

**INSTITUTO VALE DO CRICARÉ**  
**FACULDADE VALE DO CRICARÉ**  
**CURSO DE DIREITO**

**JENIFER SUELLEN SANTOS SILVA MOTA**

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO  
EMPREGADOR NA OCORRÊNCIA DE ACIDENTE DO  
TRABALHO**

**SÃO MATEUS**

**2015**

**JENIFER SUELLEN SANTOS SILVA MOTA**

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO  
EMPREGADOR NA OCORRÊNCIA DE ACIDENTE 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.**

**Orientador: Prof. Samuel Davi Garcia  
Mendonça**

**SÃO MATEUS**

**2015**

**JENIFER SUELLEN SANTOS SILVA MOTA**

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO  
EMPREGADOR NA OCORRÊNCIA DE ACIDENTE 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 2015.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

**ORIENTADOR**

---

**PROF. SAMUEL DAVI GARCIA  
MENDONÇA**

**FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

---

**PROF. NOME COMPLETO**

**FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

## **AGRADECIMENTO**

Agradeço primeiramente a Deus que me mostrou o caminho desse trabalho, dando-me paciência e tranquilidade, e aos meus familiares que me apoiaram com sugestões que deram ensejo ao presente estudo.

## SUMÁRIO

Resumo.....	7
Introdução.....	8
Capítulo 1 – Direito do Trabalho .....	10
1.1 Conceito de Direito do trabalho .....	10
1.1.1 Conceito econômico.....	10
1.1.2 Conceito filosófico.....	11
1.1.3 Conceito Jurídico.....	11
1.2 Relação de trabalho e Relação de Emprego.....	12
1.2.1 Conceito de Empregado.....	12
1.2.2 Conceito de Empregador.....	14
1.2.3 Relação de Trabalho e Relação de Emprego.....	15
1.3 Princípios Aplicáveis no Direito do Trabalho.....	17
1.3.1 Princípio da Proteção.....	18
1.3.2 Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas.....	21
1.3.3 Princípio da continuidade da Relação de Emprego.....	22
1.3.4 Princípio da Primazia da Realidade.....	22

Capítulo 2 – Responsabilidade Civil .....	23
2.1 Responsabilidade Civil.....	23
2.2 Desenvolvimento da Responsabilidade Civil .....	24
2.2.1 Responsabilidade Contratual e Extracontratual .....	28
2.2.2 Responsabilidade Subjetiva e Objetiva do dano material .....	31
2.3 Do dano .....	33
2.3.1 Do Dano Material .....	33
2.3.2 Do Dano Moral .....	34
2.3.3 Do Critério de Avaliação e do Valor da Reparação Moral.....	35
Capítulo 3 - O Acidente de Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador .....	36
3.1 Acidente do Trabalho.....	36
3.1.1 Conceito de acidente do Trabalho.....	36
3.1.2 Nexo de Causalidade.....	37
3.2 Teoria que Fundamenta a Proteção do Acidentado.....	38
3.2.1 Doença do Trabalho e Doença Proficional.....	39
3.3.1 Análise Jurisprudencial .....	41
Considerações Finais.....	47
Referências Bibliográficas.....	49



## INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objeto o acidente do trabalho. Seu objetivo é verificar a responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho.

Os problemas de pesquisa estabelecidos em razão do objetivo investigatório inicialmente traçados foram os seguintes: 1) Qual a finalidade do Direito do Trabalho. 2) Existem distinções entre Relação de Emprego e Relação de Trabalho? 3) Como os Princípios são vistos no ramo do Direito? 4) O que é acidente do trabalho? 5) Quando se configura o acidente do trabalho? 6) Qual a modalidade de responsabilidade civil do empregador nos casos de acidente do trabalho?

Tais problemas de pesquisa apresentaram as hipóteses a seguir descritas: 1) A finalidade do Direito do Trabalho é assegurar melhores condições de trabalho, porém, não só essas situações, mas também condições sociais ao Empregador; 2) A ciência do Direito enxerga clara distinção entre Relação de Trabalho e Relação de Emprego; 3) Os Princípios, no ramo do Direito, são vistos como fundamentos, regras basilares, dispostos a ordenar o sistema jurídico, inclusive, o legislativo quando propõe a norma; 4) Pode-se conceituar o acidente do trabalho como aquele ocorrido no exercício da função e que provoque lesão ao trabalhador; 5) Para que se configure o acidente do trabalho, este tem que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa; 6) A responsabilidade é de natureza contratual pelo dolo ou culpa do empregador, pela não observância das obrigações contidas no artigo 157, da CLT.

Para atender satisfatoriamente a pesquisa, o trabalho foi dividido em três partes.

Para iniciar o presente trabalho científico, se faz necessário uma abordagem concisa sobre o direito do trabalho. Neste primeiro momento, é importante, de igual forma, que se traga menção acerca das relações de trabalho e relações de emprego, conceituando o empregado e o empregador. Ademais, de suma importância discorrer acerca dos princípios do direito do trabalho. Importante

ressaltar que tais análises servirão de aporte teórico necessário ao estudo do tema principal do referido trabalho.

No segundo momento, superada as peculiaridades do direito do trabalho, trabalhadas no primeiro capítulo, a pesquisa volta-se ao estudo da teoria geral da responsabilidade civil.

Para finalizar o terceiro capítulo tem como objeto de estudo o acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador. Trata-se o capítulo em comento do tema principal da presente monografia.

O presente Relatório de Pesquisa encerra-se com as Considerações Finais, nos quais são apresentados pontos conclusivos destacados, seguidos da estimulação à continuidade dos estudos e das reflexões sobre o tema.

Quanto à metodologia empregada, registra-se que, na fase de investigação foi utilizado o Método Indutivo, na fase de tratamento de dados o Método Cartesiano, e, o relatório dos resultados expresso na presente monografia é composto na base lógica indutiva.

Nas diversas fases de Pesquisa, foram acionadas as Técnicas de Referente, da Categoria, do Conceito Operacional e da Pesquisa Bibliográfica.

# CAPÍTULO 1

## DIREITO DO TRABALHO

Para iniciar o presente trabalho científico, se faz necessário uma abordagem concisa sobre o direito do trabalho. Neste primeiro momento, é importante, de igual forma, que se traga menção acerca das relações de trabalho e relações de emprego, conceituando o empregado e o empregador. Ademais, de suma importância discorrer acerca dos princípios do direito do trabalho. Importante ressaltar que tais análises servirão de aporte teórico necessário ao estudo do tema principal do referido trabalho.

### 1.1.1 Conceito Econômico

Segundo Ferraz “este conceito está ligado à idéia de utilidade, como satisfação das necessidades do homem para manter-se e sobreviver. O útil em economia possui o caráter de meio físico para o objetivo final que é satisfazer as necessidades do homem”. Moraes Filho, bem conceitua Direito do Trabalho economicamente.

“Na ânsia de satisfazer suas necessidades materiais, vê-se o homem obrigado a conquistar a natureza, retirando dela a matéria-prima indispensável aos seus produtos manufaturados, que, transformado em mercadorias, entraram em circulação na sociedade. O homem, como todos animais vivos, como escreveu Sombart, deve dedicar grande parte de sua atividade para satisfazer suas necessidades materiais, para prover a própria manutenção.”

Assim, Segundo Ferraz “o trabalho, conceituado economicamente, é toda energia humana que, em consórcio com os demais fatores de produção,

natureza e capital é empregado com finalidade lucrativa, ou, toda energia humana empregada tendo em vista um escopo produtivo” .

### **1.1.2 Conceito Filosófico**

O sentido filosófico é divergente, tendo um conceito muitas vezes inexato.

A atividade do homem é ampla, rica em manifestações podendo o direito do trabalho “ser entendido como castigo e também como privilégio, instrumento de transformação útil das riquezas ou ainda como fator de redenção humana” .

Na visão filosófica, o “trabalho é toda atividade realizada em proveito do homem. É todo empenho de energia humana voltada para acudir a realização de um fim de interesse do homem” .

### **1.1.3 Conceito Jurídico**

Para o Direito, o trabalho deve ser lícito, deve ser valorável e proveitoso.

Assim, “o Direito do Trabalho apenas se ocupa do trabalho subordinado, dependente, aquele em que alguém coloca suas energias em favor de outra pessoa, trabalhando sob as ordens dela”. Tem-se que trabalho “é toda atividade humana lícita que, sob dependência de outrem, é realizada com intuito de ganho” .

Segundo Maranhão:

“O conceito jurídico de trabalho supõe que este se apresente como objeto de uma prestação devida ou realizada por um sujeito em favor de outro. Ocorre quando uma atividade humana é desenvolvida por uma pessoa física, essa atividade é destinada à criação de um bem materialmente avaliável, quando surgir de relação por meio da qual um sujeito presta, pela própria força de trabalho em favor de outro sujeito, em troca de uma retribuição.”

Segundo Ferraz, por fim, o Direito do Trabalho ainda pode ser definido sob três critérios:

“Objetivista, que leva em conta o seu objetivo, isto é, a relação de trabalho, define o Direito do Trabalho a partir dos sujeitos da relação jurídica. Defende que o Direito do Trabalho é o conjunto de direitos da classe trabalhadora. Direito do Trabalho é o conjunto de direitos dos trabalhadores, em relação aos empregadores. Subjetivista, que considera os sujeitos dessa relação; e misto, que combina os primeiros critérios.”

Para Martins tal teoria define que o direito do trabalho parte do objeto, ou seja, das matérias de que se ocupam o Direito do Trabalho. Senão nota-se:

“A teoria subjetiva toma por base os tipos de trabalhadores a que se aplica o Direito do Trabalho. Não se pode conceder, porém, que qualquer trabalhador será amparado pelo Direito do Trabalho, como ocorre com o funcionário Público e o trabalhador autônomo, que são espécies de gêneros trabalhadores, não sendo assistido por nossa matéria.”

No Direito do Trabalho temos o conjunto de princípios e de normas que regulam as relações jurídicas, nas quais são oriundas da prestação de serviço subordinado e outros aspectos deste último, como consequência da situação econômico-social das pessoas que o exercem.

Martins dispõe:

“A finalidade do Direito do Trabalho é assegurar melhores condições de trabalho, porém, não só essas situações, mas também condições sociais ao empregador. Assim, o Direito do Trabalho tem por fundamento melhorar as condições de trabalho dos obreiros e também suas situações sociais, assegurando que o trabalhador possa prestar seu serviço, num ambiente salubre, podendo, por meio de seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar seu papel na sociedade.”

Assim se leva em conta para a conceituação todo o conjunto de fatores e aspectos inerentes ao Direito do Trabalho, como campo diferenciado e individualizado de relações sociais, onde incidem, interativamente, sujeitos, objetos e relações.

## 1.2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

### 1.2.1 Conceito de Empregado

Conforme o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, “considera-se Empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a Empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Martins esclarece que:

“Da definição de empregado temos que analisar cinco requisitos: (a) pessoa física; (b) não-eventualidade na prestação de serviços; (c) dependência; (d) pagamento de salário; (e) prestação pessoal de serviços. O primeiro requisito para ser empregado é ser pessoa física. Não é possível o empregado ser pessoa jurídica ou animal. A legislação trabalhista tutela a pessoa física do trabalhador.”

Segundo Martins, os serviços prestados pela pessoa jurídica são regulados pelo Direito Civil, assim:

“O serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser episódico, ocasional. Um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviços, pois aquele pacto é um contrato de trato sucessivo, de duração, que não se exaure numa única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que é pago o preço e entregue a coisa. No contrato de trabalho, há a habitualidade na prestação dos serviços, que na maioria das vezes é feita diariamente, mas poderia ser de outra forma, por exemplo: bastaria que o empregado trabalhasse uma vez ou duas por semana, toda vez no mesmo horário, para caracterizar a continuidade da prestação de serviços.”

Explica Martins que muitas vezes, é o que ocorre com advogados:

“[...] contratados como empregados para dar plantão em sindicatos duas ou três vezes por semana, em certo horário, em que a pessoa é obrigada a estar naquele local nos períodos determinados. Às vezes, isso é o que ocorre com os médicos. A CLT não usa a expressão trabalho cotidiano, diário, mas contínuo, habitual.”

Por fim, ressalta Martins:

“O terceiro requisito é a dependência, que é a palavra empregada pelo art. 3.º da CLT. Na prática, entretanto, costuma-se empregar também a

palavra subordinação, que é a mais exata. Subordinação vem do latim sub ordine, estar sob as ordens. Supondo-se que o contrato de trabalho fosse uma moeda. O empregado vê um lado da moeda como subordinação, enquanto o empregador enxerga o outro lado da moeda como poder de direção. A subordinação é o aspecto da relação de emprego visto pelo lado do empregado, enquanto o poder de direção é a mesma acepção vista pelo lado do empregador.”

Com relação ao quarto requisito explica Martins:

“O empregado é uma pessoa que recebe salários pela prestação de serviços ao empregador. É da natureza do contrato de trabalho ser este oneroso. Não existe contrato de trabalho gratuito. Assim, o empregador recebe a prestação de serviços por parte do empregado. Em contrapartida, deve pagar um valor pelos serviços que recebeu daquela pessoa. Se a prestação de serviços for gratuita, como a do filho que lava o veículo do pai, não haverá a condição de empregado do primeiro. O padre não é empregado da Igreja, pois apesar de estar subordinado a uma hierarquia, não recebe nenhum valor da Igreja pelo trabalho que faz.”

Por fim, com relação à prestação de serviço aduz Martins:

“A prestação de serviços deve ser feita com pessoalidade. O contrato de trabalho é feito com certa pessoa, daí se dizer que é *intuitu personae*. O empregador conta com certa pessoa específica para lhe prestar serviços. Se o empregado faz-se substituir constantemente por outra pessoa, como por um parente, inexistente o elemento pessoalidade na referida relação. Esse elemento é encontrado na parte final da definição de empregador (art. 2.º da CLT).”

Assim, atendidos os requisitos, configurado está a condição de trabalhador, a pessoa física que presta serviços de natureza contínua a empregador, sob subordinação deste e mediante pagamento de salário.

### **1.2.2 Conceito de Empregador**

O 2º da CLT conceitua como empregador a “empresa individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

Nota-se que a LT diz que empregador é a empresa.

Conforme Martins, a empresa:

“[...] para uns é sujeito de direito, enquanto para outros é objeto de direito, analisada como um conjunto de bens, que não seria equiparável a sujeito de direito. Empregador deveria ser a pessoa física ou jurídica para aqueles que entendem que o empregador não é sujeito, mas objeto de direito. Não deixa de ser empregador aquela atividade organizada que vende bens ou serviços no mercado, mas que não tem finalidade de lucro, como as associações, as entidades de beneficência etc.”

A equiparação do empregador à empresa tem por base a teoria institucionalista. A empresa é algo que perdura no tempo, feita para durar, duradoura.

Martins descreve que:

“Na prática, costuma-se chamar o empregador de patrão, empresário, dador do trabalho. O art. 2.º da CLT considera empregador "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços". O § 1.º do mesmo artigo equipara a empregador, "para os efeitos 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”.

Numa concepção mais objetiva, empregador é o ente destituído de personalidade jurídica. Esclarece Martins:

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

Destaca-se que A CLT considera empregadoras por equiparação, as entidades de beneficência ou as associações, a União, Estados- membros, municípios, autarquias, fundações, massa falida, espólio, microempresa.

### 1.2.3 Relação de Trabalho e Relação de Emprego

Segundo Delgado: A relação de trabalho é a relação de emprego assalariado.

“Por relação de trabalho pode-se dizer qualquer liame jurídico que tenha por objeto a prestação de serviço a um determinado destinatário. A categoria é ampla e abrange inúmeras espécies, tais como a empreitada, o locador de serviço, o artífice, o trabalho prestado por profissional liberal, o trabalhador avulso, o serviço eventual e autônomo, o temporário, o representante comercial, o funcionário público e, também o trabalho do empregado subordinado, dentre outros. A relação de emprego é espécie do gênero relação de trabalho e corresponde à prestação de serviço subordinado por uma determinada pessoa física.”

Para Delgado a ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. Assim:

“A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em um labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estagiário, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Já a relação de emprego é uma relação contratual que tem como sujeitos o emprego e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado.

Russomano apresenta a seguinte definição: “relação de emprego é o vínculo obrigacional que subordina o empregado ao empregador, resultante do contrato individual de trabalho”.

Nas palavras de Delgado:

“A prestação de trabalho por uma pessoa física a outrem pode concretizar-se segundo fórmulas relativamente diversas entre si. Mesmo no mundo econômico ocidental dos últimos duzentos anos, essa prestação não se circunscreve à exclusiva fórmula da relação empregatícia. Assim, a prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho

eventual). Em todos esses casos, não se configuram relação de emprego.”

Segundo Martins as teorias mais modernas que pretendem explicar a natureza jurídica do contrato de trabalho são a teoria contratualista e a teoria anticontratualista.

“A teoria contratualista considera a relação entre empregado e empregador um contrato. Trata-se de um contrato, pois depende única e exclusivamente da vontade das partes para sua formação. Há, portanto, um ajuste de vontades entre as partes. Numa fase anterior, procurava-se explicar o contrato de trabalho com base nos contratos do Direito Civil, como o arrendamento, pois o empregado arrendava seu trabalho ao empregador; a compra e venda, porque o empregado vendia seu trabalho ao empregador, mediante o pagamento de um preço, que é o salário; a sociedade, porque o empregado e o empregador combinam esforços em comum para a produção de bens e serviços para o mercado; o mandato, em que o empregado era o mandatário do empregador.”

No entanto, essas teorias, porém, não mais prevalecem pois hoje se considera que a relação entre empregado e empregador é contratual, com forte intervenção do Estado, pois as leis trabalhistas aplicam-se automaticamente aos contratos de trabalho, vindo a restringir a autonomia da vontade das partes.

### **1.3 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS NO DIREITO DO TRABALHO**

Conforme o dicionário Antônio Houaiss da Língua Portuguesa, princípio é “o que serve de base para alguma coisa; causa primeira, raiz, razão”.

Mello descreve:

“Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside

a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo.”

Em primeiro lugar, atualmente, existe liberdade de trabalho, pois não impera a escravidão ou a servidão, sendo as partes livres para contratar, salvo em relação a disposições de ordem pública.

Poucos autores que tratam dos princípios do Direito do Trabalho. Segundo Martins:

“O autor que melhor estudou o assunto foi o uruguaio Américo Plá Rodriguez. Elenca o citado autor seis princípios como do Direito do Trabalho (1990:18): (a) princípio da proteção; (b) princípio da irrenunciabilidade de direitos; (c) princípio da continuidade da relação de emprego; (d) princípio da primazia da realidade; (e) princípio da razoabilidade; (f) princípio da boa-fé. O princípio da boa-fé nos contratos não se aplica apenas ao Direito do Trabalho, mas também a qualquer contrato.”

O princípio da razoabilidade esclarece que o ser humano deve proceder conforme a razão, de acordo como procederia qualquer homem médio ou comum.

Segundo Martins:

“O empregador é que deve fazer a prova de que a despedida foi por justa causa, pois normalmente o empregado não iria dar causa à extinção do contrato de trabalho, justamente porque é a forma de obter o sustento de sua família. Da mesma forma, o empregador é que deve fazer a prova de que o empregado presta serviços embriagado, pois o homem comum não se apresenta nessas condições. O mesmo se pode dizer do abandono de emprego. O empregado, por presunção, não tem interesse em abandonar o emprego, visto que é dele que irá conseguir seus proventos, com os quais sobreviverá. Assim, cabe ao empregador provar que o empregado abandonou o emprego, pois o homem médio não abandonaria o emprego sem nenhum fundamento. Entretanto, essa regra da razoabilidade diz respeito à interpretação de qualquer ramo do Direito, e não apenas do Direito do Trabalho. Lógico que é aplicada ao Direito do Trabalho, mas não se pode dizer que se trata de um princípio do Direito Laboral, pois é aplicada à generalidade dos casos, como regra de conduta humana.”

Assim, excluí-se os princípios da razoabilidade e da boa-fé em relação àqueles que entendem-se ser os específicos para esta trabalho.

### 1.3.1 Princípio da Proteção

Tem-se como regra geral que se deve proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último uma superioridade jurídica. Assim, esse Princípio visa acabar com a desigualdade entre as partes em Juízo.

Nota-se do teor do art. 468, “caput”, da CLT:

“**Art. 468** – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

Cintra, Grinover e Dinamarco afirmam que:

“A absoluta igualdade jurídica não pode, contudo, eliminar a desigualdade econômica; por isso, do primitivo conceito de igualdade, formal e negativa (a lei não deve estabelecer qualquer diferença entre os indivíduos), clamou-se pela passagem à igualdade substancial. E hoje, na conceituação positiva da isonomia (iguais oportunidades para todos, a serem propiciadas pelo Estado), realça-se o conceito realista, que pugna pela igualdade proporcional, a qual significa, em síntese, tratamento igual aos substancialmente iguais. A aparente quebra do princípio da isonomia, dentro e fora do processo, obedece exatamente ao princípio da igualdade real e proporcional, que impõe tratamento desigual aos desiguais, justamente para que, supridas as diferenças, se atinja a igualdade substancial.”

Pode-se dizer que o princípio da proteção pode ser desmembrado em três: (a) o *in dubio pro operario*; (b) o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador (c) o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.

Na dúvida, deve-se aplicar a regra mais favorável ao trabalhador ao se analisar um preceito que encerra regra trabalhista, o *in dubio pro operario*. Cesarino Júnior afirma que:

“Sendo o direito social, em última análise, o sistema legal de proteção dos economicamente fracos (hipossuficientes), é claro que, em caso de dúvida, a interpretação deve ser a favor do economicamente fraco, que é o empregado, se em litígio com o empregador.”

Barassi ensina que se recorra ao *in dubio pro operario* somente quando existir uma dúvida efetiva em relação ao alcance da norma positivada:

“Não se deve pensar que, em homenagem ao espírito dos tempos, se possa exceder, não apenas os limites da forma literal, mas também os do espírito da lei, tal como resulta objetivamente do conjunto das normas. [...] Não se deve crer que se possa sempre integrar a fórmula legislativa em homenagem ao fim protetor a que se propõe a lei. Há silêncios e reticências legislativas não fortuitas, mas provavelmente meditadas, de modo que em tal hipótese é preciso agarrar-se ao critério – por si tão mecânico e talvez falaz – oposto ao da analogia, e que é o de ‘ubi lex voluit dixit’ [...] Com efeito, em leis como estas em que a finalidade protetora leva o legislador a estender o mais possível a regulamentação tutelar com fórmulas habitualmente meditadas e amplas, é necessário entender, melhor ainda, que se a interpretação duvidosa de uma fórmula deve ser conciliada com o fim e a economia geral da lei, uma lacuna ou um silêncio não deverão ser integrados às pressas, naquele sentido unilateral, porque não se pode excluir a possibilidade de que a lacuna desejada represente uma homenagem ao equilíbrio entre os contratantes.”

Cesarino Júnior afirma que:

“Na dúvida, isto é, quando militam razões pró e contra, é razoável decidir a favor do economicamente fraco, num litígio que visa, não satisfazer ambições, mas a prover às necessidades imediatas da vida. Isto é humano, isto atende ao interesse social, ao bem comum. Nada tem de ousado, ou de classista. Classista seria sempre decidir a favor do empregado, com dúvidas ou sem dúvidas, com a lei, sem a lei ou contra a lei [...] assim, o elemento ético-social, concretizado na tutela razoável do trabalhador, contribui para uma solução humana e justa.”

A aplicação da norma mais favorável pode ser dividida de três maneiras.

Segundo Martins:

“(a) a elaboração da norma mais favorável, em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador. Com isso se quer dizer que as novas leis devem tratar de criar regras visando à melhoria da condição social do trabalhador; (b) a hierarquia das normas jurídicas: havendo várias normas a serem aplicadas numa escala hierárquica, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador. Assim, se o adicional de horas extras previsto em norma coletiva for superior ao previsto na lei ou na Constituição, deve-se aplicar o adicional da primeira. A exceção à regra diz respeito a normas de caráter proibitivo; (c) a interpretação da norma mais favorável: da mesma forma, havendo várias normas a observar, deve-se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador. O art. 620 da CLT prescreve que “as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo”. A contrario sensu, as normas estabelecidas em acordo coletivo, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva.”

Saad descreve que:

“Em havendo varias normas jurídicas aplicáveis a uma mesma situação, prefere-se aquela mais benéfica ao empregador. (...) É caro que diversas regras legais, tendo como alvo o caso concreto submetido ao Juiz devem pertencer ao mesmo plano hierárquico.”

Nascimento expõe:

“Ao contrário do direito comum, em nosso direito entre várias normas sobre a mesma matéria, a pirâmide que entre elas se constitui terá no vértice, não a Constituição Federal, ou a lei federal, ou as convenções coletivas, ou o regulamento de empresa, de modo invariável e fixo. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador dentre as diferentes em vigor.”

Para Rodrigues, a regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao Trabalhador que a nova norma aplicável.

Segundo Martins:

“A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. É a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5.º, XXXVI, da CF), do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro.”

Segundo García, da aplicação da regra da condição mais benéfica surge duas conseqüências:

“Quando se estabelecer uma regulamentação ou disposição de caráter geral, aplicável a todo o conjunto de situações trabalhistas, estas ficarão alteradas em suas condições anteriores, desde que não sejam mais benéficas ao trabalhador do que as recentemente estabelecidas.”

Ressalta-se que o *in dubio pro operario* não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois, havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto, de acordo com as especificações dos arts. 333 do CPC e 818 da CLT.

### 1.3.2 Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

Este Princípio encontra-se explícito no art. 468, caput, da CLT, que assim dispõe:

**“Art. 468 da CLT:** Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

Tem-se como regra que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Não se admite, por exemplo, que o trabalhador renuncie a suas férias. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro reclamá-las na Justiça do Trabalho.

Conforme elucida Delgado:

“O princípio da irrenunciabilidade refere-se à imperatividade das regras trabalhistas: ele traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe assegurem a ordem jurídica e o contrato.”

Segundo Martins:

“ Dispõe o art. 3.º da Lei do Trabalho da Venezuela que "em nenhum caso serão renunciáveis as normas e disposições que favoreçam os trabalhadores". O parágrafo único prevê que "a irrenunciabilidade não exclui a possibilidade de conciliação ou transação sempre que se realize por escrito e contenha uma relação circunstanciada dos fatos que a motivem e os direitos nela compreendidos". O art. 9.º da CLT é claro no sentido de que "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas". Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. Estando o trabalhador ainda na empresa é que não se poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes. É possível, também, ao trabalhador transigir, fazendo concessões recíprocas, o que importa um ato bilateral. Feita a transação em juízo, haverá validade em tal ato de vontade, que não poderá ocorrer apenas na empresa, pois, da mesma forma, há a possibilidade da ocorrência de fraudes. Em determinados casos, a lei autoriza a transação de certos direitos com a assistência de um terceiro.”

Assim é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao Empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

### **1.3.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego**

Presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego.

Segundo Martins:

“A exceção à regra são os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário. A ideia geral é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado. O Enunciado 212 do TST adota essa idéia ao dizer que "o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado".

Portanto, haverá sempre continuidade da relação empregatícia, tendo o contrato, tempo indeterminado.

### **1.3.4 Princípio da Primazia da Realidade**

Para Süsskind: “o princípio da primazia da realidade, em razão do qual a relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que sob capa simulada, não correspondente à realidade”.

O autor, citando Rodrigues, prossegue “Isto significa que, em matéria trabalhista, importa o que ocorre na prática mais do que o que as partes pactuaram, em forma mais ou menos solene ou expressa, ou que se insere em documentos, formulários e instrumentos de contrato”.

Martins contribui:

“No Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos. Por exemplo, se um empregado é rotulado de autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito de representação comercial com o último, o que deve ser observado realmente são as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho. Muitas vezes, o empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão, pode assinar todos os papéis possíveis, desde o contrato de trabalho até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes.”

Isso posto, apresentada a base primordial, ainda que de forma sucinta, a presente pesquisa, voltar-se-á, no capítulo seguinte, ao estudo da teoria geral da responsabilidade civil e dos princípios do direito do trabalho.

## CAPÍTULO 2

### RESPONSABILIDADE CIVIL

Superada as peculiaridades do direito do trabalho, trabalhadas no primeiro capítulo, o presente capítulo volta-se ao estudo da teoria geral da responsabilidade civil.

#### 2.1 RESPONSABILIDADE CIVIL

Cavaliere citando San Tiago Dantas, diz que o principal objetivo da ordem jurídica é proteger o lícito e reprimir o ilícito, que ao mesmo tempo em que ela se empenha na tutela da atividade do homem que vive de acordo com o Direito, reprime também a conduta daquele que vive contrário às suas normas.

Como noção de responsabilidade civil, Cavaliere ensina:

“Em seu sentido etimológico, responsabilidade exprime a idéia de obrigação, encargo, contraprestação. Em seu sentido jurídico, o vocábulo não foge dessa idéia. Designa o dever que alguém tem de reparar o prejuízo decorrente da violação de um outro dever jurídico. Em apertada síntese, responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo que surge para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário.”

A responsabilidade civil terá lugar sempre onde houver violação de um dever jurídico e dano. Assim, responsável é a pessoa que deve ressarcir o prejuízo advindo da violação de um precedente dever jurídico. Isto porque a responsabilidade pressupõe um dever jurídico preexistente, uma obrigação descumprida. Sendo assim, é possível dizer que toda conduta humana que, violando dever jurídico originário, causa prejuízo a outrem, é fonte geradora de responsabilidade civil, conforme Cavaliere.

Starck, que em sua obra, indiretamente lança idéia do tema, quando diz que "a reparação dos danos que a atividade dos homens causa aos outros homens constitui o problema central do direito contemporâneo".

Citando ainda o clássico Sourdat, que parte do conceito geral de "responsabilidade" (como a obrigação de reparar o prejuízo resultante de um fato de que alguém é o autor direto ou indireto), fazendo a distinção entre responsabilidade penal (reparação do prejuízo causado à sociedade na ordem moral), assenta que a responsabilidade civil consiste em reparar, por meio de uma indenização pecuniária, o dano causado aos indivíduos.

## **2.2 ORIGEM E DESENVOLVIMENTO DA RESPONSABILIDADE CIVIL**

Conforme Gonçalves, a responsabilidade civil se assenta, segundo a teoria clássica, em três pressupostos: um dano, a culpa do autor do dano e a relação de causalidade entre o fato culposo e o mesmo dano.

Entretanto, nos primórdios da humanidade não se levava em conta o fator culpa. O ofendido reagia imediatamente ao dano de forma instintiva e brutal. Como não imperava ainda o direito, não havia também regras ou limitações. Imperava, sim, a vingança privada, "forma primitiva, selvagem talvez,

mas humana, da reação espontânea e natural contra o mal sofrido; solução comum a todos os povos nas suas origens, para a reparação do mal pelo mal".

Mas caso a reação não pudesse acontecer desde logo, sobrevinha a vindita mediata, posteriormente regulamentada, e que resultou na pena de talião, do "olho por olho, dente por dente", lembra Gonçalves. Conforme Gonçalves sucede-se o período da composição. O prejudicado começa a notar as vantagens e julga mais conveniente a substituição da vindita, que gera a vindita, pela compensação econômica.

A vingança é substituída pela composição a critério da vítima, mas subsiste como fundamento ou forma de reintegração do dano sofrido. Nesse período ainda não se cogitava a culpa.

Quando num estágio mais avançado, já existe uma autoridade soberana, o legislador veda à vítima fazer justiça pelas próprias mãos. Passa à composição econômica de voluntária que era, para obrigatória, passando ainda a ser tarifada. Surgem a partir disso as mais curiosas tarifações, antecedentes históricos das nossas tabelas de indenizações preestabelecidas por acidentes do trabalho, quando então, o ofensor paga um tanto ou quanto por membro roto, por morte de um homem livre ou de um escravo. Esta é a época do Código de Ur-Nammu, do Código de Manu e das Doze Tábuas.

Pereira acrescenta que, mais avançada, a civilização helênica legou o conceito de reparação do dano causado, com sentido puramente objetivo, e independentemente da afronta a uma norma predeterminada.

Segundo Gonçalves, a diferenciação entre a "pena" e a "reparação", entretanto, somente começou a ser esboçada ao tempo dos direitos romanos, com a distinção entre delitos públicos (ofensas mais graves, de caráter perturbador da ordem) e os delitos privados; nos delitos públicos, a pena

econômica imposta ao réu deveria ser recolhida aos cofres públicos; já nos delitos privados, a pena em dinheiro cabia à vítima.

Quando, então, o Estado assumiu, ele só, a função de punir, tomou para si a ação repressiva, surgiu então à indenização. A responsabilidade civil tomou lugar ao lado da responsabilidade penal.

Para Pereira:

“O estudo da responsabilidade civil não se detém nestes sistemas porque, se historicamente todas as noções se entrecruzam, é o Direito Romano que oferece subsídios a qualquer elaboração jurídica, porque, de um modo ou de outro, foi a sabedoria romana que permitiu a criação do substrato essencial da formação dos sistemas que, nestes dois mil anos de civilização cristã, vicejam no que se denomina civilização jurídica ocidental, que eu sempre qualifiquei de romano-cristã.”

Na idéia de Gonçalves, o direito francês, que estabelecendo pouco a pouco as idéias românicas, delineou com clareza um princípio geral da responsabilidade civil, abandonando o critério de enumerar os casos de composição obrigatória.

“Aos poucos, foram sendo estabelecidos certos princípios, que exerceram sensível influência nos outros povos: direito à reparação

sempre que houvesse culpa, ainda que leve, separando-se a responsabilidade civil (perante a vítima) da responsabilidade penal (perante o Estado); a existência de uma culpa contratual (a das pessoas que descumprem as obrigações) e que não se liga nem a crime nem a delito, mas se origina da negligência ou imprudência. Era a generalização do princípio aquiliano: *In lege Aquilia et levissima culpa venit*, ou seja, o de que a culpa, ainda que levíssima, obriga a indenizar.”

Gonçalves acrescenta ainda que foi o desenvolvimento industrial e a multiplicação dos danos que acabaram por ocasionar o surgimento de novas teorias, com tendências a propiciar maior proteção às vítimas.

“Nos últimos tempos vem ganhando terreno a chamada teoria do risco que, sem substituir a teoria da culpa, cobre muitas hipóteses em que o apelo às concepções tradicionais se revela insuficiente para a proteção da vítima. A responsabilidade seria encarada sob o aspecto objetivo: o operário, vítima de acidente de trabalho, tem sempre direito à indenização, haja ou não culpa do patrão ou do acidentado. O patrão indeniza, não porque tenha culpa, mas porque é o dono da maquinaria ou dos instrumentos de trabalho que provocaram o infortúnio.”

Ainda segundo Gonçalves, na teoria do risco se admite a idéia do exercício de atividade perigosa como fundamento da responsabilidade civil e o exercício de atividade que possa oferecer algum perigo representa um risco, que o agente assume, de ser obrigado a ressarcir os danos que venham resultar a terceiros dessa atividade.

Prossegue:

“Na legislação civil italiana encontra-se o exercício de atividade perigosa como fundamento da responsabilidade civil, com inversão do ônus da prova: “Chiunque cagiona danno ad altri nello svolgimento d un’attività pericolosa, per sua natura o per la natura dei mezzi adoperati, è tenuto al risarcimento se non prova di avere adottato tutte le misure idonee a evitare il danno” (CC italiano, art.2050). O agente no caso, só se exonerará da responsabilidade se provar que adotou todas as medidas idôneas para evitar o dano. Disposições semelhantes são encontradas no Código Civil mexicano, no espanhol, no português. no libanês e em outros. “

Conforme preceitua Gonçalves, a responsabilidade objetiva funda-se num princípio de equidade, existente desde o direito romano: aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas desvantagens dela

resultantes (*ubi emolumentum, ibi onus; ubi commoda, ibi incommoda*). Quem aúfere os cômodos (ou lucros) deve suportar os incômodos (ou riscos).

A teoria da responsabilidade objetiva, no direito moderno, apresenta-se em duas faces: a teoria do risco e a teoria do dano objetivo.

Pela teoria do dano objetivo, desde que exista um dano, deve ser ressarcido, independentemente da idéia de culpa. Tanto a teoria do risco como a teoria do dano objetivo consagram, em última análise, a responsabilidade sem culpa, a responsabilidade objetiva, enfatiza Gonçalves.

Conforme assinala Ripert, mencionado por Washington de Barros Monteiro, a tendência atual do direito manifesta-se no sentido de substituir a idéia da responsabilidade pela idéia da reparação, a idéia da culpa pela idéia do risco, a responsabilidade subjetiva pela responsabilidade objetiva.

No entanto, o que nos mostra a realidade, é que se tem buscado fundamentar a responsabilidade na idéia de culpa, mas sendo esta insuficiente para atender às imposições do progresso, tem o legislador, então, fixado os casos especiais em que deve ocorrer a obrigação de reparar, independentemente daquela noção.

Segundo Gonçalves:

“É o que acontece no direito brasileiro, que se manteve fiel à teoria subjetiva no art. 186 do Código Civil. Para que haja responsabilidade, é preciso que haja culpa. A reparação do dano tem como pressuposto a prática de um ato ilícito. Sem prova de culpa, inexistente a obrigação de reparar o dano. Entretanto, em outros dispositivos e mesmo em leis esparsas, adotaram-se os princípios da responsabilidade objetiva, da culpa presumida (arts. 936, 937 e 938, que tratam respectivamente, da responsabilidade presumida do dono do animal, do dono do edifício e do habitante da casa) e da responsabilidade independentemente de culpa (arts. 927, parágrafo único, 933 e 1.299, que dizem respeito, respectivamente, à atividade potencialmente perigosa; à responsabilidade dos pais, tutores, curadores e patrões; e à responsabilidade decorrente do direito de vizinhança). A par disso, temos o Código Brasileiro de Aeronáutica, a Lei de Acidentes do Trabalho e outras leis especiais, em que se mostra nítida adoção, pelo legislador, da responsabilidade objetiva.”

Manteve, o novo Código Civil, o princípio da responsabilidade com base na culpa, definindo o ato ilícito no art. 186: "Aquele que por ação ou omissão

voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

No art. 927, depois de estabelecer, no *caput*, que "aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo", dispôs, já refletindo a moderna tendência no 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", segundo Gonçalves.

O novo Código Civil adotou solução mais avançada e mais rigorosa que a do direito italiano, também acolhendo a teoria do exercício de atividade perigosa e o princípio da responsabilidade, independentemente de culpa nos casos especificados em lei, a par da responsabilidade subjetiva como regra geral, porém, não prevendo a possibilidade de o agente, com a inversão do ônus da prova, exonerar-se da responsabilidade se provar que adotou todas as medidas aptas a evitar o dano, Gonçalves:

"No regime do Código Civil de 1916, as atividades perigosas eram somente aquelas assim definidas em lei especial. As que não o fossem, enquadravam-se na norma geral do Código Civil, que consagrava a responsabilidade subjetiva. O referido parágrafo único do art. 927 do novo diploma, além de não revogar as leis

especiais existentes, e de ressaltar as que vierem a ser promulgadas, permite que a jurisprudência considere determinadas atividades, já existentes, ou que vierem a existir, como perigosas ou de risco."

Esta é, sem dúvida, a principal inovação do novo Código Civil no campo da responsabilidade civil.

### **2.2.1 Responsabilidade Contratual e Extracontratual**

Segundo Cavalieri, quando alguém infringe um dever jurídico que resulte dano a outrem fica obrigado a indenizar.

Esse dever, passível de ser violado, pode ter como fonte uma relação jurídica obrigacional preexistente, isto é, um dever originado de um contrato, ou ainda, por outro lado, pode ter como causa geradora uma obrigação imposta por preceito legal de Direito, ou pela própria lei.

Em relação a responsabilidade extracontratual, Cavaliere Filho escreve:

“É com base nessa dicotomia que a doutrina divide a responsabilidade civil em contractual extracontratual, isto é, de acordo com a qualidade da violação. Se preexiste um vínculo obrigacional, e o dever de indenizar é consequência do inadimplemento, temos a responsabilidade contratual também chamada de ilícito contratual ou relativo;. se esse dever surge em virtude de lesão a direito subjetivo, sem que entre o ofensor e a vítima preexista qualquer relação jurídica que o possibilite, temos a responsabilidade extracontratual, também chamada de ilícito aquiliano ou absoluto.”

Para Gonçalves, na responsabilidade extracontratual, o agente infringe um dever legal e, na contratual, descumpre o avençado, tornando-se inadimplente. Na última, existe uma convenção prévia entre as partes que não é cumprida. Já na responsabilidade extracontratual, nenhum vínculo jurídico existe entre a vítima e o causador do dano, quando este pratica o ato ilícito.

Resume Cavaliere:

“Em suma: tanto na responsabilidade extracontratual como na contratual há a violação de um dever jurídico preexistente. A distinção está na sede desse dever. Haverá responsabilidade contratual quando o dever jurídico violado (inadimplemento ou ilícito contratual) estiver previsto no contrato. A norma convencional já define o comportamento dos contratantes e o dever específico a cuja observância ficam adstritos. E como o contrato estabelece um vínculo jurídico entre os contratantes, costuma-se também dizer que na responsabilidade contratual já há relação jurídica preexistente entre as partes (relação jurídica, e não dever jurídico, preexistente, porque este sempre se faz presente em qualquer espécie de responsabilidade). Haverá, por seu turno, responsabilidade extracontratual se o dever jurídico violado não estiver previsto no contrato, mas sim na lei ou na ordem jurídica.”

O Código Civil faz a distinção das duas espécies de responsabilidade, disciplinando genericamente a responsabilidade extracontratual nos artigos 186 a 188 e 927 e ss.; e a contratual, nos artigos 395 e ss. e 389 e ss., omitindo de qualquer referência diferenciadora.

Porém, é certo que nos dispositivos em que trata genericamente dos atos ilícitos, da obrigação de indenizar e da indenização (arts. 186 a 188, 927 e ss. e 944 e ss.), o Código não regulou a responsabilidade proveniente do inadimplemento da obrigação, da prestação com defeito ou da mora no cumprimento das obrigações provenientes dos contratos (que se encontra no capítulo referente aos efeitos das obrigações). Sobre a abrangência da responsabilidade contractual, Gonçalves dispõe:

“Além dessas hipóteses, a responsabilidade contratual abrange também o inadimplemento ou mora relativos a qualquer obrigação, ainda que proveniente de um negócio unilateral (como o testamento, a procuração ou a promessa de recompensa) ou da lei (como a obrigação de alimentos). E a responsabilidade extracontratual compreende, por seu turno, a violação dos deveres gerais de abstenção ou omissão, como os que correspondem aos direitos reais, aos direitos de personalidade ou aos direitos de autor (à chamada propriedade literária, científica ou artística, aos direitos de patente ou de invenções e à marcas).”

Gonçalves mostra a importância da diferenciação entre as duas espécies de responsabilidade.

Como primeira esta, que talvez seja a mais significativa, que é o ônus da prova, quando da responsabilidade contratual, o credor só está obrigado a demonstrar que a prestação foi descumprida e o devedor só não será condenado a reparar o dano se provar ocorrência de alguma das excludentes admitidas na lei: culpa exclusiva da vítima, caso fortuito ou força maior, incumbindo-lhe, pois o *onus probandi*.

Já na responsabilidade extracontratual, a do art. 186 (como exemplo, um atropelamento), o autor da ação é que fica com o ônus de provar que o fato se deu por culpa do agente (motorista). A vítima, autor da ação, terá sempre, maiores probabilidades de obter a condenação do agente ao pagamento da indenização quando a sua responsabilidade deriva do descumprimento do contrato, pois quando a responsabilidade é contratual não precisa provar a culpa. Basta provar somente que o contrato não foi cumprido e em função disso, houve o dano.

A outra diferenciação apontada por Gonçalves, entre a responsabilidade contratual e extracontratual, diz respeito às fontes de que promanam: a

contratual tem a sua origem na convenção, enquanto a extracontratual a tem na inobservância do dever genérico de não lesar, de não causar dano a ninguém (*neninem laedere*), no art. 186 do Código Civil.

Um importante elemento de diferenciação entre as duas espécies de responsabilidade civil é a capacidade do agente causador do dano.

Josserand entende que a capacidade sofre limitações no terreno da responsabilidade simplesmente contratual, sendo mais ampla no campo da responsabilidade extracontratual.

Gonçalves assim interpreta Josserand:

“A convenção exige agentes plenamente capazes ao tempo de sua celebração, sob pena de nulidade e de não produzir efeitos indenizatórios. Na hipótese de obrigação derivada de um delito, o ato do incapaz pode dar origem à reparação por aqueles que legalmente são encarregados de sua guarda. E a tendência de nosso direito é para a ampliação da responsabilidade delituosa dos incapazes, como se pode verificar no art. 928, que responsabiliza os incapazes em geral (loucos, menores, etc.) pelos prejuízos que venham a causar, toda vez que as pessoas por eles responsáveis não tenham a obrigação legal de fazê-lo, ou não disponham de meios suficientes. Pelo Código Civil, o menor de 18 anos é, em princípio, civilmente irresponsável. Só responderá pelos prejuízos que causar se as pessoas por ele responsáveis não tiverem obrigação de o fazer ou não dispuserem de meios suficientes (art. 928). No campo contratual, este mesmo menor somente se vinculará se celebrar a convenção devidamente representado ou assistido por seu representante legal.”

Josserand reafirma sua posição de que a capacidade jurídica é bem mais restrita na responsabilidade contratual do que na derivada de atos ilícitos, pois os atos ilícitos podem ser perpetrados por amentais e por menores e, portanto gerar dano indenizável, ao passo que somente as pessoas plenamente capazes são suscetíveis de celebrar convenções válidas.

### **2.2.2 Responsabilidade Subjetiva e Responsabilidade Objetiva**

A distinção básica entre as duas espécies de responsabilidade se dá quanto à culpa.

Na teoria clássica, a responsabilidade está intimamente ligada à idéia de culpa. Ninguém poderia ser obrigado a reparar sem que tivesse agido sem o dever de cautela. Não havendo culpa não haveria responsabilidade.

Dessa forma, o pressuposto para a responsabilidade civil subjetiva está vinculado à culpa.

O art. 186 do Código Civil manteve a culpa como fundamento da responsabilidade subjetiva. Empregada aqui, a palavra culpa, em sentido amplo, *lato sensu*, para designar não só a culpa *stricto sensu*, mas também o dolo.

Segundo Cavalieri, assim por essa concepção clássica, a vítima só obterá a reparação do dano se provar a culpa do agente, o que nem sempre é possível na sociedade moderna com o desenvolvimento industrial, maquinários e outros inventos tecnológicos, além do crescimento da população, fatores que geraram inúmeras novas situações não mais possíveis de serem amparadas pelo tradicional conceito de culpa.

Conforme Gonçalves, a lei impõe a certas pessoas, em determinadas situações, a reparação de um dano cometido sem culpa; neste caso, diz-se que a responsabilidade é legal ou "objetiva", porque prescinde da culpa e se satisfaz apenas com o dano e o nexo de causalidade. É chamada, essa teoria, de objetiva ou do risco; tem como fundamento o fato de que todo dano é indenizável, e deve ser reparado por quem a ele se ligar por um nexo de causalidade, independentemente de culpa.

Acrescenta ainda Gonçalves que, em se tratando de responsabilidade objetiva, não se exige prova de culpa do agente para que seja obrigado a reparar o dano pois será em alguns casos presumida pela lei e, em outros, é de todo prescindível, porque a responsabilidade se funda no risco (objetiva propriamente dita ou pura).

Gonçalves aduz:

“Quando a culpa é presumida, inverte-se o ônus da prova. O autor da ação só precisa provar a ação ou omissão e o dano resultante da conduta do réu, porque sua culpa já é presumida. Trata-se, portanto, de classificação baseada no ônus da prova. É objetiva porque dispensa a vítima do referido ônus. Mas, como se baseia em culpa presumida, denomina-se objetiva *imprópria* ou *impura*. É o caso, por exemplo,

previsto no art. 936 do Código Civil, que presume a culpa do dono do animal que venha a causar dano a outrem. Mas faculta-lhe a prova das excludentes ali mencionadas, com inversão do *onus probandi*. Se o réu não provar a existência de alguma excludente, será considerado culpado, pois sua culpa é presumida.”

A teoria do risco é uma das teorias utilizadas para justificar a responsabilidade objetiva. Segundo esta teoria, toda pessoa que exerce alguma atividade cria um risco de dano para terceiros e deve ser obrigada a repará-lo, ainda que sua conduta seja isenta de culpa.

Segundo Gonçalves:

“A responsabilidade civil desloca-se da noção de culpa para a idéia de risco, ora encarada como "risco-proveito", que se funda no princípio segundo o qual é reparável o dano causado a outrem em consequência de uma atividade realizada em benefício do responsável (*ubi emolumentum, ibi onus*); ora mais genericamente como "risco criado", a que se subordina todo aquele que, sem indagação de culpa, expuser alguém a suportá-lo.”

A Responsabilidade Civil é inerente e intrínseca a qualquer processo que aconteça na vida em sociedade e é a razão de ser deste estudo.

## 2.3 DO DANO

O conceito de dano, em sentido geral, é a lesão de um bem jurídico, seja patrimonial, seja moral. No ordenamento jurídico brasileiro existem o dano moral e o dano material caracterizando que se caracterizam como o grande responsável pela responsabilidade, posto que se não houvesse o dano não se caracterizaria a obrigação de indenizar.

Nesse sentido, Cavalieri dispõe que:

“[...] o dano é, sem dúvida, o grande vilão da responsabilidade civil. Não haveria que se falar em indenização, nem ressarcimento, se não houvesse o dano. Pode-se haver responsabilidade sem culpa, mas não pode haver responsabilidade sem dano.”

Cabe agora explicar cada um deles.

### 2.3.1 Dano Material

O dano material ou patrimonial incide sobre interesses materiais ou econômicos que refletem no patrimônio do lesado. Varela conceitua o dano da seguinte forma:

“O dano é a perda *in natura* que o lesado sofreu, em consequência de certos fatos, nos interesses (materiais, espirituais ou morais) que o direito violado ou a norma infringida visam tutelar. É a lesão causada no interesse juridicamente tutelado, que reveste as mais das vezes a forma de uma destruição, subtração ou deterioração de certa coisa, material ou incorpórea.

Nesse sentido Costa aponta que:

“Distinguem entre danos patrimoniais e não patrimoniais, consoantes sejam ou não susceptíveis de avaliação pecuniária. Quer dizer, os primeiros porque incidem sobre interesses de natureza materiais ou econômicas, refletem-se no patrimônio do lesado, ao contrário dos últimos, que se reportam aos valores de ordem espiritual, ideal ou moral.”

Assim danos materiais são os prejuízos que se verificam nos bens.

### 2.3.2 Do Dano Moral

O dano moral não afeta o patrimônio do ofendido, só atinge o devedor como ser humano. Ocorre no atentado ao direito e na boa fama de alguém causando-lhe apenas sofrimento moral.

Gonçalves conceitua dano moral da seguinte maneira:

“O dano moral não é a dor, a angústia, o desgosto, a aflição espiritual, a humilhação, o contexto que sofre a vítima do evento danoso, pois estes estados de espírito constituem o conteúdo, ou melhor, a consequência do dano. A dor que experimentam os pais pela morte violenta do filho, o padecimento o complexo de quem suporta um dano estético, a humilhação, de quem foi publicamente injuriado são estados de espírito contingentes e variáveis em cada caso, pois cada pessoa sente a seu modo.”

A reparação se dá não só pela dor ou aflição mas, também, pelo que foi privado da decorrência desses.

O dano moral direto está inteiramente ligado na lesão ao interesse para a satisfação ou gozo de um bem não patrimonial. O dano moral indireto consiste na lesão a um interesse tendente a satisfação do gozo de bens patrimoniais.

Passando para uma outra análise, no dano moral, existem características como a intransmissibilidade e a imprescritibilidade, posto que são prerrogativas individuais e inerentes a pessoa, ou seja, direitos inalienáveis, e que merecem proteção legal. No nosso ordenamento pátrio a CRFB/88 expressa o direito a personalidade em seu artigo 5º, inciso X: “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”

Também estão dispostos no art. 11 do CC: “Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos de personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.”

Diniz no tocante a intransmissibilidade observa que:

“Como a ação ressarcitória do dano moral funda-se na lesão a bens jurídicos pessoais do lesado, portanto inerentes a sua personalidade, em regra, só deveria ser intentada pela própria vítima, impossibilitando a transmissibilidade sucessória, e o exercício dessa ação por via subrogatória.”

Assim, conclui-se que em se tratando de dano moral, tendo em vista ser inerentes a pessoa, são intransmissibilidade e a imprescritibilidade.

### **2.3.3 Do Critério de Avaliação e do Valor da Reparação Moral**

Muitas são as dificuldades para o acertamento dos critérios de reparação. Assim o ressarcimento é feito por mera compensação.

Quando se trata de reparação natural, esta constitui um problema que deve ser solucionado pela reparação *in natura*, assumindo um aspecto não pecuniário principalmente quando utilizada para fazer cessar a ocorrência do dano e pela compensação pecuniária nas hipóteses em que a reparação não pode assumir aspecto *in natura*, principalmente quando utilizada para compensar danos morais já consumados no passado.

Um dos assuntos mais polêmicos ao se tratar da indenização do dano moral tem sido valorá-lo, posto que há um grande problema quando da quantificação do dano moral.

Gonçalves dispõe que:

“O problema da quantificação do dano moral tem preocupado o mundo jurídico, em virtude da proliferação de demandas, sem que existam parâmetros seguros para a sua estimação (...) a reparação do dano moral objetiva apenas uma compensação, um consolo sem mensurar a dor. Em todas as demandas que envolvem danos morais, o juiz defronta-se com o mesmo problema: a perplexidade ante a inexistência de critérios uniformes e definidos para arbitrar um valor adequado.”

Partindo da dificuldade existente para o arbitramento do valor em nosso país, pode-se dizer que o critério da tarifação é aplicado para fixar o *quantum* das indenizações.

Cavaliere afirma que “(...) uma das objeções que se fazia a reparação do dano moral era a dificuldade para se assegurar o valor desse dano, ou seja, para quantificá-lo”.

Assim em caso de dano moral por não haver outro meio mais eficiente para sua fixação a não ser o arbitramento do juiz, cabe a este analisando a repercussão do dano e a possibilidade do ofensor, estimar uma quantia a título de reparação.

Por enquanto, ainda o conceito e os valores afixados, ficam sendo embasados por conta das doutrinas e jurisprudências. Sendo assim, é preciso bastante cautela do juiz, que precisa apurar a situação com prudência e razoabilidade, e finalizar proferindo sua sentença.

## **CAPÍTULO 3**

### **O ACIDENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR**

O presente capítulo tem como objeto de estudo o acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador. Trata-se o capítulo em comento do tema principal da presente monografia.

#### **3.1 ACIDENTE DO TRABALHO**

##### **3.1.1 Conceito de Acidente do Trabalho**

Pode-se conceituar o acidente do trabalho como aquele ocorrido no exercício da função e que provoque lesão ao trabalhador.

O artigo 2º da Lei n.º 6.367, de 19 de outubro de 1976 descreve com precisão: “Acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.”

Da definição supracitada não divergiu legislador quando do advento da Lei n.º 8213/91, que dispõe em seu artigo 19:

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

Ressalta-se que Integram o conceito de acidente o fato lesivo à saúde física ou mental, o nexu causal entre este e o trabalho e a redução da capacidade laborativa.

Neste sentido descreve Oliveira que a lesão é caracterizada pelo dano físico-anatômico ou mesmo psíquico. A perturbação funcional implica dano fisiológico ou psíquico nem sempre aparente, relacionada com órgãos ou funções específicas. Já a doença se caracteriza pelo estado mórbido de

perturbação da saúde física ou mental, com sintomas específicos em cada caso.

Segundo Martins, é preciso que, para a existência do acidente do trabalho, exista um nexu entre o trabalho e o efeito do acidente. Inexistindo essa relação de causa-efeito entre o acidente e o trabalho, não se poderá falar em acidente do trabalho. Mesmo que haja lesão, mas que esta não venha a deixar o segurado incapacitado para o trabalho, não haverá direito a qualquer prestação acidentária.

### **3.1.2 Nexu de Causalidade**

Para que se configure o acidente do trabalho, este tem que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa.

Segundo Borges:

“Tem que haver causalidade para que haja infortúnio do trabalho. Para isso, a causa do acidente ou doença tem que Ter relação com o trabalho, tem que ser no exercício da atividade para que se tenha relevância jurídica. O empregado que sofre um acidente dentro do ambiente do trabalho ou no trajeto (o acidente de trajeto esta previsto na lei acidentária urbana em seu art. 2.º, § 1.º, V, d) deste se caracteriza como acidente do trabalho, como também no casos de morte, redução da capacidade laborativa, ou seja, o acidente deverá ser resultante da prestação laborativa e que a incapacidade ou morte sejam resultantes desta. Se no caso o empregado foi morto por consequência de briga com um desafeto não houve risco profissional, nesse caso não há amparo infortunístico, e esse trabalhador receberá simplesmente benefícios previdenciários, que são de menor valor que

os de ordem acidentárias. servindo esta regra para trabalhadores urbanos e rurais.”

Ademais, para o benefício previdenciário exige-se um período de carência que deve ser respeitado, enquanto que no de ordem acidentária a cobertura é automática, com fulcro na Lei n.º 6.367/76 em seu art. 4.º.

Segundo Borges a análise da causalidade é feita por um perito:

“[...] é o responsável para dizer se há nexos de causalidade entre o acidente e o trabalho, se esta causa do infortúnio é instantânea, como no caso de acidentes, ou se é progressiva, como no caso de doença. Existem casos em que o nexo é presumido, como no caso de doenças profissionais, mas na maioria dos casos é necessário verificar se há relação do evento com o trabalho diante do texto legal e da prova pericial.”

Portanto, a doença profissional tem que estar relacionada com a atividade profissional e ser reconhecida pela Previdência Social.

### 3.2 TEORIAS QUE FUNDAMENTAM A PROTEÇÃO AO ACIDENTADO

Podem-se destacar as seguintes teorias que fundamentam a proteção do acidentado: A teoria da culpa aquiliana, do contrato, da responsabilidade pelo fato da coisa, do risco profissional, do risco de autoridade e do seguro social.

Borges, discorrendo acerca de cada uma delas descreve:

“A **culpa aquiliana** é também chamada de teoria extracontratual ou de culpa delitual. Ela vem do Direito Romano, da chamada *Lex Aquila*, que se referia à reparação de danos causados às coisas alheias [...] **teoria do contrato** [...] Nesta teoria, através de uma cláusula implícita no contrato de trabalho, o empregador protegia o empregado no caso de acidente do trabalho, cuidando assim de sua segurança, e se não o fizesse estaria o empregador sujeito a pagar uma indenização. **Responsabilidade pelo fato da coisa** [...] Essa teoria tem por base a parte final da alínea primeira do art. 1382 e os arts. 1.385 e 1.386 do Código de Napoleão, ou seja, não havia culpa do empregador, e sim do proprietário da máquina, devendo este reparar o dano causado ao empregado no caso de acidente de trabalho com esta máquina. **Do risco profissional** [...] Com esta teoria a discussão a respeito de quem

era a culpa chegaria ao fim, sendo esta definitivamente de responsabilidade objetiva do empregador. Os acidentes ocorridos no trabalho passaram a ser controlados de acordo com os riscos corridos pelos empregados. Se o empregador expunha o empregado a certos riscos, ele seria responsabilizado no caso de algum acidente, sem se discutir se houve culpa do empregado ou não. **Do risco de autoridade** [...] Essa teoria se baseava no seguinte fato: o empregado era subordinado ao empregador, sendo este responsável por qualquer acidente ocorrido no local de trabalho. **Seguro Social** [...] Também chamada de teoria do risco social, esta teoria no que informa a Seguridade Social, vem dizer que os riscos de acidente do trabalho devem ser analisados de maneira que os membros da sociedade tem que Ter proteção por igual.” (Grifei)

Ressalta-se que nesta última enquadram-se tanto os acidentes físicos como os decorrentes de desemprego como de responsabilidade do Estado, deixando de ser de responsabilidade do empregador, por meio de seguro social.

### 3.2.1 Doença do Trabalho e Doença Profissional

Consideram-se acidente do trabalho as seguintes entidades mórbidas, segundo disposto na Lei n.º 8213/91:

“[...] 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; [...] 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. “

Nota-se que as Doenças Profissionais são ligadas à profissão e não ao trabalho do segurado e que podem ser causadas por agentes físicos, químicos ou biológicos em razão de certas funções ou atividades, podendo, também, ser denominadas idiopatias, tecnopatias e ergopatias. É espécie da qual a Doença do Trabalho é gênero.

Por seu turno as doenças do trabalho são típicas de algumas atividades laborativas mais não tem no trabalho sua causa única, pois o ambiente de trabalho é o fator que põe a causa mórbida em condições de produzir lesões incapacitantes. São denominadas mesopatias.

Segundo Oliveira as mesopatias podem ser oriundas das condições em que o trabalho é realizado (tuberculose, bronquite, sinusite, etc.). As condições excepcionais ou especiais do trabalho determinam à quebra da resistência orgânica e a conseqüente eclosão ou exacerbação do quadro mórbido, ou até o se agravamento.

### **3.3 O ACIDENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR**

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida pelo empregador este fica obrigado a zelar pela observância e cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho para prevenção dos acidentes e das doenças profissionais sob pena de arcar com sua responsabilidade por algum dano suportado por seu empregado no decorrer da vigência do contrato de trabalho. Neste contexto cita-se o art. 86 da Lei nº 8.213/91: “Art. 86. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.”

A responsabilidade é de natureza contratual pelo dolo ou culpa do empregador, pela não observância das obrigações contidas no artigo 157, da CLT:

“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.”

Ressalta-se que após entrar em vigor o Código Civil de 2002, o artigo 927, passou-se a discutir a possibilidade da aplicação da responsabilidade objetiva ao empregador, por força do potencial risco de determinada atividade por ele explorada, bastando que seu empregado, na eventualidade de sofrer algum dano, tenha direito ao ressarcimento sem discutir se houve dolo ou culpa.

Nota-se:

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

O artigo supracitado teria estabelecido a responsabilidade objetiva para o empregador, independentemente ficando automaticamente obrigado a indenizar sem nenhum direito de provar que não agiu com culpa ou dolo, para a ocorrência do acidente. No entanto, entende-se que a cria responsabilidades distintas para um mesmo fato.

Por fim, importante destacar ainda, que antes da Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho, era a Justiça Comum quem processava e julgava a ação de indenização decorrente de acidente de trabalho, o que hoje não mais ocorre a não ser quanto aos feitos que já estavam em andamento.

### **3.3.1 Análise Jurisprudencial**

Como descrito, imperioso é o trabalho da perícia. Nota-se:

“INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E LUCROS CESSANTES. ACIDENTE DE TRABALHO. INOCORRÊNCIA. REPARAÇÕES. INDEVIDAS. É certo que a indenização decorrente de acidente de trabalho, quer pelo dano material quer pelo dano imaterial, encontra assento constitucional (art. 5º, incisos V e X, da CF) e infra constitucional (art. 186, 187 e 927, parágrafo único, do Código Civil), porém para a sua fixação, imperiosa a comprovação da lesão, do ato omissivo ou comissivo do empregador e do nexo de causalidade. Nesses moldes, o laudo pericial médico elaborado de forma minuciosa e altamente técnica, demonstrando a inexistência de incapacidade laborativa, assim como a constatação de doença degenerativa, portanto, sem nexo de causalidade com o trabalho desenvolvido pelo Reclamante, determina a indicação de ausência dos requisitos essenciais para incursão dos empregadores no instituto da responsabilização civil por danos provocados ao acidentado advindos de ato ilícito, com dolo ou culpa, ante a falta do nexo causal ou concausal entre o dano experimentado e o ato cometido. De fato, o magistrado não está adstrito à conclusão contida no laudo pericial, mas para afastá-la deve haver elementos que demonstrem de forma inconteste que, indubitavelmente, as situações postas não são ou foram vivenciadas pelo Autor ou, ainda, que o laudo pericial encontra-se em contradição com o conjunto probatório. Constatações essas

inexistentes nos presentes autos. (TRT23. RO - 00380.2007.096.23.00-5. Publicado em: 29/05/08. 1ª Turma. Relator: DESEMBARGADOR EDSON BUENO).”

Veja que a análise da causalidade feita por um perito torna-se, em regra, essencial, pois, o perito é o responsável para dizer se há nexos de causalidade entre o acidente e o trabalho, se esta causa do infortúnio é instantânea, como no caso de acidentes, ou se é progressiva, como no caso de doença.

“ACIDENTE DE TRABALHO. OCORRÊNCIA. PROVA TESTEMUNHAL CONTRADITÓRIA. LAUDO PERICIAL INCONCLUSIVO. NECESSIDADE DE ELEMENTOS CONVINCENTES. INEXISTÊNCIA. Imprescindível a presença de elementos convincentes à constatação do acidente de trabalho noticiado pelo empregado. Na ausência da Comunicação de Acidente de Trabalho, a qual pode ser requerida por diversos atores da relação de trabalho, inclusive pelo próprio Obreiro, necessário que os meios de provas utilizados pelo Autor, em face do princípio da distribuição do ônus da prova, o qual indica a desicumbência desse encargo por parte do vindicante (ex vi do art. 818 da CLT c/c art. 333, I, do CPC), sejam de fato persuasivos, a ponto de inculcar na convicção do juízo a ocorrência do evento danoso. Restando comprovado nos autos que o depoimento testemunhal é contraditório, assim como a prova documental nada elucida acerca do acidente de trabalho ou ainda da inexistência de laudo pericial médico conclusivo sobre a ocorrência do evento danoso, impossível ter por provada a existência do acidente noticiado. (TRT23. RO - 01597.2006.066.23.00-0. Publicado em: 29/05/08. 1ª Turma. Relator: DESEMBARGADOR EDSON BUENO).”

Portanto, como descrito, embora existem casos em que o nexo é presumido, como no caso de doenças profissionais, na maioria dos casos é necessário verificar se há relação do evento com o trabalho diante do texto legal e da prova pericial.

No mesmo sentido, reafirmando o descrito acerca da necessidade do nexo causal tem-se:

“DOENÇA PROFISSIONAL. NEXO CAUSAL. Restou provado nos autos que a doença sofrida pela Reclamante não é decorrente das funções por ela exercidas e sim de fator externo. A luz solar é agente da natureza ao qual estamos submetidos desde o nascimento, de modo que a Reclamante somente deixaria de estar exposta a seus efeitos se permanecesse trancafiada em sua casa durante o período do dia em que há incidência de luz solar. Dessa forma, mantém-se a r. sentença que indeferiu a indenização por danos materiais, morais e estéticos por ausência de nexo de causalidade. Nego provimento. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA - ART. 118 DA LEI 8.213/91 - Nos termos do art. 118 da Lei 8.213/91 'O segurado que sofreu acidente do

trabalho tem garantida, 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.' Assim, se a doença da Reclamante não guarda nexos causal com as atividades desempenhadas, tampouco ficou afastada de suas funções percebendo auxílio-doença acidentário, não faz jus à estabilidade pleiteada. Inteligência da Súmula 378 do c. TST. Nego provimento. (TRT23. RO - 00492.2007.036.23.00-2. Publicado em: 01/04/08. 2ª Turma. Relator: DESEMBARGADORA LEILA CALVO)."

Portanto, conforme se descreveu é preciso que, para a existência do acidente do trabalho, exista um nexo entre o trabalho e o efeito do acidente. Inexistindo essa relação de causa-efeito entre o acidente e o trabalho, não se poderá falar em acidente do trabalho.

Veja ainda:

"RECURSO DO AUTOR. ACIDENTE DO TRABALHO. NEXO CAUSAL E CULPA CONCORRENTE DA VÍTIMA. Restando evidenciada a existência de nexo de causalidade entre o acidente sofrido pelo trabalhador e a sua atividade laboral e tendo sido afastada a culpa concorrente do empregado na ocorrência do sinistro que o vitimou fatalmente, não há como deixar de imputar ao Réu o dever de compensar o dano moral experimentado pela Autora, decorrente do óbito de seu genitor. Recurso Ordinário do Réu improvido. CORREÇÃO MONETÁRIA INCIDENTE SOBRE O VALOR DA COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS. TERMO INICIAL. O patamar da condenação ao pagamento de compensação por danos morais é fixado somente no momento da prolação da sentença, sob a influência da situação econômica vigente naquela oportunidade, de modo que o montante arbitrado represente efetivo alento ao ofendido. Destarte, o decréscimo do poder de compra da moeda em função do decorrer do tempo somente se opera a partir do momento em que a condenação fora imposta, porquanto, repita-se, fora formulada de modo consentâneo com o padrão monetário atualizado, razão pela qual a correção monetária deve ser aplicada a partir da data de publicação da decisão que fixou a parcela compensatória dos danos morais. Recurso do Réu parcialmente provido, neste aspecto. RECURSO DE AMBAS AS PARTES. VALOR ATRIBUÍDO À COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS. Há de ser mantida a decisão de piso, no tocante ao valor atribuído à compensação por danos morais, eis que aquela quantia apresenta-se razoável e coerente com a gravidade do dano e as condições financeiras do Réu, atendendo satisfatoriamente ao escopo compensatório e pedagógico deste tipo de condenação. Recurso de ambas as partes improvido, no particular. (TRT23. RO - '00204.2007.076.23.00-9. Publicado em: 03/04/08. 2ª Turma. Relator: DESEMBARGADOR LUIZ ALCÂNTARA).

Portanto, a doença profissional tem que estar relacionada com a atividade profissional e ser reconhecida pela Previdência Social.

No que tange a modalidade de responsabilidade analisa-se a seguinte jurisprudência:

“ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL. LER/DORT. CONFIGURAÇÃO. Via de regra, é subjetiva a responsabilidade civil do empregador para indenizar o empregado que sofreu acidente do trabalho, hipótese em que se faz necessária a caracterização do dano, da culpa ou dolo do empregador e do nexo de causalidade. No caso, quanto ao dano sofrido, lesão nos membros superiores decorrente de 'processo inflamatório crônico em bainhas de ambos os punhos', derivação da malfadada LER/DORT, não há qualquer dúvida a respeito da respectiva presença e a prova dos autos conduz à conclusão de que a atividade desenvolvida pela reclamante, seringueira, foi a causa determinante para a ocorrência da doença e, dessa forma, cabia à empregadora afastá-la do trabalho ou proceder ao seu remanejamento imediato para função compatível, o que não foi observado. Nesse prisma, restou caracterizado o nexo de causalidade e a culpa da reclamada. Recurso ordinário da reclamada ao qual se nega provimento. (TRT23. RO - 00319.2007.021.23.00-5. Publicado em: 03/04/08. 1ª Turma . Relator: DESEMBARGADOR ROBERTO BENATAR).”

Aqui se nota a modalidade de responsabilidade e também se reafirma o dito sobre a responsabilidade ser de natureza contratual pelo dolo ou culpa do empregador.

Veja, ainda:

“ACIDENTE DE TRABALHO. PECUÁRIA. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. A atividade da pecuária não se enquadra na hipótese prevista no parágrafo único do art. 927, pois o risco compreendido, via de regra, não extrapola a média suportada pela maioria da massa trabalhadora. Entretanto, demonstrada a culpa patronal no manejo inadequado do rebanho, impõe-se o dever de indenizar os danos sofridos pelo trabalhador. No caso foram comprovados apenas os danos morais, já que não restou demonstrado qualquer seqüela capaz de ocasionar a perda da capacidade laborativa do obreiro e o conseqüente dever de indenizar. Recurso de ambas as partes não provido. (TRT23. RO - 00209.2007.066.23.00-4. Publicado em: 01/04/08. 1ª Turma. Relator: DESEMBARGADOR TARCÍSIO VALENTE)

E mais:

“ACIDENTE DE TRABALHO. PECUÁRIA. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. NEXO DE CAUSALIDADE. AUSENTE. A atividade da pecuária não se enquadra na hipótese prevista no parágrafo único do art. 927, pois o risco compreendido, via de regra, não extrapola a média suportada

pela maioria da massa trabalhadora. Ademais, no caso sob exame, sequer restou demonstrado o nexo de causalidade entre o acidente ocorrido e o dano apontado pelo obreiro como razão do dever de indenizar do empregador. Independentemente da responsabilidade aplicada, subjetiva ou objetiva, deve restar evidente o nexo causal como elemento

indispensável para responsabilizar o réu pela indenização correspondente. Recurso Ordinário do Obreiro não provido. (TRT23. RO - 00333.2006.086.23.00-3. Publicado em: 01/04/08. 1ª Turma. Relator: DESEMBARGADOR TARCÍSIO VALENTE).”

Portanto, não se há falar em responsabilização patronal e em indenização por quaisquer danos se o Vindicante não se desincumbiu do ônus probatório que lhe coube.

A jurisprudência a seguir destaca a exceção à regra quanto à responsabilidade. Nota-se:

“ACIDENTE DE TRABALHO. PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAL E MORAL. PREVISÃO CONSTITUCIONAL (ART. 7º, INCISO XXVIII, DA CRFB) E INFRACONSTITUCIONAL (ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL). A

indenização decorrente de acidente de trabalho, quer pelo dano material quer pelo dano imaterial, encontra assento constitucional e infraconstitucional, porém, para a sua fixação, imperiosa a comprovação da lesão, do ato omissivo ou comissivo do empregador e do nexo de causalidade. No caso em apreço, verifico que além da ausência de cumprimento do dever de cautela do empregador em fornecer ao empregado treinamento adequado para a realização de suas atividades, estas revelam-se de risco, pois o trabalho com destopadeira de pêndulo expõe excessivamente a incolumidade física do trabalhador, razão de aplicar-se ao caso a teoria da responsabilidade objetiva, independentemente de culpa, a qual somente se afasta se houver culpa exclusiva da vítima, o que inócorre no caso presente.

(TRT23. RO - 01360.2005.066.23.01-0. Publicado em: 27/05/08. 1ª Turma. Relator: JUIZ CONVOCADO PAULO BRESOVICI).

E colaciona-se, dando respaldo ao descrito anteriormente acerca do art. 927 do CC:

“ACIDENTE DE TRABALHO. TEORIA DA RESPONSABILIDADE

OBJETIVA. Para comprovar a responsabilidade do empregador pela indenização dos danos sofridos, firmou-se entendimento que o labor desenvolvido pelo obreiro pode consubstanciar-se em atividade de risco, ensejando, então, a aplicação da responsabilidade objetiva, hoje, ampliada em virtude das normas insculpidas no Novo Código Civil, mormente o artigo 927. A atividade desenvolvida pelo Reclamante, o qual atuava operando máquina de guilhotina o expõe a risco acentuado, pois apresenta alto índice de acidentes, como pode ser

aferido nos processos julgados por esta Corte. Dessa forma, mantenho a r. sentença que considerou que a responsabilidade pelo acidente do Reclamante é da Reclamada, com fundamento da Teoria da Responsabilidade Objetiva. INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO. APLICAÇÃO DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 950 DO

CÓDIGO CIVIL. No que pese o parágrafo único do art. 950 do Código Civil ser de caráter potestativo, o Direito Civil, sob a égide do novo Código Civil de 2002, deve ter difundido, em todas as suas disposições, os princípios da boa fé objetiva e da função social do contrato. Nesse sentido, o operador de direito deve apresentar preocupação preponderante com os interesses da coletividade ao aplicar as novas disposições, sob pena de não ser realizada boa distribuição de justiça. Sem dúvidas que exigir a pensão a qual a Reclamada, empresa de pequeno porte, foi condenada em uma só parcela, inviabilizará sua atividade econômica, culminando com o fechamento da empresa e causando desemprego. Recurso a que se dá provimento para que a indenização por dano material (pensionamento) seja paga mensalmente. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E ESTÉTICOS. VALORAÇÃO. Para a fixação dos valores da indenização por danos morais, bem como por danos estéticos, deve-se levar em conta a situação econômica do ofendido e do ofensor, a gravidade do ato e a repercussão da ofensa, a posição social ou política do ofendido, a intensidade do ânimo de ofender, a culpa ou dolo. Nesta esteira, o valor fixado pelo Juízo de origem é proporcional e adequado ao caráter pedagógico da indenização pelo excesso cometido pela Reclamada e a repercussão da ofensa causada a integridade moral e física do Reclamante. Recurso a que se nega provimento. (TRT23. RO - 00507.2006.005.23.00-3. Publicado em: 14/04/08. 2ª Turma. Relator: DESEMBARGADORA LEILA CALVO).”

No que tange a competência cita-se a seguinte jurisprudência:

“INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO. AÇÃO AJUIZADA APÓS A EC N.º 45/04. PRESCRIÇÃO APLICÁVEL. Nos casos de indenização decorrente de acidente de trabalho, a prescrição aplicável é aquela prevista no art. 7º, XXIX, da CR/88, uma vez que a fundamentação jurídica do pedido não afasta o caráter trabalhista do crédito pleiteado, mormente quando se trata de ação ajuizada após a publicação da Emenda Constitucional n.º 45/04. No caso em análise, o acidente ocorreu sob a égide do Código Civil de 2002 (em 02.09.2003), que fixa o prazo prescricional em três anos; todavia, houve o rompimento do vínculo de emprego em 01.11.2004, ou seja, antes da edição da Emenda Constitucional n. 45/04. Assim, com o advento da EC n. 45/04 e o novo entendimento adotado pelo Supremo Tribunal Federal quanto à competência desta Justiça Especializada para julgar os pedidos de indenização decorrentes do acidente de trabalho, houve redução do prazo prescricional, de 03 para 02 anos. Por isso, ainda que se reconheça que a prescrição é bienal, o marco inicial do prazo a ser levado em consideração, em nome da segurança jurídica, é o advento da EC n. 45/04, mediante aplicação por analogia do artigo 916 da CLT. E porque decorridos mais de dois anos entre a publicação da EC n. 45/04 e o ajuizamento da presente ação, há que se pronunciar a prescrição bienal e extinguir o feito com resolução do mérito. (TRT23. RO - 00618.2007.066.23.00-0. Publicado em: 28/05/08. 1ª Turma. Relator: DESEMBARGADOR EDSON BUENO).”

Portanto antes da Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho, era a Justiça Comum quem processava e julgava a ação de indenização decorrente de acidente de trabalho.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com a finalidade de manter fidelidade à ordem proposta no sumário e tornar a exposição objetiva, serão apresentadas algumas respostas a respeito das hipóteses de pesquisa desenvolvidas no decorrer desse trabalho.

Genericamente o Direito do Trabalho é conceituado como objetivo correlacionado à aplicação da força impulsiva a qualquer produção ou realização de um fim humano. A finalidade do Direito do Trabalho é assegurar melhores condições de trabalho, porém, não só essas situações, mas também condições sociais ao Empregador. O Direito do Trabalho situa-se como um ordenamento abaixo do Estado tendo características próprias, configurando um ordenamento, relacionado com o Estado com o qual se coordena ou ao qual se subordina específico das normas, instituições e relações jurídicas individuais e coletivas de natureza trabalhista. Assim, confirma-se a primeira hipótese de pesquisa.

Quando a segunda hipótese, a ciência do Direito enxerga clara distinção entre Relação de Trabalho e Relação de Emprego. Por relação de trabalho pode-se dizer qualquer liame jurídico que tenha por objeto a prestação de serviço a um determinado destinatário. Já a relação de emprego é uma relação contratual que tem como sujeitos o emprego e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado, confirmando, também, a segunda hipótese de pesquisa.

Já com relação à terceira hipótese, os Princípios, no ramo do Direito, são vistos como fundamentos, regras basilares, dispostos a ordenar o sistema

jurídico, inclusive, o legislativo quando propõe a norma. É o mandamento nuclear de um sistema, um alicerce, fundamental compondo o espírito das normas e servindo de critério para a sua exata compreensão. É o conhecimento dos princípios que preside a intelecção das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. Confirmando também, esta hipótese de pesquisa.

Passando a quarta hipótese, enquadrada no tema principal do presente trabalho, tem-se que, pode-se conceituar o acidente do trabalho como aquele ocorrido no exercício da função e que provoque lesão ao trabalhador. O artigo 2º da Lei n.º 6.367, de 19 de outubro de 1976 descreve que o acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Também a Lei n.º 8213/91 em seu artigo 19 dispõe que o acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Confirmando essa hipótese de pesquisa.

Há que se considerar que para configurar o acidente do trabalho, este tem que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa. Tem que haver causalidade para que haja infortúnio do trabalho. Para isso, a causa do acidente ou doença tem que Ter relação com o trabalho, tem que ser no exercício da atividade para que se tenha relevância jurídica. Confirmando a quinta hipótese de pesquisa.

Quanto a sexta e última hipótese, tem-se que a responsabilidade é de natureza contratual pelo dolo ou culpa do empregador, pela não observância das obrigações de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, de instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, de adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente e de facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade

competente. No entanto, com o advento do Código Civil de 2002 passou-se a discutir a possibilidade da aplicação da responsabilidade objetiva ao empregador, por força do potencial risco de determinada atividade por ele explorada, bastando que seu empregado, na eventualidade de sofrer algum dano, tenha direito ao ressarcimento sem discutir se houve dolo ou culpa. Assim, confirmada, está, em parte, a sexta e última hipótese de pesquisa, visto que, a responsabilidade poderá ser também, objetiva.

## REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS

BORGES, Rodrigo Trezza. Acidentes de trabalho . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 261, 25 mar. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4990>>. Acesso em: 04 out. 2015.

BENASSE, Paulo Roberto. **Dicionário Jurídico de Bolso**. Campinas: Bookseller, 2002.

DJI. Disponível em <<http://www.dji.com.br/dicionario/empregador.htm>>. Acesso em 15 jun. 2008.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. São Paulo, Malheiros; 2006.

CENTRAL JURÍDICA. Noções **Introdutórias de Direito do Trabalho**. Disponível em:<[http://www.centraljuridica.com/doutrina/14/direito\\_do\\_trabalho/nocoos\\_introduori\\_as\\_de\\_direito\\_do\\_trabalho.html](http://www.centraljuridica.com/doutrina/14/direito_do_trabalho/nocoos_introduori_as_de_direito_do_trabalho.html)>. Acesso em 6 nov. 2015.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. São Paulo: Malheiros, 2003.

CESARINO JÚNIOR, A. F. **Direito social**. v. 1 São Paulo: Saraiva, 1957.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

FERRAZ, Fábio. **Evolução Histórica do direito do trabalho**. Disponível em

<<http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucaohistorica.htm>> Acesso em 12 nov. 2015.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2003.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. . Rio de Janeiro: Objetiva, 2000

JURIDICO. Revista do Âmbito Jurídico. **Direito do Trabalho conceito, características, divisão, autonomia, natureza, funções**. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br/pdfsGerados/artigos/981.pdf>>. Acesso em 6 nov. 2008.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de Direito do Trabalho**. LTR. 17ª Ed. Volume II, 2001.

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

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. São Paulo: Atlas, 1999, p.399.

MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Elementos de direito administrativo** São Paulo: Malheiros, 2004

MORAES FILHO, Evaristo de e MORAES, Antonio Carlos Flores. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo, Saraiva, 2004.

**Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora Ltda, 1998.

OLIVEIRA, José de. **Acidentes do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1994.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. 9<sup>o</sup> ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. - 15.ed., Rio de Janeiro : Forense, 1993.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho.** . São Paulo: LTr. 1976-1981

TRT23. RO - 00380.2007.096.23.00-5. Publicado em: 29/05/08. 1ª Turma.

Relator: Desembargador Edson Bueno.

TRT23. RO - 01597.2006.066.23.00-0. Publicado em: 29/05/08. 1ª Turma. Relator: Desembargador Edson Bueno.

TRT23. RO - 00492.2007.036.23.00-2. Publicado em: 01/04/08. 2ª Turma.

Relator: Desembargadora Leila Calvo

TRT23. RO - 00204.2007.076.23.00-9. Publicado em: 03/04/08. 2ª Turma.

Relator: Desembargador Luiz Alcântara.

TRT23. RO - 00243.2007.041.23.00-2. Publicado em: 03/04/08. 1ª Turma.

Relator: Juíza Convocada Rosana Caldas.

TRT23. RO - 00319.2007.021.23.00-5. Publicado em: 03/04/08. 1ª Turma

Relator: Desembargador Roberto Benatar.

TRT23. RO - 00755.2007.076.23.00-2. Publicado em: 28/05/08. 1ª Turma.

Relator: Desembargador Tarcísio Valente

TRT23. RO - 00209.2007.066.23.00-4. Publicado em: 01/04/08. 1ª  
Turma.

Relator: Desembargador Tarcísio Valente.

TRT23. RO - 00333.2006.086.23.00-3. Publicado em: 01/04/08. 1ª  
Turma. Relator: Desembargador Tarcísio Valente.

TRT23. RO - 00655.2007.001.23.00-3. Publicado em: 03/04/08. 2ª  
Turma.

Relator: Desembargadora Maria Berenice.

TRT23. RO - 01360.2005.066.23.01-0. Publicado em: 27/05/08. 1ª  
Turma.

Relator: Juiz Convocado Paulo Brescovici.

TRT23. RO - 00507.2006.005.23.00-3. Publicado em: 14/04/08. 2ª  
Turma.

Relator: Desembargadora Leila Calvo.

TRT23.	RO	-					
00618.2007.066.23.00-			Publicado	m:	8/05/08.	a	urma.
TRT23.	RO	-					
00845.2007.021.23.00-5.			Publicado	m:	2/04/08.	a	urma.
TRT23.	RO	-					
00836.2006.071.23.00-0.			Publicado	m:	9/05/08.	a	urma.

VARELA, João de Matos Antunes. **Das obrigações em geral.** Coimbra: Almedina, 2001.