



FACULDADE METROPOLITANA SÃO CARLOS – FAMESC
CURSO DE GRADUAÇÃO BACHARELADO EM DIREITO

RENAN VAILLANT FONTE BOA

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DO
TRABALHO**

Bom Jesus do Itabapoana/RJ

Novembro - 2018

RENAN VAILLANT FONTE BOA

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DO
TRABALHO**

Monografia apresentada como parte dos requisitos necessários para a conclusão do curso de Bacharel em Direito, sob orientação de Felipe Velura Nogueira da Faculdade Metropolitana São Carlos – FAMESC.

Bom Jesus do Itabapoana/RJ

Novembro - 2018

RENAN VAILLANT FONTE BOA

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DO
TRABALHO**

Monografia aprovada em ____/____/____ para obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Monografia avaliada em ____/____/____

Formatação: () _____

Nota final: () _____

Professor(a) Orientador(a): Felipe Velura Nogueira

Professor(a) Revisor de Metodologia: Tauã Lima verdan

Professor(a) Revisor de Conteúdo:

DEDICATÓRIA

Primeiramente, quero agradecer a Deus, sem ele esse sonho não seria possível. Quero aproveitar a oportunidade também, para agradecer aos meus pais, responsáveis por me proporcionarem a concluir meu objetivo.

E para concluir, aos meus familiares, amigos e namorada, por acreditarem em meu potencial.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela oportunidade.

Ao meu orientador, Felipe Nogueira Alves da Silva, pela paciência e as sábias orientações nos momentos de dúvida.

E tudo o que pedirdes em oração, crendo, o receberéis.
(Mateus 21.22).

RESUMO

A presente pesquisa aborda as relações jurídico-trabalhistas no que tange à responsabilidade civil do empregador nas situações acidente de trabalho. O trabalho analisa a formação histórica do Direito do Trabalho, os princípios norteadores desse ramo do Direito e os sujeitos formadores da relação jurídica empregatícia. Foi estudado o instituto da responsabilidade civil no âmbito trabalhista, objetivando traçar os limites da responsabilidade do empregador em decorrência de acidente de trabalho que tenha por vítima o empregado. São verificados os elementos da responsabilidade do empregador, verificando-se o ato ilícito, o dano e o nexo de causalidade, suas variações e modalidades conforme as previsões e ensinamentos trazidos pela norma, doutrina e jurisprudência, tendo por base preceitos advindos, não só do Direito do Trabalho, mas do Direito Constitucional, Processual e demais ramos correlatos ao objeto de pesquisa. Em pesquisa qualitativa, de natureza teórica, realizada pelo método dedutivo, concluiu-se que, como regra, a responsabilidade civil do empregador será subjetiva, isto é, a obrigação de reparar os danos morais e patrimoniais sofridos pelo empregado em razão do acidente de trabalho está condicionada à comprovação do elemento dolo ou culpa do empregador por fim, havendo ainda a responsabilidade objetiva nas hipóteses em que, pela natureza da atividade do empregador, se produza riscos, enseja o dever de reparar os danos causados sem a necessidade de comprovação de dolo ou culpa do autor do fato. Sendo assim definida a responsabilidade civil do empregador.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho. Empregado. Empregador. Acidente de trabalho. Responsabilidade Civil.

ABSTRACT

The present research deals with legal-labor relations with regard to the civil liability of the employer in work accident situations. The paper analyzes the historical formation of Labor Law, the guiding principles of this branch of Law and the subjects that form the legal employment relationship. It was studied the institute of civil responsibility in the labor scope, aiming to draw the limits of the responsibility of the employer as a result of an accident at work that has the employee victim. The elements of the responsibility of the employer are verified, verifying the unlawful act, the damage and the causal link, their variations and modalities according to the predictions and teachings brought by the norm, doctrine and jurisprudence, based on precepts coming, not only from Labor Law, but Constitutional Law, Procedural Law and other branches related to the research object. In a qualitative qualitative research carried out by the deductive method, it was concluded that, as a rule, the civil liability of the employer will be subjective, that is, the obligation to repair the moral and property damages suffered by the employee due to the work accident is conditioned to the proof of the element of intent or guilt of the employer, and there is still objective responsibility in the cases in which, due to the nature of the employer's activity, risks arise, it entails the duty to repair damages caused without the need to prove fraud or fault of the author of the fact. This is how the civil liability of the employer is defined.

Key Words: Labor Law. Employee. Employer. Work accident. Civil responsibility

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	CONCEITOS DE DIREITO DO TRABALHO	11
2.1	Conceito econômico	11
2.2	Conceito filosófico	12
2.3	Conceito jurídico	13
3	RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	15
3.1	Conceito de empregado	15
3.2	Conceito de empregador	16
3.3	Relação de trabalho e relação de emprego	17
3.4	Princípios aplicáveis no direito do trabalho	19
3.4.1	Princípio da proteção	19
3.4.2	Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas	21
3.4.3	Princípio da continuidade da relação de emprego	23
3.4.4	Princípio da primazia da realidade	24
4	RESPONSABILIDADE CIVIL	26
4.1	Origem e desenvolvimento da responsabilidade civil	26
4.2	Responsabilidade contratual e extracontratual	28
4.2.1	Responsabilidade subjetiva e responsabilidade objetiva	30
4.3	Do dano	33
4.3.1	Dano material	33
4.3.2	Dano moral	35
4.3.3	Do critério de avaliação e do valor da reparação moral	35
5	O ACIDENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR	38
5.1	Acidente do trabalho	38
5.2	Conceito de acidente do trabalho	38
5.4	Teorias que fundamentam a proteção ao acidentado	40
5.5	Doença do trabalho e doença profissional	43
5.7	Análise jurisprudencial	45
6	Considerações finais	51
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho não se resumem a uma tomada e prestação de serviços, mediante pagamento, entre empregado e empregador. No pacto laboral, várias outras questões se apresentam, enquanto direitos e obrigações, que devem ser consideradas pelo Direito.

Em se tratando de relação de trabalho, na qual incidem os princípios trabalhistas de natureza protetiva ao empregado, verifica-se que não de ser verificadas medidas que visam afastar situações que ponham em risco a saúde e a vida do obreiro, bem como que imputem ao empregador sanções que tenham por objetivo coibir e reparar os danos sofridos pelo empregado, nas situações de acidentes de trabalho.

Sabendo-se que com a dinamização da produção, informatização e conseqüente ampliação das atividades de trabalho, haja vista as diferentes atividades laborais que nascem com a evolução com a modernização da economia e das relações sociais, verifica-se que se amplia também as possibilidade de riscos e acidentes aos quais o trabalhador se submete ou é vítima.

Sendo assim o presente trabalho analisa a responsabilidade civil do empregador em situações de acidente do trabalho. Assim aborda-se os institutos jurídicos relacionados ao tema também, assuntos ligados ao tema, que serão de extrema importância para a presente monografia.

Trata-se este trabalho de pesquisa teórica e qualitativa, realizada pelo método dedutivo, tendo como fontes a legislação trabalhista, a Constituição da República de 1988, bem como as demais normas relacionadas à responsabilidade civil em matéria de trabalho. Tendo sido revisada ainda a literatura jurídica, por meio da doutrina e periódicos, bem como a análise da jurisprudência pátria.

A presente monografia se divide em cinco capítulos sendo, após esta introdução, analisado na primeira o conceito de Direito do Trabalho, sob os aspectos filosófico, econômico e jurídico. No terceiro capítulo são estudados os sujeitos da relação jurídico-trabalhistas, os elementos formadores do contrato de emprego e os princípios que regem o direito laboral. No quarto capítulo abordam-se a responsabilidade civil, seu enquadramento na relação de trabalho e os elementos que a compõem, quais sejam, o ato ilícito, o dano e o dever de reparar e as teorias e modalidades consideradas pela doutrina trabalhista. No quinto capítulo se analisa o

acidente de trabalho, as teorias que o conceituam e analisam, bem como a abordagem jurisprudencial.

Nas considerações verifica-se sobre a imputação da responsabilidade ao empregador em casos de acidente de trabalho, verificando-se as situações em que se aplicam as sanções em virtude de existência ou não de culpa desse sujeito, sendo evidenciada a responsabilização que lhe cabe pelos danos sofridos por seus empregados que tenham sido vítimas de acidentes decorrentes da relação de trabalho.

2 CONCEITOS DE DIREITO DO TRABALHO

2.1 Conceito econômico

Não são muitos os estudos das relações entre direito do trabalho e o econômico, porém a divergência de ideias é grande. Vidigal (1977) criou recentemente um novo ramo do direito, chamado de direito econômico, que o conceituou como:

[...] o conjunto das instituições e preceitos jurídicos que ordenam já a direção das atividades econômicas pelo Estado, já a intervenção estatal na economia, já o relacionamento entre os agentes dos mercados, quando se marca por um clima de dominação.(VIDIGAL,1977,p.44).

O entendimento do autor e no sentido de que o direito econômico estaria ligado a vários fatores, como, preceitos jurídicos, conjunto de instituições, estado já estaria como interventor na economia e o relacionamento entre os agentes dos mercados.

Nos ensinamentos de Neto Jorge e Cavalcante (2015)

Economia é a ciência que visa conhecer os fenômenos relativos à distribuição de riquezas, à produção e ao consumo de bens. Todo e qualquer sistema de produção, consumo e distribuição de bens, no decorrer da evolução histórica, possui um sistema de trabalho, assim, o trabalho humano é parte integrante do estudo da Economia. (NETO JORGE; CAVALCANTE,2015,p.74).

Na visão dos autores mencionados, todos os processos de distribuição e consumo de bens tiveram um sistema de trabalho, ou seja, o direito do trabalho involuntariamente é componente do estudo da economia.

Nas palavras de Nascimento (2014):

O direito do trabalho não é ramo do direito econômico, da mesma maneira que o direito civil. O estudo da propriedade privada pertence ao direito civil e ao direito econômico. Do mesmo modo, diversos institutos são comuns ao direito do trabalho e ao direito econômico. Diferentes são os ângulos de apreciação. (NASCIMENTO,2014,p.321).

O entendimento, portanto, seria no sentido em que o direito trabalhista não está intimamente ligada ao direito econômico, como o direito civil. O direito do trabalho não decorre do direito econômico, porém, os reflexos vistos nos fatos

econômicos, são observados na ceirada trabalhista, um exemplo, seria os tempos de crises econômicas em que um país passa.

2.2 Conceito filosófico

O conceito de filosofia vem passando por várias alterações com o passar dos tempos. Primeiramente ao analisarmos o conceito de filosofia no campo trabalhista, é necessário uma análise de da conceituação de filosofia de forma individual.

Primeiramente é necessário entendermos a importância do conceito filosófico de direito do trabalho, visto que seria um dos requisitos para entendermos o verdadeiro sentido da ciência estudada.

Chaui (2000) nos traz o conceito de filosofia sendo:

[...] não é ciência: é uma reflexãocrítica sobre os procedi- mentos e conceitos científicos. Não é religião: é uma reflexãocrítica sobre as origens e formas das crenças religiosas. Não é arte: é uma interpretaçãocrítica dos conteúdos, das formas, das significações das obras de arte e do trabalho artístico. Não é sociologia nem psicologia, mas a interpretação e avaliaçãocrítica dos conceitos e métodos da sociologia e da psicologia. Não é política, mas interpretação, compreensão e reflexão sobre a origem, a natureza e as formas do poder. Não é história, mas interpretação do sentido dos acontecimentos enquanto inseridos no tempo e compreensão do que seja o próprio tempo. Conhecimento do conhecimento e da ação humana, conhecimento da transformação temporal dos princípios do saber e do agir, conhecimento da mudança das formas do real ou dos seres, a Filosofia sabe que está na História e que possui uma história. (CHAUI,2000,p.16).

Filosofia segundo a autora citada a cima,seria uma profunda reflexão sobre diversos assuntos relevantes em nossas vidas. Além disso, seria uma interpretação da realidade em que vivemos, de modo que possamos obter o conhecimento através de estudos.

O entendimento trabalhona filosofia passou por diversas mudanças e alterações com o passar dos tempos. Através de uma análise histórica, a concepção de trabalho na antiguidade era sinônimo de dor, tortura e sofrimento.

Através de um salto no tempo, o entendimento de trabalho no período revolução industrial e conceituado para Neto Jorge e Cavalcante (2015) como:

Nessa visão, o trabalho humano, como parte do sistema de produção, é explorado e espoliado pelo capitalismo. Surge a necessidade do resgate da dignidade do homem pela socialização

dos meios de produção (da propriedade em geral). (NETO JORGE; CAVALCANTE,2015,p.77).

A concepção dos autores mencionados, seriam de que a época foi marcada por uma intensa exploração, em desfavor do trabalhador, consequência advinda da ideologia capitalista, necessitando, portanto de uma reestruturação da dignidade da pessoa humana.

Por fim, Nascimento(2014) nos traz seu conceito de direito do trabalho no campo da filosofia que pode ser definido como:

O trabalho é, qualquer que seja a cosmovisão do intérprete, uma mediação entre o homem e a natureza. Mediante o trabalho o homem acrescenta à natureza, transformando-a das condições brutas em que se achava no início da história. Esse processo de modificação da natureza compreende várias etapas que correspondem às grandes revoluções tecnológicas. A primeira consistiu na utilização do fogo e dos utensílios. A segunda, no cultivo das plantas. A terceira é industrial, com o aparecimento da força a vapor, a racionalização do trabalho e a automação. O homem, nesse processo, virtualiza-se, atualizando as suas potencialidades, o que supõe um mundo criativo. O homem está entre duas realidades, a ideal e a material, interligando-as pelo trabalho, que, assim, é o meio pelo qual o ser humano incorpora-se à natureza. Trabalho é, em conclusão, vida.(NASCIMENTO,2014,p.328).

Nos ensinamentos do autor seriam de que o trabalho, portanto, é a conexão do homem com a natureza. O homem modificaria a natureza através do trabalho até chegar ao ápice da evolução.

2.3 Conceito jurídico

De todos os conceitos de direito do trabalho, o mais importante sem dúvidas é o conceito jurídico que tem como objetivo, regular as relações dos sujeitos da relação empregatícia.

Nas palavras de Gomes eGottschalk (2012) a conceituação de direito do trabalho pode ser definida como:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas que nascem entre os empregadores privados ou equiparados e os que trabalham sob sua direção e de ambos com o Estado, por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele.(GOMES; GOTTSCHALK,2012,p.11).

A conceituação a cima adotada não se limita somente regras que regulam a relação de trabalho, mas também, regras que dão uma cobertura de proteção maior as relações de trabalho individual e coletivo, regras de proteção ao trabalhador que vão além do ambiente laboral e fora dele.

Os autores a cima mencionados, são adeptos a teoria subjetivista, que tem em foco, de que os trabalhadores são o centro da relação de trabalho.

Donato (1979) nos traz a o seguinte conceito de que o direito do trabalho e “corpo de princípios e de normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam” (DONATO,1979,p.6).

Nas palavras do autor, o direito do trabalho seria o conjunto de normas e princípios que regulam a relação de emprego, e os trabalhadores seriam subordinados desse vinculo. Através dessa conceituação, o autor adotou a teoria objetivista, que entende que o trabalhador seria um objeto da relação de trabalho.

Por fim, na visão de Cassar (2018) o conceito de direito do trabalho e visto como:

Um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados(CASSAR,2018,p.20).

O entendimento, portanto, mencionado pela autora, e no sentido em que o direito do trabalho vai muito além de uma visão individual e coletivo, está intimamente ligada à visão social, econômica e política. Além do mais, o entendimento a cima mencionado mostra a adoção da teoria mista, que unem elementos subjetivos e objetivos, ou seja, tanto o sujeito quanto objeto são regulados pelo direito do trabalho.

3 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

3.1 Conceito de empregado

Primeiramente é necessário trazer o conceito de empregado extraído do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência econômica deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

O artigo acima mencionado nos mostra que é necessário para ser empregado, a junção desses requisitos cumulativamente, que são: ser pessoa física, prestar serviço com não eventualidade, ter dependência econômica do empregador e mediante salário.

Já nas palavras de Leite (2017), considera empregado:

[...] como uma espécie de trabalhador subordinado que, com tal ânimo, de forma não eventual e mediante remuneração, coloca pessoalmente a sua força de trabalho à disposição de uma outra pessoa física ou jurídica, em decorrência de um contrato de trabalho (LEITE, 2017, p.174).

Ao nos trazer sua concepção de empregado, o autor acima mencionado nos traz o entendimento de que para a configuração da figura do empregado é necessário o elemento, vontade, acrescidos dos requisitos da subordinação, não eventualidade, com a presença de remuneração e por fim, de forma pessoal.

Barros (2008) em seus ensinamentos nos traz os requisitos para ser empregado:

a) pessoalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregador) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) natureza não eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação jurídica da prestação do serviço ao empregador (BARROS, 2008, p.204).

A pessoalidade é o requisito que estabelece que o empregado seja contratado em razão de suas qualidades e seus conhecimentos, por esta razão somente ele poderá executar os trabalhos.

A natureza não eventual, por sua vez, significa uma necessidade permanente do serviço ou da atividade seja de uma forma contínua ou intermitente. Isso significa

dizer que a prestação de serviços não ocorrerá de forma ocasional, fortuita ou casual, mas se dará de forma permanente, até mesmo pelo caráter indeterminado dos contratos de trabalho, regra do direito trabalhista.

Já a onerosidade, corresponde a contraprestação pecuniária devida pelo empregador ao empregado em razão dos serviços prestados.

Por fim, a subordinação jurídica presente na relação de emprego e a que estabelece ao empregador de dirigir a prestação laboral, ainda que o trabalho seja a distância

Estando presentes tais elementos estará configurada a relação de emprego. Por outro lado, se ausente qualquer deles, estará descaracterizada a relação empregatícia.

3.2 Conceito de empregador

A definição legal pode ser extraída do art. 2º, *caput*, da CLT, que define empregador nos seguintes termos:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (BRASIL,1943)

Desta forma, é possível extrair desse conceito que será considerado empregador não apenas a pessoa física ou jurídica, mas também o ente despersonalizado, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados. Esses últimos são chamados de empregadores por equiparação.

Nas palavras de Delgado (2017):

Na verdade, empregador não é a empresa — ente que não configura, obviamente, sujeito de direitos na ordem jurídica brasileira. Empregador será a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento (DELGADO, 2017, p.458).

A ideia de empregador para o autor acima mencionado e no sentido que empregador não é empresa, já que esta não pode ser sujeito de direitos, indo contra a ideia de empregador previsto no Art. 2º da CLT.

Nos ensinamentos de Almeida (2009, p.37) a lei ao afirmar que a empregadora é empresa, teve o objetivo de “assegurar maior estabilidade no emprego, ao vincular o empregado ao complexo produtivo, desvinculando-o da pessoa física do empresário que, a rigor, deveria ser o empregador”

Para o autor, portanto, o legislador ao enfatizar que empregador é empresa, foi com intuito de trazer maior proteção ao empregado, com uma forma de segurança para o trabalhador.

Por fim, se materializa a figura do empregador equiparado, que pode ser: Os profissionais liberais que são aqueles que agem de forma independente, um exemplo são os advogados.

As instituições de beneficência que não objetivam o lucro, que visa o interesse social, exemplo são os hospitais filantrópicos.

As associações sem fins lucrativos que nas palavras de Martinez (2016, p.257) são “agrupamentos permanentes de pessoas com o objetivo especial de garantir o lazer, o divertimento e o entretenimento, por exemplo, clubes, recreios, associações desportivas e associações carnavalescas”. Seria as associações no entendimento do autor a união de grupos de pessoas com objetivos com foco no lazer.

Por último as instituições sem fins lucrativos, que são entidades beneficentes que não tem o lucro como objetivo, um exemplo são as associações de classe.

3.3 Relação de trabalho e relação de emprego

A vida em sociedade trouxe diversas relações humanas, sejam elas na esfera social, seja elas na esfera jurídica. Dentro da área jurídica se desenvolveu as relações de trabalho e as relações de emprego.

Delgado (2017) em seus ensinamentos nos conceitua relação de trabalho sendo:

[...] refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda

modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível (DELGADO, 2017, p. 309).

Para o autor acima citado, relação de trabalho, seria gênero, que abarcaria todas as espécies de trabalho existentes.

Romar (2013) através de seus estudos nos traz a conceituação de relação de emprego sendo:

A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexa entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário (ROMAR, 2013, p. 109).

Na visão do autor, relação de emprego seria uma das espécies de relação de trabalho. Para a caracterização de emprego seriam necessários os seguintes requisitos: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e mediante remuneração.

Em razão do vínculo que se cria entre os sujeitos das relações de emprego, algumas teorias foram criadas para entender essa relação, porém, duas teorias se sobressaem, que são: teoria contratualista e a teoria anticontratualista.

Leite (2017) trouxe o seguinte conceito da teoria contratualista:

Os defensores das teorias contratualistas sustentam que a relação empregatícia é de natureza contratual, porquanto ninguém é empregado ou empregador se não manifestar livremente a sua vontade em tal sentido. A teoria contratualista tem origem no direito romano, que incluía o trabalho e a mão de obra entre as espécies de locação (*locatio operis* e *locatio operarum*). (LEITE, 2017, p. 151).

A ideia da teoria contratualista para o autor acima mencionado, seria de que, para que configurasse o vínculo empregatício era necessário a formalização através de um contrato, que a forma de expressar a manifestação de vontade ao trabalho.

Ao se falar sobre a teoria anticontratualista, Nascimento (2014, p. 614) nos traz o entendimento que essa teoria está ligada "ao movimento de ideias que procura fundamentar a relação jurídica trabalhista fora dos quadros do direito civil e das teorias contratuais dá-se o nome de anticontratualismo".

Portanto, pode-se concluir que o autor ao trazer o conceito da teoria anticontratualista, mostrou que o vínculo de emprego independe de contrato, excluindo-se a atuação do direito civil e outras teorias contratuais.

3.4 Princípios aplicáveis no direito do trabalho

Inicialmente, é necessário esclarecermos que os princípios são considerados fontes formais na ceara trabalhista, ou seja, podem ser aplicados no caso concreto, podendo servir com base de fundamentação jurídica.

Ao analisarmos cada princípio que será objeto de estudo, e necessário uma análise sobre o conceito de princípio, que pode ser visto nas palavras de Reale (2007, p.304) como: “são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para a sua integração e compreensão quer para a elaboração de novas normas”.

Para o autor, os princípios são os responsáveis pela interpretação do ordenamento jurídico, podendo servir com instrutor de novas normas jurídicas aplicáveis.

Já nas palavras de Mello (2004), o conceito de princípio pode ser deslumbrado como:

O princípio é um 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 para definir a lógica e racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica de lhe dá sentido harmônico(MELLO,2004, p.451).

Na ideia do autor acima mencionado, os princípios seriam um caminho a ser percorrido, para a criação de normas e para uma perfeita interpretação na prática.

Por fim, nas palavras de Bonavides (2004, p.255-286) ao falar sobre princípios, teve o entendimento que “são o oxigênio das Constituições na época do pós-positivismo. É graças aos princípios que os sistemas constitucionais granjeiam a unidade de sentido e auferem a valoração de sua ordem normativa”.

Contudo, corroborando com os conceitos dos autores mencionados acima, os princípios são de extrema relevância para o ordenamento jurídico, visto que eles são os responsáveis por dar sentido e valorização das normas.

3.4.1 Princípio da proteção

Ao adentrarmos ao princípio da proteção é necessário entendermos que em uma relação entre empregado e empregador, se presume que exista uma

desigualdade, sendo o empregado o elo mais fraco dessa relação. Assim, tal princípio, busca equilibrar a relação entre as partes.

Cisneiros (2016), que através de seus estudos nos traz a ideia do princípio da proteção como:

É o princípio mais importante do Direito do Trabalho, apontado, por alguns doutrinadores, como o seu único princípio, do qual os demais derivariam. Há, no Direito do Trabalho, uma verdadeira rede de proteção ao trabalhador, abrangendo desde a elaboração das normas trabalhistas, passando pela interpretação jurídica e culminando em presunções próprias capazes de proteger o hipossuficiente (CISNEIROS, 2016, p. 9).

Nas ideias do autor, o princípio acima mencionado é de suma importância, visto que seria o pilar dos outros princípios norteadores do direito do trabalho. O objetivo seria uma maior proteção ao mais fraco do vínculo empregatício, que no caso é o empregado.

Süssekind (2003) por meio de seus estudos trouxe a seguinte visão a respeito do princípio da proteção:

O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho (SUSSEKIND, 2003, p. 40-46).

Na concepção do autor, o princípio mencionado seria um limitador à autonomia de vontade, ou seja, ele teria o objetivo de assegurar que os direitos do empregado não fossem violados pelos interesses predominantes do empregador.

Corroborando com as ideias citadas pelos autores acima, Leite (2017) traz o seguinte conceito:

O princípio da proteção (ou princípio tutelar) constitui a gênese do direito do trabalho, cujo objeto, como já vimos, consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele (LEITE, 2017, p. 93).

O princípio da proteção seria no entendimento do autor, o princípio fundamental para exercer a isonomia entre as partes, evitando assim a injustiça com a parte mais vulnerável da relação.

Três princípios derivam do princípio da proteção, que são, princípio do in dúbio pro operário, princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

Ao conceituar in dúbio pro operário, Romar (2013, p.54) diz que “é regra de interpretação de normas jurídicas, segundo a qual, diante de vários sentidos possíveis de uma determinada norma, o juiz ou o interprete deve optar por aquele que seja mais favorável ao trabalhador”.

Ao nos trazer seu entendimento sobre o in dúbio pro operário, o autor quis dizer em que se tratando de dúvidas nas aplicações de várias regras e entendimentos, aplica-se aquela que trouxer maiores benefícios ao trabalhador, que é o elo mais fraco da relação.

Cassar (2018), através de seus estudos traz o conceito do princípio da norma mais favorável sendo:

O princípio da norma mais favorável deriva também do princípio da proteção ao trabalhador e pressupõe a existência de conflito de normas aplicáveis a um mesmo empregado. Neste caso, deve-se optar pela norma que for mais favorável ao obreiro, pouco importando sua hierarquia formal (CASSAR, 2018, p. 10).

O foco principal do princípio seria, se existissem dois ou mais conflitos de normas no caso concreto, a norma que traria maiores benefícios ao trabalhador deveria ser aplicada, afim de resguardar seus direitos.

Por fim, Neto Jorge e Cavalcante (2015, p.115) conceituam o princípio da condição mais benéfica como “uma condição de trabalho inserida no universo da contratação não pode ser substituída por outra menos vantajosa, na mesma relação de emprego”.

Portanto, o entendimento da condição mais benéfica, seria no sentido de que o empregado não pode ser submetido por uma situação de trabalho que seja menos vantajosa ou traga prejuízos para ele.

3.4.2 Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas

Ao tratarmos do princípio da indisponibilidade, é necessário que se entenda que o empregado como parte mais fraca da relação de emprego, pode ser vítima

dos interesses predominantes do empregador, por isso este princípio tem o dever de proteção aos direitos do empregado.

Martinez (2016), conceitua da seguinte forma este conceito:

O princípio da indisponibilidade dos direitos ou da irrenunciabilidade de direitos baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual não é dado ao empregado dispor (renunciar ou transacionar) de direito trabalhista, sendo, por conta disso, nulo qualquer ato jurídico praticado contra essa disposição.(MARTINEZ,2016, p. 114).

Como pode se perceber, o autor procura nos mostrar que o princípio estudado visa uma maior proteção em relação aos direitos do empregado, ficando vedado qualquer ato jurídico que possa ser de certa forma, desvantajoso.

Romar (2013), através de seus estudos nos traz o seguinte entendimento:

Portanto, a irrenunciabilidade, que está vinculada à ideia de imperatividade, isto é, de indisponibilidade de direitos, diz respeito à impossibilidade de que o trabalhador prive-se voluntariamente, em caráter amplo e por antecipação, de direitos que lhe são garantidos pela legislação trabalhista.(ROMAR,2013, p. 56).

Na concepção do autor, existe uma vedação do empregado de dispor de seus direitos por antecipação, que estão previstos em lei para que dessa forma possa gozar de seus direitos trabalhistas, que foram conquistados através de muita luta ao longo da história.

Delgado (2017) ainda acrescenta:

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego (DELGADO,2017, p.217).

Na relação jurídica de emprego, entre empregado e empregador o mais fraco socioeconomicamente seria o empregado, por isso, para regularizar a situação de desigualdade entre os sujeitos, o princípio da indisponibilidade de certa forma, acaba com essa situação.

Por último a indisponibilidade se manifesta na legislação trabalhista como no:

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.(BRASIL,1943).

Assim, o entendimento que seria permitido a alteração no contrato de trabalho, porém, seria necessário a aceitação entre as duas partes, não podendo predominar, portanto as vontades do empregador.

3.4.3 Princípio da continuidade da relação de emprego

Ao se iniciar um contrato de trabalho, é de costume que seja por tempo indeterminado, a partir dessa ideia, criou-se o princípio da continuidade da relação de emprego.

Correia (2018) nos traz o seguinte entendimento sobre o princípio estudado:

Em regra, o contrato de trabalho é firmado por tempo indeterminado, ou seja, não há prazo previamente fixado para seu fim. Aliás, é de interesse público que esses contratos sejam firmados para prazos de longa duração, pois, enquanto o empregado estiver trabalhando, haverá fonte de sustento, garantindo sua dignidade. Em razão desse princípio, a obrigação de provar a ruptura do contrato de trabalho é do empregador, isto é, em regra presume-se que o empregado não deu causa ao término do contrato de trabalho. (CORREIA, 2018, p. 115).

Como pode ser visualizado, o autor entende que a regra é que o contrato de trabalho seja por tempo indeterminado, além disso, existe uma preocupação do poder público para que essa relação seja duradoura a fim de garantir a sobrevivência do empregado. Vale destacar, que cabe ao empregador o ônus de comprovação de rompimento do contrato de trabalho, devido a presunção de que não foi o empregado responsável pela ruptura do contrato.

Corroborando com o entendimento do autor acima, a súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) ensina:

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. (BRASIL, 2003).

Sempre existirá uma maior proteção aos interesses do mais fraco da relação de emprego, com isso, como já citado acima, é necessário o empregador comprovar que não foi ele o responsável pela finalização do contrato.

Nas palavras de Moura (2016, p.120) ainda acrescenta que “pela mesma razão, os contratos de trabalho vigoram, em regra, sem determinação de prazo, sendo imprescindível o aviso prévio comunicando sua denúncia”.

Portanto, segundo o autor acima citado, a expectativa por parte do empregado e de um contrato indeterminado, mas se ocorrer a ruptura, é necessário o aviso prévio para a adaptação do trabalhador.

3.4.4 Princípio da primazia da realidade

Ao conceituarmos este último princípio, é necessário o entendimento que na maioria das vezes, o empregador se usa do contrato de trabalho como forma de acobertar o que realmente o empregado fazia no âmbito laboral, porém, basta que o empregado mostre os fatos que realmente aconteciam na realidade para garantia de todos seus direitos.

Martinez (2016) através dos seus entendimentos, nos traz o seguinte conceito:

O princípio da primazia da realidade baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. De nada, portanto, adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu (MARTINEZ,2016, p.123).

Diante um conflito, de cláusulas contratuais e fatos que realmente aconteceram, prevalece este último segundo o entendimento do autor. Por mais que o empregador tente simular a verdade, se aplicará a regra do que realmente aconteceu.

Moura (2016), ainda adiciona:

O empregador mantém sob seu controle e guarda a quase totalidade da documentação referente ao contrato de trabalho (registro de empregado, controle de ponto, recibos diversos). O empregado, por sua vez, não tendo o poder diretivo e estando subordinado ao seu empregador, pode se valer de outros meios probatórios para demonstrar como os fatos realmente aconteceram, contrariando a formalidade dos documentos(MOURA,2016, p.120).

Como visualizado acima, é possível perceber que todo controle documental fica sobre posse do empregador dificultando, assim, o acesso pelo empregado. Com

toda a dificuldade de obtenção de provas por parte do empregado, este pode comprovar por meio de fatos que ocorreram, indo contra os documentos apresentados pelo empregador.

Por último, Delgado(2017) adverte:

O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Não deve, contudo, ser brandido unilateralmente pelo operador jurídico(DELGADO,2017, p. 224).

Por fim, o autor acima citado, menciona a importância da aplicação do princípio aplicado, ressalta que é uma ferramenta indispensável para a busca da realidade,entretanto, não se pode averiguar de forma independentesomente com fundamentos de fatos, necessitando também, de meios probatórios alternativos.

4 RESPONSABILIDADE CIVIL

Após os estudos introdutórios na ceara trabalhista, que foram objeto de análise nos capítulos anteriores, adentraremos ao tema que será sobre a responsabilidade civil do empregador, que será o foco principal de nosso trabalho.

4.1 Origem e desenvolvimento da responsabilidade civil

Segundo a teoria clássica, a responsabilidade civil pode ser visualizada através de três requisitos, são eles: um dano, a culpa de quem provocou o dano e a relação de causalidade entre o fato culposo e o mesmo dano.

Gonçalves (2012) explica que:

Nos primórdios da humanidade, entretanto, não se cogitava do fator culpa. O dano provocava a reação imediata, instintiva e brutal do ofendido. Não havia regras nem limitações. Não imperava, ainda, o direito. Dominava, então, a vingança privada.(GONÇALVES,2012, p. 24).

Como pode ser entendido, nos tempos antigos inexistia o elemento culpa, e os conflitos eram resolvidos de forma imediata, como não havia regras nem o elemento culpa que limitavam o direito, o emprego da violência era usado a fim de resolver a lide.

Acrescentando o entendimento do autor a cima mencionado, Lima(1938, p.10) explica que a “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”

Na concepção do autor, pela falta de regras e princípios regulamentadores de convívio em sociedade, as formas mais primitivas de resolução de conflito eram empregados, como meio de reparação do mal causado.

Gonçalves (2012) ainda acrescenta:

Num estágio mais avançado, quando já existe uma soberana autoridade, o legislador veda à vítima fazer justiça pelas próprias mãos. A composição econômica, de voluntária que era, passa a ser obrigatória, e, ao demais disso, tarifada. É quando, então, o ofensor paga um tanto ou quanto por membro roto, por morte de um homem livre ou de um escravo, surgindo, em consequência, as mais esdrúxulas tarifações, antecedentes históricos das nossas tábuas de indenizações preestabelecidas por acidentes do trabalho. É a

épocado Código de UrNammu, do Código de Manu e da Lei das XII Tábuas.(GONÇALVES,2012, p.47).

Com o passar do tempo, segundo o autor, com o início do controle por parte de uma autoridade que exercia a liderança, o legislador começa a instituir regras, que proíbem as práticas de justiça com as próprias mãos. Passa a existir um sistema econômico mais organizado e o dever de indenizar, através de um dano causado a outrem, tinham como consequência as punições das mais severas.

Anos depois, o estado passa a ser o responsável pelo dever de punir. Quando ocorreu a transferência da ação repressiva para o estado, surge a ação de indenização. A responsabilidade civil começa a ser aplicada conjuntamente com a responsabilidade penal.

Através de um salto no futuro, o período revolução industrial é um importante marco para o tema responsabilidade civil, que nas palavras de Tartuce (2017), é visto como:

O estrondo industrial sentido na Europa com a segunda Revolução Industrial, precursora do modelo capitalista, trouxe consequências jurídicas importantes. De acordo com a aclamada teoria do risco iniciaram-se os debates para a responsabilização daqueles que realizam determinadas atividades em relação à coletividade. Verificou-se, a par dessa industrialização, uma maior atuação estatal, bem como a exploração em massa da atividade econômica, o que justificou a aplicação da nova tese de responsabilidade sem culpa. Mesmo com resistências na própria França, a teoria da responsabilidade sem culpa prevaleceu no direito alienígena, atingindo também a legislação do nosso País (TARTUCE,2017, p.314).

A era industrial foi responsável por diversos resultados jurídico. Começam a se debater sobre a tória do risco, que responsabilizam aqueles que realizam atividades em que a coletividade esteja envolvida. Com a exploração em massa, verificou se uma nova modalidade de responsabilidade sem culpa, que acabou adentrando em nosso ordenamento jurídico.

Chegando nos tempos atuais, por fim, Tartuce (2017) ainda explica que:

O Código Civil de 2002, como não poderia ser diferente, passou a tratar especificamente da responsabilidade objetiva, de forma geral no art. 927, parágrafo único, sem prejuízo de outros comandos legais que também trazem a responsabilidade sem culpa (TARTUCE,2017, p.316).

Portanto, a figura da responsabilidade civil, foi incorporada em nossa atual legislação, como pode ser visualizada no código civil de 2002, sem que haja prejuízo para outras disposições legais, que tratam do tema estudado.

4.2 Responsabilidade contratual e extracontratual

A responsabilidade civil pode ter origem de um descumprimento legal, ou de um descumprimento de uma obrigação negocial. Na primeira situação, é a chamada responsabilidade extracontratual, no segundo caso estamos diante da responsabilidade contratual.

Nader (2015) através de seus estudos, tem o seguinte entendimento:

De acordo com a boa doutrina, em ambas modalidades ocorre a figura do ato ilícito. Destarte, há o ilícito extracontratual, em que o agente descumpra dever jurídico imposto pela ordem jurídica, e o ilícito contratual, que emana do inadimplemento de obrigação originária de negócio jurídico (NADER,2015, p.21).

O autor adotou o pensamento de que nas duas modalidades de responsabilidade, o ato ilícito está presente. No ilícito extracontratual o agente não cumpre uma obrigação imposta pela ordem jurídica. Já no ilícito contratual, existe um inadimplemento de uma obrigação originária do negócio jurídico.

A primeira modalidade de responsabilidade civil que será objeto de estudo, será a responsabilidade contratual, que nas palavras de Miragem (2015)é aquela que:

[...] pode dar causa a danos ocorridos em razão da violação de deveres estabelecidos em negóciojurídico preexistente. Correto é dizer-se da responsabilidade contratual (ou negocial) em sentido amplo como aquela imputada ao devedor em razão do inadimplemento. Uma de suas consequências, sobre a qual aqui se dá mais atenção, é o dever de reparar os prejuízos causados pelo inadimplemento (MIRAGEM,2015, p.90).

Nas palavras do autor, a responsabilidade contratual é resultado de uma violação de um dever jurídico preexistente, ou seja, existe uma obrigação definida anteriormente, mas que por alguma razão, houve um desrespeito a tal dever. A consequência que se deve dar maior atenção, seria a de reparar o mal causado, resultado do inadimplemento.

Cairo Júnior (2018) nos traz o seguinte entendimento sobre a responsabilidade contratual:

A responsabilidade do empregador, que por sua ação ou omissão implique dano moral, é de natureza contratual. Isso porque as determinações legais incorporam-se automaticamente ao pacto laboral em forma de cláusulas contratuais (CAIRO JUNIOR,2018, p.1041).

Segundo os estudos do autor acima relatados, se o empregador através de uma ação ou omissão trazer danos morais ao empregado, estaremos diante a figura da responsabilidade contratual. O autor acrescenta ainda que essa consequência, é resultado das cláusulas contidas no contrato de trabalho.

Nader (2015) ainda explica que:

A responsabilidade contratual compreende a fase anterior ao ato negocial, quando ocorrem as tratativas, a da celebração e a de execução das obrigações assumidas. Em todas as fases as partes devem atuar conforme a boa-fé objetiva. Embora o art. 422 se refira à conduta das partes apenas nas fases de conclusão e de execução do contrato, a boa-fé objetiva se impõe também na fase pré-contratual, que não se confunde com o contrato preliminar. Os danos provocados culposamente nesta etapa também são suscetíveis de indenização (NADER,2015, p.21).

Na visão do autor a responsabilização contratual vem antes do ato negocial, ele ainda afirma que a boa fé objetiva deve estar presente em todas as fases do contrato. O autor ainda menciona que os danos causados na etapa preliminar também são passíveis de indenização.

A segunda etapa de responsabilidade que será objeto de estudo, será a responsabilidade extracontratual, que nas palavras de Cavalieri Filho (2015):

É com base nessa dicotomia que a doutrina divide a responsabilidade civil em contratual e 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 (CAVALIERI FILHO,2015, p.33).

Nas palavras do autor, a responsabilidade extracontratual é a lesão que surge de um direito subjetivo, em virtude de uma relação entre as partes que não é

preexistente, diferenciando assim da responsabilidade civil contratual, que as partes possuem uma relação anterior.

Gagliano e PamplinaFilho (2017) nos trás as seguintes características das responsabilidades estudadas:

Com efeito, para caracterizar a responsabilidade civil contratual, faz-se mister que a vítima e o autor do dano já tenham se aproximado anteriormente e se vinculado para o cumprimento de uma ou mais prestações, sendo a culpa contratual a violação de um dever de adimplir, que constitui justamente o objeto do negóciojurídico, ao passo que, na culpa aquiliana, viola-se um dever necessariamente negativo, ou seja, a obrigação de não causar dano a ninguém (GAGLIANO; PAMPLINA FILHO,2017, p.66).

Como pode ser entendido, para a caracterização da responsabilidade contratual, como visto anteriormente, é necessária uma relação anterior entre as partes, um vínculo obrigacional, que gera o dever de adimplir o objeto do negócio jurídico. Já na responsabilidade aquiliana, oque foi violado, é um dever negativo.

Acrescentam ainda, Gagliano e Pamplina Filho (2018) que:

Justamente por essa circunstância é que, na responsabilidade civil aquiliana, a culpa deve ser sempre provada pela vítima, enquanto na responsabilidade contratual, ela é, de regra, presumida, invertendo-se o ônus da prova, cabendo à vítima comprovar, apenas, que a obrigação não foi cumprida, res- tando ao devedor o onusprobandi, por exemplo, de que não agiu com culpa ou que ocorreu alguma causa excludente do elo de causalidade (GAGLIANO; PAMPLINA FILHO,2018, p.69).

Portanto, de acordo com os ensinamentos dos autores, o ônus de comprovação da culpa na responsabilidade extracontratual deve ser comprovado pela vítima. Já na responsabilidade contratual existe uma presunção da culpa do devedor, ocorrendo assim a inversão do ônus da prova, cabendo a vítima, apenas a comprovação que não houve o cumprimento da obrigação, ficando assim, o devedor com o *ônus probandi*.

4.2.1 Responsabilidade subjetiva e responsabilidade objetiva

Iniciaremos uma análise da responsabilidade subjetiva e objetiva. Primeiramente é necessário entendermos que a responsabilidade civil subjetiva, é resultado de um ato, que pode ter natureza doloso, ou de caráter culposo.

Miragem (2015) através de seus ensinamentos nos trouxe o seguinte conhecimento sobre a responsabilidade civil subjetiva.:

Diz-se responsabilidade subjetiva as hipóteses em que a imputação da sanção ao agente depende da identificação em sua conduta concreta que dá causa ao resultado antijurídico (no caso da responsabilidade civil, ao dano), de culpa ou dolo. Nesse caso, fala-se em culpa em sentido amplo (culpa lato sensu), tanto quando se estiver à frente da situação na qual o dano decorre de negligência ou imprudência do agente quanto nas situações em que o dolo seja identificado, ou seja, há a vontade de causar o dano. Refere-se à culpa em sentido estrito (culpa stricto sensu) quando presentes a negligência e a imprudência, porém não o dolo. Desse modo, haverá responsabilidade subjetiva quando a lei, ao definir a obrigação de indenizar, exigir que ela seja imputável a determinada pessoa para a qual o dano tenha resultado de um motor subjetivo da sua conduta, culpa ou dolo (MIRAGEM, 2015, p.101).

Segundo o autor, deve-se analisar em tal responsabilidade, os elementos dolo e culpa, que resultaram na antijuridicidade do agente. Ao se falar em culpa em sentido amplo, é necessário entender que o agente estaria agindo com vontade de causar dano. Ao se falar em culpa em sentido estrito, a presença dos elementos negligência e imprudência são visualizadas, se diferenciando da responsabilidade em sentido amplo, pela ausência de dolo.

Nader (2015) acrescenta que:

Na responsabilidade subjetiva, regra geral em nosso ordenamento, o dever de reparação pressupõe o dolo ou a culpa do agente. De acordo com esta orientação, se o dano foi provocado exclusivamente por quem sofreu as consequências, incabível o dever de reparação por parte de outrem. Igualmente se decorreu de caso fortuito ou força maior. Se ocorre o desabamento de um prédio, provocando danos morais e materiais aos seus moradores, devido ao erro de cálculo na fundação, a responsabilidade civil ficará patenteada, pois o profissional agiu com imperícia. Se o fato jurídico originou-se de um abalo sísmico, não haverá a obrigação de ressarcimento pelo responsável pela obra. Cabe à vítima a comprovação de todos os requisitos que integram os atos ilícitos, inclusive os danos sofridos (NADER, 2015, p.31).

O autor através de seus ensinamentos, explica que nesta modalidade de responsabilidade, existe uma presunção, que o autor do dano, que possui o dever de reparação, agiu com dolo ou culpa. Entende ainda, que quem provocou o dano e ao mesmo tempo sofreu as consequências, será incabível o dever de reparação.

Abordaremos agora a responsabilidade objetiva, que é uma espécie de responsabilidade sem culpa, isto é, o perigo aqui deverá resultar do exercício da

atividade e não do comportamento do agente. Verificou-se a necessidade de criar uma teoria que não levasse em conta esse elemento subjetivo – a culpa, mas que tornasse o sujeito responsável pelos riscos ou perigos decorrentes de sua atividade.

Miragem (2015) nos traz o seguinte conhecimento sobre a responsabilidade civil objetiva:

Responsabilidade objetiva é aquela em que a obrigação de indenizar se constitui independentemente da demonstração de culpa do agente. Desenvolve-se no direito contemporâneo a partir do século XIX, em parte como consequência do desenvolvimento industrial e tecnológico daquela época, assim como da crescente urbanização da vida de relações. Justifica-se pela impossibilidade prática, ou mesmo a inutilidade da investigação acerca da presença de culpa como critério para definir a responsabilidade do agente. E representa, ao mesmo tempo, o desenvolvimento gradual de um novo parâmetro ético da vida de relações, que identifica fundamento suficiente para imputação de responsabilidade a alguém, com base no risco que sua atividade expõe às demais pessoas (MIRAGEM, 2015, p. 104).

Segundo os estudos do autor, a responsabilidade objetiva, é o dever de indenizar que independe da prova de culpa do agente, tal dever já se fundamenta no risco que tal atividade trás, independentemente de comprovação de provas.

Corroborando com as ideias do autor acima citado, Gonçalves (2017) explica que:

A classificação corrente e tradicional, pois, denomina objetiva a responsabilidade que independe de culpa. Esta pode ou não existir, mas será sempre irrelevante para a configuração do dever de indenizar. Indispensável será a relação de causalidade entre a ação e o dano, uma vez que, mesmo no caso de responsabilidade objetiva, não se pode acusar quem não tenha dado causa ao evento. Nessa classificação, os casos de culpa presumida são considerados hipóteses de responsabilidade subjetiva, pois se fundam ainda na culpa, mesmo que presumida (GONÇAVES, 2017, p.50).

Na concepção do autor, pode se entender que a existência da culpa ou não, não terá importância para o dever de indenização, entretanto, o nexo de causalidade entre a ação e o dano causado, deve ser apresentado, mesmo que se tratando de responsabilidade objetiva, já que não se pode acusar quem não foi autor de tal dano.

Gonçalves (2017) ainda acrescenta que:

Uma das teorias que procuram justificar a responsabilidade objetiva é a teoria do risco. Para 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. A responsabilidade civil desloca-se da noção de culpa para a ideia 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 (GONÇALVES, 2017, p.50).

O autor entende que a principal teoria que busca explicar a responsabilidade objetiva, é a teoria do risco. Para tal teoria uma pessoa que desenvolve alguma atividade, de certa forma, cria risco de causar dano para terceiro. Entende ainda que o dever de responsabilização, independe de culpa.

Cairo Junior (2018), acrescenta:

Entende-se como atividade de risco aquela que tem probabilidade, em maior ou menor grau, de provocar dano a outrem. Assim, no âmbito da relação de emprego, são consideradas de risco, dentre outras, as atividades insalubres e perigosas, assim definidas, respectivamente, pelos artigos 189 e 193 da consolidação das leis do trabalho (CAIRO JÚNIOR, 2018, p.1076).

Portanto, segundo os entendimentos do autor acima mencionado, atividade de risco pode ser visualizada como aquela onde se tem uma possibilidade de se provocar dano à algum empregado. Além disso, o autor ainda nos mostra que no ambiente laboral, são consideradas atividades de riscos, as atividades insalubres e perigosas.

4.3 Do dano

O sentido da palavra dano, não nos traz um conceito com exatidão, porém, é possível extrair de tal expressão o entendimento de prejuízos, danos, resultado de uma lesão obrigacional, em outras palavras, o descumprimento de uma obrigação.

A palavra dano tem extensão ilimitada de sentido, representando o resultado de qualquer espécie de lesão (moral, religiosa, econômica, política etc.); entretanto, no prisma jurídico, o dano circunscreve-se à detrimênciaeconômica ou moral (AZEVEDO, 2011, p.193).

4.3.1 Dano material

Dano material ou patrimonial pode ser entendido como perdas ou prejuízos que podem ter reflexos em bens corpóreos ou incorpóreos. Vale mencionar que o dano material tem sua previsão legal no artigo 402 do código civil.

CavaliereFilho (2015) por meio de seus estudos nos traz o seguinte entendimento sobre o dano estudado:

O dano patrimonial, como o próprio nome diz, também chamado de dano material, atinge os bens integrantes do patrimônio da vítima, entendendo-se como tal o conjunto de relações jurídicas de uma pessoa apreciáveis economicamente. Esta definição, embora não mereça a aprovação unânime dos autores, tem o mérito de abranger todos os bens e direitos na expressão conjunto das relações jurídicas, vale dizer, abrange não só as coisas corpóreas, como a casa, o automóvel, o livro, enfim, o direito de propriedade, mas também as coisas incorpóreas, como os direitos de crédito (CAVALIERI FILHO, 2015, p.103).

Os danos materiais podem ser subdivididos em duas modalidades, Danos emergentes e lucros cessantes. Segundo Miragem (2015), danos emergentes podem ser visualizados como:

Os prejuízos econômicos que sofre a vítima diretamente, importando na diminuição do seu patrimônio devido a uma conduta antijurídica, denominam-se danos emergentes. Há, pois, um empobrecimento da vítima, decorrente da violação de direito praticada pelo agente (MIRAGEM, 2015, p.169).

Segundo o autor, danos emergentes podem ser entendidos como aqueles em que a vítima tem uma diminuição direta em seu patrimônio, resultado de uma conduta antijurídica, praticada pelo autor, que violou um direito.

Ao se falar de lucros cessantes, Miragem ainda nos traz o seguinte entendimento que:

Os lucros cessantes consistem na vantagem econômica a qual a vítima deveria obter no curso normal de sua atividade, mas que, em razão da conduta antijurídica do agente, restou impedida. Há, nesse caso, a frustração de um enriquecimento legítimo (MIRAGEM, 2015, p.170).

Ao se falar em lucros cessantes, é necessário o entendimento de que nesta modalidade, a vítima é impedida de praticar uma atividade que lhe traria futuramente um enriquecimento, consequência advinda da conduta de um agente, responsável pela frustração causada.

4.3.2 Dano moral

O dano moral é aquele que tem como característica não ser passível de uma avaliação econômica, por ser um tipo de dano impossível de restituição como, por exemplo, uma lesão ao direito da personalidade prevista no código civil. A partir de agora o dano moral será objeto de análise.

Garcia (2017), nos traz o seguinte entendimento sobre dano moral:

Por dano moral trabalhista entende-se aquele ocorrido no âmbito do contrato de trabalho, no seu bojo e em razão da sua existência, envolvendo os dois polos desta relação jurídica (de emprego), ou seja, o empregador e o empregado. Normalmente, este se apresenta como o lesado e aquele como o sujeito ativo, embora nada impeça que estas posições se invertam (GARCIA,2017, p.184).

O autor ao nos trazer sua concepção sobre dano moral na seara trabalhista, entendeu que é aquele que ocorre durante as execuções do contrato de trabalho, que envolve as relações de emprego, que de um lado o mais forte da relação, no caso o empregador, e de outro lado, o lesado e mais fraco da relação, o empregado.

Melo (2015) acrescenta:

[...] sinteticamente podemos dizer que dano moral é toda agressão injusta àqueles bens imateriais, tanto de pessoa física quanto de pessoa jurídica, e também da coletividade, insusceptível de quantificação pecuniária, porém indenizável com tríplice finalidade: satisfativo para a vítima, dissuasório para o ofensor e de exemplaridade para a sociedade (MELO,2015, p.165).

Portanto, autor através de sua concepção, nos diz que não só as pessoas físicas podem sofrer danos morais, as pessoas jurídicas e também a coletividade, são passíveis de tal dano, não sendo possível um cálculo do prejuízo causado. Porém, vale mencionar que são três os objetivos de uma indenização moral, que são: satisfação da vítima, dissuasão para quem praticar o dano e o exemplo para a sociedade.

4.3.3 Do critério de avaliação e do valor da reparação moral

Um dos maiores problemas ao se abordar sobre o modo de avaliar o dano moral causado, é chegar ao valor indenizável, visto ser um grande obstáculo o modo

de se quantificar tal dano. Existem alguns métodos que podem ser usados afim de que haja a satisfação da vítima do dano.

Rodrigues (2003), aborda o tema da seguinte forma:

No que concerne à posição de jurisprudência brasileira em relação à ressarcibilidade do dano moral, poder-se-ia afirmar que até há uns 25 anos atrás eram escassíssimas, se é que existentes, as decisões de tribunais superiores admitindo a indenização do dano moral. Ao contrário, a tese vencedora, se não unânime pelo menos torrencialmente, era a que proclamava ser irressarcível o dano moral (RODRIGUES,2003, p.190).

Como pode ser visualizado, o autor nos mostra a dificuldade que os tribunais sofriam ao se abordar sobre o valor da indenização, resultado do dano causado. O dano moral há um tempo, era entendido como impassível de ressarcibilidade.

Existem dois métodos de avaliação do valor da reparação do dano moral. O sistema de tarifação e o sistema de arbitramento. Nas palavras de Miragem (2015):

O sistema de tarifação se define pelo preestabelecimento de valores de indenização conforme a espécie de dano sofrido, seu conteúdo e intensidade. A crítica ao sistema de tarifação, no caso dos danos extrapatrimoniais, sedá por sua capacidade de subverter as funções dissuasória e compensatória da indenização, assim como pela sua própria contradição à natureza desses danos. Isso porque, definir antes da ocorrência do dano qual o valor (ou limites máximo e mínimo) da indenização que deverá ser paga pelo responsável permite que este avalie a conveniência ou não de manutenção da conduta lesiva em vista do conhecimento pleno das consequências do seu ato. Nesse sentido, se a vantagem do comportamento lesivo lhe for superior ao valor da indenização fixada, tenderá a mantê-lo, de modo a causar o dano. Da mesma forma, a estimação em abstrato do valor a ser indenizado em razão de um determinado dano subverte seu caráter inestimável, de modo a dar "preço" à lesão (MIRAGEM,2015, p.386).

Segundo a concepção do autor acima mencionado, tal sistema é entendido como um método com valores preexistentes, existem para cada dano um valor já existente. A crítica a este tipo de sistema, seria no sentido de que poderia haver um abuso, ou seja, a pessoa que sofreu o dano, poderia ganhar uma indenização maior do que aquela que realmente necessitava, devido aos valores preexistentes.

De outro lado, temos o sistema por arbitramento, que nas palavras de Gonçalves (2017):

Predomina entre nós o critério do arbitramento pelo juiz, a teor do disposto no art. 1.533 do Código Civil de 1916. O atual mantém a

fórmula ao determinar, no art. 946, que se apurem as perdas e danos na forma que a lei processual determinar. Prevê esta a liquidação por artigos e por arbitramento, sendo a última forma a mais adequada para a quantificação do dano moral (GONÇALVES,2017, p.409).

O autor, através de seus ensinamentos, entende portando, que o sistema predominante no Brasil, é por arbitramento, que pode ser entendido, como um método de avaliação dos valores pelo juiz, com base em critérios processuais, para a verificação do valor do dano causado.

5 O ACIDENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Adentraremos neste momento no capítulo principal, abordaremos sobre o acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador. Será o assunto mais importante do presente trabalho, a baixo iniciaremos os estudos.

5.1 Acidente do trabalho

5.2 Conceito de acidente do trabalho

Em outros tempos o entendimento predominante era no sentido de que o acidente de trabalho era um acontecimento súbito, consequência do acaso dentro do ambiente laboral que de certa forma gerava um dano a coisa ou pessoa. Cairo Junior (2003, p.46) entendia que era comum confundi-lo com força maior ou caso fortuito, pois era considerado algo imprevisível de efeitos inevitáveis.

Atualmente tal entendimento não encontra mais respaldo doutrinário ou jurídico, tendo sido superado pelas atuais discussões e previsão expressa em texto de lei.

Nesse sentido, defende Cairo Junior (2003) que:

Engana-se, entretanto, quem pensa ser acidente de trabalho, como a própria expressão sugere um evento decorrente do acaso. Se assim fosse, não haveria qualquer possibilidade de adoção de medidas preventivas. Na realidade, o acidente laboral não passa de um acontecimento determinado, previsível, in abstracto, e que, na maioria das vezes, se pode preveni-lo, pois suas causas são perfeitamente identificáveis dentro do meio ambiente de trabalho, podendo ser neutralizadas ou eliminadas (CAIRO JÚNIOR, 2003, p.45).

Na concepção do autor, o acidente de trabalho não é simplesmente um acontecimento do acaso, já que existem medidas protetivas para se evitar um acidente no ambiente laboral. O entendimento é de que o acidente é algo determinável ou previsível, podendo evitar na maioria das vezes.

Nas palavras de Cesarino Junior (1980, p. 479) acidente de trabalho “é um evento casual, prejudicial para a capacidade laborativa e relacionado com a prestação subordinada do serviço”. Para este renomado jurista, quando o acidente

não produzisse dano ao trabalhador – que não gerasse vítimas – deveria ser utilizada a expressão incidente e não acidente.

O ilustre doutrinador Carrion (2009) assim o conceitua:

Aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa provocando lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause a morte ou perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho; isto diz respeito também à causa que não sendo única, tenha contribuído para o resultado; pode ocorrer no local de trabalho, a serviço da empresa e nos intervalos ou a caminho (CARRION,2009, p.117).

Para o autor, o acidente de trabalho pode ser entendido como uma lesão corporal, uma perturbação funcional ou uma doença que tenha como consequência a morte ou uma redução permanente ou temporária da capacidade laborativa, podendo ocorrer dentro do ambiente de trabalho ou a caminho dele.

Além do conceito doutrinário, há também um conceito legal que pode ser extraído do art. 19 da Lei 8.213/91, que corrobora com as ideias dos autores acima, que assim dispõe:

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

Portanto, cumpre ainda destacar que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXVIII, declara que é direito dos trabalhadores o seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

5.3 Nexos de causalidade

O nexo causal é a ligação existente entre uma conduta, e um dano. Se for criado um dano, sem que haja uma conduta, ou se a origem do dano não for resultado da conduta de algum indivíduo, não existirá o dever obrigacional de reparação a vítima do ato danoso.

Souza (2013), procura conceituar nexo de causalidade da seguinte forma:

O conceito de nexo causal, ou nexo etiológico, ou ainda, relação de causalidade é proveniente de leis naturais, não é, portanto, jurídico; decorre das leis naturais. É o vínculo, a ligação ou relação de causa e efeito entre a conduta e o resultado (SOUZA,2013, p. 95-106).

O autor ao abordar sobre o nexo de causalidade, nos traz a informação de que ele não tem origem de fatores jurídicos, e sim, resultado de forças naturais, acrescentadas ainda, do vínculo ente a conduta danosa e o resultado danoso, causado pelo agente.

Com relação ao nexo de causalidade, diversas teorias foram criadas, dentre elas as que mais se destacam, são as da condição *sinequa non*, a da causalidade adequada, e por último, o da causa imediata. Tais teorias têm o objetivo de entender o momento da prática do dano, com o resultado danoso criado, se existe um nexo entre a conduta e o resultado.

Segundo o entendimento deGomes (2000, p. 67), nos mostra que para manifestar se “aresponsabilidade é indispensável que se estabeleça uma interligação entre a ofensa à norma e o prejuízo sofrido”.A concepção do autor portando corrobora com os entendimentos citados acima, mostrando que é necessária uma verificação da ofensa com o prejuízo causado.

5.4 Teorias que fundamentam a proteção ao acidentado

O presente tópico, procura analisar as principais teorias que visam proteger o trabalhador acidentado. Podemos destacar as principais teorias: teoria do seguro social, teoria do contrato, teoria da responsabilidade pelo fato da coisa, teoria do risco profissional, teoria do risco da autoridade e teoria extracontratual.

Borges (2004), através de seus estudos, nos traz o entendimento sobre cada uma dessas teorias, a primeira será a teoria do seguro social, que pode ser entendida como:

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, ou seja, tanto os acidentes físicos como os decorrentes de desemprego(invalidez, velhice, etc.) devem ser de responsabilidade do Estado, deixando de ser de responsabilidade do empregador, por meio de seguro social. O seguro a ser pago deve ser feito de acordo com o problema ocorrido, até que o trabalhador tenha condições de voltar ao emprego. Com isso houve uma extensão na relação entre

empregado e empregador, fazendo com que o pagamento de indenizações não fosse apenas decorrente de atividade perigosa ou do fato do empregador dirigir o empregado, atingindo com isso trabalhadores autônomos e avulsos (BORGES,2004, s/ p.).

Esta teoria nos refere a seguridade social, ela nos traz a orientação, de que os riscos provenientes de acidentes do trabalho devem ser discutidas, de uma forma de que tanto as vítimas de acidente do trabalho, quanto os desempregados, devem ser de responsabilidade do estado, através da seguridade social.

Ainda sobre a teoria do risco social, Cairo Junior (2018) acrescenta:

Pela teoria do risco social, a sociedade representada pelo estado, deve assumir a responsabilidade pelos danos causados pelos acidentes do trabalho, resguardado o direito de regresso contra o culpado direto que não adotou as medidas preventivas necessárias(CAIRO JUNIOR,2018, p.1076).

A segunda teoria discorrida por Borges (2004) é a teoria do contrato, que em suas palavras pode ser entendida como:

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. Com isso houve uma inversão do ônus da prova, ou seja, havia uma presunção da culpa do empregador, mas esta era uma presunção *juris tantum*. Mas mesmo assim o empregado ainda estava desprotegido, pois o empregador às vezes burlava a verdade, falando que adotava todas as medidas necessárias para prevenção de acidentes, e na verdade não as fazia(BORGES,2004, s/ p.).

Como podemos entender o contrato de trabalho, possuía uma cláusula implícita, a qual informava que o empregador possuía o dever de zelar pela segurança do empregado nos casos de acidente do trabalho, caso não houvesse a segurança do empregado, o empregador estaria sujeito a pagar uma indenização a vítima do ato danoso.

A terceira teoria é a responsabilidade pelo fato da coisa, que nas palavras de Borges é entendida da seguinte forma:

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. O que acontecia na verdade era que mesmo o empregado agindo por imperícia, negligência ou imprudência, ou seja, ele sendo o causador do acidente, ele não

respondia pelos danos causados, sendo necessária a elaboração de uma outra teoria(BORGES,2004, s/ p.).

Esta teoria tem origem no código napoleônico, não se falava em culpa do empregador, mas sim no proprietário da máquina, que tinha o dever de reparar o prejuízo causado ao empregado. Vale acrescentar, que mesmo que o empregado estivesse agindo com culpa, ele não respondia pelos danos.

Borges (2004) ainda explica sobre a quarta teoria, que é a do risco profissional, que em suas palavras:

Com esta teoria a discussão a respeito de quem era a culpa chegaria ao fim, sendo está 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. Mas na prática o que estava ocorrendo era que o trabalhador recebia indenização de acordo com a gravidade do acidente, ou seja, quanto mais grave o acidente maior a indenização, com isso trabalhadores que exerciam funções menos perigosas não estariam sendo beneficiados por essa teoria(BORGES,2004, s/ p.).

Através desta teoria, os problemas a respeito de quem seria o culpado, acabariam, na verdade houve uma adoção total a responsabilidade objetiva do empregador. Quando o empregador colocava o empregado em uma situação de risco, qualquer consequência de dano, decorrente do risco, seria do empregador de arcar com os efeitos do dano.

A quinta teoria é a do risco é a do risco da autoridade, que segundo Borges, pode ser entendido da seguinte maneira:

Essa teoria se baseava no seguinte fato: o empregado era subordinado ao empregador, sendo este responsável por qualquer acidente ocorrido no local de trabalho. O patrão assim tinha responsabilidade sobre o perigo existente na atividade do empregado, pois havia uma subordinação entre empregado e patrão, e por isso este assumia o risco da atividade do empregado. O empregador reparava o acidente caso este ocorresse, pagando a indenização pelo ocorrido. Mas que se observava era que esta teoria só era aplicada aos trabalhadores que realizavam atividade industrial, pois estes trabalhavam com maquinários, correndo maiores riscos de acidentes(BORGES,2004, s/ p.).

Ainda sobre a teoria do risco de autoridade,Cairo Junior (2018) acrescenta:

A teoria do risco de autoridade ampliou o raio de ação da teoria do risco profissional para abarcar também os empregados do comércio e da agricultura. Considerava que o empregador era responsável pelos efeitos infortúnios laborais pelo simples fato do estado de subordinação jurídica dos seus empregados, ou seja, a responsabilidade era definida pelo exercício do poder de comando e direção do empregador. (CAIRO JUNIOR, 2018, p.1076).

A presente teoria procura mostrar que diante a subordinação entre empregado e empregador, este assumiria os riscos da atividade no ambiente do trabalho, se acontecesse algum dano decorrente do risco criado no ambiente laboral, o empregador deveria reparar o dano criado.

Borges, portanto, nos traz a sexta e última teoria, que é a teoria da culpa aquiliana, que em sua concepção é entendida da seguinte forma:

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 (BORGES, 2004, s/ p.).

Tal teoria, portanto, tem origem no direito romano, e pode ser interpretada com um dever de reparação dos danos causados as coisas alheias, no caso, é o empregado acidentado, vítima de um acidente no âmbito das suas atividades laborais.

5.5 Doença do trabalho e doença profissional

A presente etapa desta monografia procura entender o conceito de doença do trabalho e doença profissional. Podemos extrair seus conceitos do artigo 20 da lei número 8.213 de 1991 que nos traz o seguinte conhecimento de cada espécie de doença vinculada ao âmbito laboral:

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

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

O inciso primeiro nos traz a conceituação de doença profissional, que segundo o legislador pode ser entendida como uma doença no âmbito laboral, decorrente de algum esforço constante em determinado tipo de função. Um exemplo seria o saturnismo, uma doença decorrente de uma intoxicação pelo chumbo e a silicose.

Portanto, o inciso segundo nos traz a informação do que venha a ser doença do trabalho, que pode ser entendida como uma doença decorrente de alguma atividade em que o empregado está especialmente ligada e exposta a ela. Um exemplo seria um empregado que desenvolve uma surdez, decorrente da realização de atividades constantes em locais ruidosos.

5.6 O acidente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador

É possível observar que, ao lado da responsabilidade civil subjetiva, que possui como pressuposto a noção da culpa (*lato sensu*), o Código Civil (CC), adotando um sistema misto, instituiu a responsabilidade civil objetiva genérica, com fundamento na ideia do risco criado.

O artigo 7º da CF, XXVIII nos traz o seguinte conteúdo:

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

Por uma interpretação literal do art. 7º, XXVIII, Constituição Federal (CF), é possível concluir que a responsabilidade civil do empregador é, como regra, subjetiva, ou seja, a obrigação de reparar os danos morais e patrimoniais sofridos pelo empregado em razão de acidente de trabalho está condicionada, além da configuração do nexo de causalidade, à comprovação do dolo ou da culpa do empregador.

Entretanto, especialmente em razão da norma prevista no parágrafo único do art. 927, CC, vê-se uma tendência doutrinária em se avançar para a responsabilidade objetiva:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL,2002).

Como podemos perceber, quando o código civil de 2002, em seu artigo 927, entrou em vigor, passou se a discutir a possibilidade de se usar a responsabilidade objetiva na figura do empregador, decorrente do risco de sua atividade explorada, sendo necessário que seu empregado apenas sofra algum tipo de dano, para que tenha direito a um ressarcimento, sem que haja a necessidade, de se averiguar se houve dolo ou culpa.

Portanto, apesar da incidência da regra geral da responsabilidade civil subjetiva, é necessário reconhecer a aplicação da norma contida no art. 927, CC, que dispõe da responsabilidade civil do empregador por acidente do trabalho desde que a atividade normalmente por ele desenvolvida, por suaprópria natureza, produza risco a seus empregados.

5.7 Análise jurisprudencial

O tópico de análise de jurisprudência é de suma importância, visto que os julgados dos tribunais servem de aplicação ao caso concreto. A jurisprudência aplicável é sobre a importância da averiguação do nexos de causalidade:

ACIDENTE DE TRABALHO NEXO CAUSAL AUSENTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS INDEVIDA. Exsurgindo, da análise detida dos fólhos processuais, sinalização segura de que a moléstia ocular (catarata) que acometera o trabalhador já apresentava manifestações antes do acidente de trabalho que sofrera, tem-se por inexistente o nexos causal entre este lamentável infortúnio e a alegada seqüela, por isso sendo indevida a reparação por danos morais.(TRT-7 - RO: 497008520065070010 CE 0049700-8520065070010, Relator: ANTONIO MARQUES CAVALCANTE FILHO, Data de Julgamento: 26/02/2008, PLENO DO TRIBUNAL, Data de Publicação: 01/04/2008 DOJTe 7ª Região).

Como podemos extrair do caso mencionado acima, a necessidade da presença do nexos de causalidade é de extrema importância, para que seja evitado algum tipo de indenização indevida em desfavor do empregador. Neste caso, a decisão foi em desfavor do reclamante.

Ainda sobre o nexos de causalidade:

DANO MORAL NÃO CARACTERIZADO - ACIDENTE DO TRABALHO - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR - NEXO CAUSAL AUSENTE - INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Na espécie, busca a requerente a reparação de dano moral por entender que a empresa recorrida concorreu para o surgimento da lesão que a acomete. Ausente o nexo de causalidade entre a lesão ocupacional e a atividade laboral desenvolvida pela trabalhadora, assim como a culpa do empregador, mormente quando se constata que a lesão é preexistente, conforme constatado em laudo pericial, é indevida a indenização por danos materiais e morais perseguida pela autora. Mantenho a sentença de piso pelos seus próprios fundamentos. (TRT-20 00011038720135200007, Relator: MARIA DAS GRACAS MONTEIRO MELO, Data de Publicação: 28/11/2017).

Como pode ser analisado, o tribunal novamente, trouxe uma decisão em desfavor a requerente, pela falta de comprovação do nexo de causalidade, não houve direito a indenização por danos morais nem danos materiais. Vale apenas mencionar a necessidade da presença do perito, para a análise do caso concreto.

O último julgado, nos mostra a importância do nexo de causalidade:

DANO MORAL E MATERIAL. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DO ALEGADO ACIDENTE DE TRABALHO. DESCARACTERIZAÇÃO. Ausente a prova pericial da ocorrência do alegado acidente de trabalho, não há como atribuir nexo causal entre o trabalho desenvolvido pelo autor e a doença diagnosticada. Ausente o nexo de causalidade, descabem as indenizações por danos material e moral pretendidas. (TRT-5 - RecOrd: 00001207820145050134 BA, Relator: RENATO MÁRIO BORGES SIMÕES, 2ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 22/05/2018.)

Podemos extrair deste julgado, a necessidade da presença do perito para a investigação sobre a presença ou não do nexo de causalidade. O laudo pericial pode trazer todas as informações que são capazes de mostrar se a parte faz jus ou não a indenização.

No que diz respeito sobre as espécies de responsabilidade, analisa-se a seguinte jurisprudência:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA DA EMPREGADORA. Em regra, a responsabilidade civil do empregador é examinada à luz da teoria subjetiva, exigindo, para sua configuração, a presença simultânea de três elementos: o dano ou prejuízo decorrente de acidente típico ou doença ocupacional a ele equiparada, o nexo causal entre a lesão e as atividades desenvolvidas pelo trabalhador, bem como a culpa do empregador. Nesse sentido, os artigos 7º, XXVIII e XXII, da CF, 157 da CLT e 186 e 927 do CC dispõem sobre o dever de o empregador disponibilizar

um ambiente de trabalho seguro e capaz de evitar acidentes ou doenças ocupacionais, sob pena de indenizar o trabalhador pelos prejuízos sofridos. RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REPARAÇÃO CIVIL AÇÃO AJUIZADA APÓS A EC 45/2004. No que tange às demandas com pedido de reparação civil, filio-me ao posicionamento do TST consagrado na OJ n.º 421 da SDI-1, que limita a aplicação do art. 20 do CPC às ações indenizatórias que tiverem sido ajuizadas antes da Emenda Constitucional n.º 45/2004. No caso dos autos, os honorários advocatícios seguirão o regime da Lei n.º 5.584/70, impondo-se assim o cumprimento dos requisitos previstos nas súmulas n.º 219 do TST e 18 deste E. TRT. (TRT-17 - RO: 00017439420155170010, Relator: MARCELLO MACIEL MANCILHA, Data de Julgamento: 30/11/2017, Data de Publicação: 11/12/2017).

Através de uma interpretação da jurisprudência acima mencionada, podemos entender que este tribunal seguindo o entendimento doutrinário, adota o entendimento que em regra a responsabilidade civil do empregador, é subjetiva, necessitando da presença de três elementos, que são: dano, nexó de causalidade e culpa do empregador.

Veja ainda:

ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA. INDENIZAÇÕES POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. Consoante dispõem os artigos 7º, XXVIII, da Constituição Federal, 186 e 927, caput, do Código Civil, prevalece a teoria da responsabilidade subjetiva quanto à indenização por danos decorrentes de acidente do trabalho. No caso dos autos, comprovada a presença simultânea de requisitos que ensejam a responsabilidade civil, são devidas as pretensões indenizatórias por danos moral e material. Recurso patronal não provido, no particular. (TRT-24 00255314320145240022, Relator: RICARDO GERALDO MONTEIRO ZANDONA, 2ª TURMA, Data de Publicação: 02/05/2016).

No julgado mencionado acima, o reclamante faz juz a indenização, como podemos perceber, se trata da configuração da responsabilidade civil subjetiva, sendo o empregado merecedor de uma indenização material e moral. No caso mencionado, o recurso do empregador não foi provido.

Menciona também:

ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. INEXISTÊNCIA DE NEXO CAUSAL. De acordo com o inciso XXVIII do art. 7º da CR/88, é subjetiva a responsabilidade do empregador por acidente do trabalho envolvendo algum empregado seu. Admite-se, contudo, a responsabilização objetiva, na forma do parágrafo único do art. 927 do CC, se o normal desenvolvimento da atividade pelo empregador sujeitar o empregado à exposição ao risco. Contudo, em se tratando

de acidente ocorrido por culpa exclusiva da vítima, é indevido o pagamento de indenizações morais e materiais em face da inexistência de nexo causal com a atividade e/ou conduta do empregador. (TRT-12 - RO: 00016556820155120051 SC 0001655-68.2015.5.12.0051, Relator: MARIA DE LOURDES LEIRIA, SECRETARIA DA 3A TURMA, Data de Publicação: 18/05/2018).

Podemos extrair deste julgado, o entendimento de que em regra a responsabilidade do empregador é subjetiva, quando presente os requisitos, entretanto terá situações em que a responsabilidade será objetiva. Neste caso, devido a falta do nexo de causalidade o empregado não faz jus a indenização por danos morais e materiais.

Sobre a responsabilidade objetiva:

ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. VAQUEIRO. ATIVIDADE DE RISCO. A responsabilidade civil do empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho, regra geral, é subjetiva, com suporte na culpa, à luz do que determina o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal. Contudo, nos termos do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, aplica-se a responsabilidade civil objetiva quando a atividade desempenhada pelo empregado em prol da empresa, por sua natureza, o expõe a um nível de risco superior àquele experimentado pelos trabalhadores em geral, traduzido no maior perigo de lesão a sua integridade física e psíquica, hipótese na qual não se questiona a existência de culpa do empregador, porquanto a demonstração do dano e do nexo causal afiguram-se suficientes para fazer emergir o dever de indenizar. Na hipótese dos autos, denota do trabalho executado pelo Reclamante na função de vaqueiro responde objetivamente o Réu pelos danos decorrentes do acidente de trabalho sofrido pelo Obreiro, haja vista a comprovada existência da lesão e o nexo causal entre esta e a atividade laboral desenvolvida. Recurso a que se nega provimento. (TRT-23 - RO: 00027436820135230096, Relator: ELINEY BEZERRA VELOSO, 1ª Turma-PJe, Data de Publicação: 27/03/2015).

Podemos extrair do caso em questão, a configuração da responsabilidade objetiva. Como podemos entender, o empregado era exposto a um risco maior nas suas atividades executadas. Foi comprovado o nexo de causalidade, ganhando assim, o empregado ganhando direito a indenização.

Ainda sobre a responsabilidade objetiva:

ACIDENTE DE TRABALHO - RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA - NÃO CONFIGURAÇÃO. A responsabilidade objetiva somente tem incidência se a atividade normalmente desenvolvida pela empresa implicar, por sua natureza, riscos ou prejuízos para o direito de outrem. O lamentável risco de ser vítima de um assalto em via pública acomete a todos os cidadãos igualmente, não sendo

plausível, ou até mesmo razoável, pensar que a função do reclamante possa ser considerada como atividade de risco, passível de reconhecimento de responsabilidade objetiva do empregador. Comprovado nos autos que a reclamada não teve nenhuma ingerência, direta ou indireta, no falecimento do autor, inexistente o dever de indenizar. Inteligência do art. 927 do Código Civil Brasileiro de 2002. (TRT-3 - RO: 02223201202603000 0002223-19.2012.5.03.0026, Relator: Convocado Oswaldo Tadeu B.Guedes, Quarta Turma, Data de Publicação: 28/04/2014,25/04/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 154. Boletim: Não.).

Podemos fazer uma interpretação do julgado acima, ele nos mostra sobre a não incidência da responsabilidade objetiva. Segundo o entendimento do tribunal, não houve risco da atividade executada, posto que ninguém está livre de sofrer um infortúnio, como no caso relatado. O recurso da reclamada não foi provido.

Sobre a responsabilidade diante acidente no percurso do trabalho para casa:

RESPONSABILIDADE CIVIL DA RECLAMADA PELO ACIDENTE DE TRABALHO OCORRIDO NO TRAJETO TRABALHO RESIDÊNCIA. AUSÊNCIA DE CONDUTA E NEXO DE CAUSALIDADE. Apesar de a perícia judicial ter atestado a redução da capacidade laboral do autor, não há que se falar em configuração do acidente de trabalho, visto que não restou demonstrado que no momento do infortúnio o empregado estava a serviço da reclamada ou no trajeto do trabalho para a residência. Ao contrário, evidenciou-se através das provas constantes dos autos que o evento ocorreu quando o autor resolvia questões alheias à atividade laboral. Recurso não provido. (TRT-11 00011283020145110003, Relator: VALDENYRA FARIAS THOME, Gabinete da Desembargadora Valdenyra Farias Thome).

A jurisprudência acima mencionada nos traz um caso em que o reclamado sofreu um acidente no percurso do trabalho para casa. Segundo a perícia, não foi detectado nexo de causalidade, posto que o reclamado já não se encontrava a serviço da empresa. A decisão do tribunal foi a de não provimento, em desfavor do reclamante.

Por último, o entendimento sobre o cálculo do valor da indenização por danos morais:

ACIDENTE DO TRABALHO - RESPONSABILIDADE CIVIL - DANO MORAL - VALOR DA INDENIZAÇÃO I - O dano moral corresponde a toda dor psicológica ou física injustamente provocada que não resulte em perda pecuniária, já que diz respeito a lesões de direito estranhas à área patrimonial. A reparação por danos morais exige motivos graves, revestidos de ilicitude, capazes de trazer sérios prejuízos ao ofendido. Como visto acima, a ré foi considerada culpada pelo acidente de trabalho ocorrido com ex-empregado, que

resultou em seu óbito. II - Na hipótese dos autos, o ex-empregado morreu em acidente do trabalho, o que legitima a pretensão dos herdeiros e dependentes do de cujus. III - Considerando a natureza grave do evento (morte), e com culpa exclusiva da ré, a reparação pelo dano deve ser um meio hábil a atender aos fins desse tipo de sanção, bem como atingir o caráter educativo para a prevenção de semelhantes eventos, e servir como alento que, embora não repare a dor íntima sofrida pelos autores (herdeiros e dependentes do de cujus), compensa-os mediante o acréscimo no patrimônio da vítima. IV - Sendo assim, demonstra-se razoável o valor de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) arbitrado pelo juízo.(TRT-1 - RO: 00107597320145010068 RJ, Relator: EVANDRO PEREIRA VALADAO LOPES, Data de Julgamento: 01/09/2015, Quinta Turma, Data de Publicação: 24/09/2015).

Portanto, podemos fazer uma interpretação do julgado acima. A jurisprudência analisada nos mostra a dificuldade que se tem em quantificar um valor para a indenização em danos morais para os herdeiros do presente caso apresentado. Segundo o relato apresentado, o tribunal agiu com razoabilidade para a aplicação do valor da indenização. Vale acrescentar, que o método usado para o cálculo, foi a técnica por arbitramento pelo juiz.

6 Considerações finais

Chegamos na etapa final desta monografia, fecharemos este tópico, com o entendimento de todo o desenvolvimento. A responsabilidade surge como uma tentativa de reequilíbrio social, por meio da busca da imputação da responsabilidade pelo dano àquele que realmente o provocou.

O acidente de trabalho pode ser entendido como aquele decorrente do exercício do trabalho a serviço da empresa que provoca lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause morte, perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.

Ocorrendo tal fato lesivo, surge para o seu causador o dever de responsabilizá-la. O direito à indenização decorre do preenchimento de três requisitos: fato lesivo voluntário ou conduta humana, causada pelo agente por ação ou omissão; ocorrência de dano, seja ele patrimonial ou moral; e nexo de causalidade entre o dano e o comportamento do agente.

Como regra, a responsabilidade civil do empregador será subjetiva, isto é, a obrigação de reparar os danos morais e patrimoniais sofridos pelo empregado em razão do acidente de trabalho está condicionada à comprovação do elemento dolo ou culpa do empregador – agente causador do dano.

A par desta teoria, surge a responsabilidade civil objetiva, que decorre da atividade normalmente desenvolvida pelo empregador, que produz riscos aos seus empregados. Assim, toda atividade desenvolvida que, por sua natureza, produza riscos, ensejará o dever de reparar os danos causados sem a necessidade de comprovação de dolo ou culpa do autor do fato. Sendo assim, para esta teoria, basta que o autor demonstre o dano e a relação de causalidade para o deferimento da indenização.

Ressalta-se que recai sobre o empregador tal ônus, em especial, por conta da alteridade que envolve os contratos de trabalho. Como se sabe, o empregador deve responder pelos riscos econômicos da atividade desenvolvida, principalmente quando esta por si só traz riscos para o empregado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. *Direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Rodeel, 2009, p.37.

AZEVEDO, Álvaro Villaça. *Teoria geral das obrigações e responsabilidade civil*. 12. ed. Editora: Atlas, 2011, p. 193.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2008, p.204

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 15. Ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 255-286.

BORGES, Rodrigo Trezza. Acidentes de trabalho. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, a. 9, n. 261, 25mar.2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/4990>. Acesso em: 9 novembro de 2018.

BRASIL. *Consolidação das leis do trabalho*. Decreto Lei nº 5452 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm.

BRASIL. *Plano de Benefícios da Previdência Social*. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 23 de novembro de 2018.

BRASIL. Código Civil. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm.

BRASIL. Tribunal superior do trabalho. *Súmula Nº 212*. Despedimento. Ônus Da Prova. 2003. Disponível em: Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 23 novembro 2018.

CAIRO JÚNIOR, José. *O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador*. São Paulo: LTr, 2003, p. 45.

CAIRO JÚNIOR, José. *Curso de direito do trabalho*. 15ª ed. Salvador: editora Juspodivm, 2018, p. 1076.

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 34 Ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 117.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Resumo de Direito do Trabalho*. 6. ed. Editora: Método, 2018.

CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 12.ed. Editora: Atlas, 2015, p. 103.

CESARINO JUNIOR, AntonioFerreira. *Direito Social*. São Paulo: Ltr, 1980, p. 479.

CHAUI, Marilena. *Convite à Filosofia*. São Paulo: Ática, 2000, p. 16.

CISNEIROS, Gustavo. *Direito do Trabalho Sintetizado*. Editora: Método, 2016, p. 9.

CORREIA, Henrique. *Direito do trabalho para concursos de analista do TRT e MPU*. 11.ed. Editora Podivm: Salvador, 2018, p. 115.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. Ed. São Paulo: Ltr, 2017.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLINA FILHO, Rodolfo. *Novo Curso de direito civil*. v. 3: Responsabilidade civil. 15. ed. Editora: Saraiva, 2017.

GARCIA, Gustavo Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 11.Ed. Forense, 2017, p. 184.

GOMES, Luiz Roldão de Freitas. *Elementos de responsabilidade civil*. Rio de Janeiro:Renovar, 2000.

GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. Editora: Forense, 2011, p. 11.

GONÇALVES, Carlos Roberto.*Direito civil brasileiro*, v. 4: responsabilidade civil. 13. ed. Editora Saraiva, 2017.

LEITE, Carlos Bezerra.*Curso de direito do trabalho*. 8. ed. Editora: Saraiva, 2017.

LIMA, Alvino. *Da culpa ao risco*. 1. ed. Revista dos tribunais, 1938, p. 10.

MARTINEZ, Luciano.*Curso de direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 7. ed. Editora: Saraiva, 2016.

MIRAGEM, Bruno Barbosa.*Direito civil: responsabilidade civil*.1. ed.Editora: Saraiva, 2015.

MELO, Nehemias Domingos de.*Lições de Direito Civil: Obrigações e Responsabilidade Civil*. V. 2. ed. Editora: Atlas, 2015, p. 165.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p .451.

DONATO, Messias Pereira.*Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1979, p. 6.

MOURA, Marcelo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. Editora: Saraiva, 2016, p.120.

NADER, Paulo. *Curso de Direito Civil*. V. 7 - Responsabilidade Civil. 6. ed. Editora: Forense, 2015, p. 31.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do Trabalho*. História e Teoria. 29. ed. Ed: Saraiva, 2014.

NETO JORGE, Francisco Ferreira;CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 8. ed. Editora: Atlas, 2015.

REALE, Miguel. *Lições Preliminares de Direito*. 27. ed. São Paulo, Saraiva, 2007, p.304.

RODRIGUES, Silvio. *Direito Civil: Responsabilidade Civil*. V. 4. 20. Ed. Coleção Direito Civil. Editora: Saraiva, 2003, p. 190.

ROMAR, Carla. *Direito do trabalho esquematizado*. 4. ed. Editora Saraiva, 2013.

SOUZA, Lilian Castro de. Acidente do trabalho: nexos de causalidade, concausa e doenças ocupacionais. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, SP, n. 14, p. 95-106, 2013. Disponível: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/77918/2013_souza_lilian_acidente_trabalho.pdf?sequence=1.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Os princípios social-trabalhistas na Constituição brasileira. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, v. 69, n. 1, p. 40-46, jan./jun. 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/3838>.

TARTUCE, Flávio. *Direito Civil*. V. 2. Direito das Obrigações e Responsabilidade Civil. 13. ed. Editora: Forense, 2017.

TRT-1 - RO: 00107597320145010068 RJ, Relator: EVANDRO PEREIRA VALADAO LOPES, Data de Julgamento: 01/09/2015, Quinta Turma, Data de Publicação: 24/09/2015).

TRT-3 - RO: 02223201202603000 0002223-19.2012.5.03.0026, Relator: Convocado Oswaldo Tadeu B.Guedes, Quarta Turma, Data de Publicação: 28/04/2014,25/04/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 154. Boletim: Não.

TRT-5 - RecOrd: 00001207820145050134 BA, Relator: RENATO MÁRIO BORGES SIMÕES, 2ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 22/05/2018.

TRT-7 - RO: 497008520065070010 CE 0049700-8520065070010, Relator: ANTONIO MARQUES CAVALCANTE FILHO, Data de Julgamento: 26/02/2008, PLENO DO TRIBUNAL, Data de Publicação: 01/04/2008 DOJTe 7ª Região.

TRT-11 00011283020145110003, Relator: VALDENYRA FARIAS THOME, Gabinete da Desembargadora Valdenyra Farias Thome.

TRT-12 - RO: 00016556820155120051 SC 0001655-68.2015.5.12.0051, Relator: MARIA DE LOURDES LEIRIA, SECRETARIA DA 3A TURMA, Data de Publicação: 18/05/2018.

TRT-17 - RO: 00017439420155170010, Relator: MARCELLO MACIEL MANCILHA, Data de Julgamento: 30/11/2017, Data de Publicação: 11/12/2017.

TRT-20 00011038720135200007, Relator: MARIA DAS GRACAS MONTEIRO MELO, Data de Publicação: 28/11/2017.

TRT-23 - RO: 00027436820135230096, Relator: ELINEY BEZERRA VELOSO, 1ª Turma-PJe, Data de Publicação: 27/03/2015.

TRT-24 00255314320145240022, Relator: RICARDO GERALDO MONTEIRO ZANDONA, 2ª TURMA, Data de Publicação: 02/05/2016.

VIDIGAL, Geraldo de Camargo. Teoria geral do direito econômico. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, 1977, p. 44.