

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE**

**JANAINA DA CUNHA MENDONÇA**

**ACIDENTE DO TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR**

**ARACAJU  
2017**

**JANAINA DA CUNHA MENDONÇA**

**ACIDENTE DO TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR**

Monografia apresentada a Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE, como um dos pré-requisitos para a obtenção do grau de bacharel em Direito.

**Orientador:**

Prof. Esp. Charles Robert Sobral Donald

**ARACAJU  
2017**

M539a MENDONÇA, Janaina da Cunha.

Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador /  
Janaina da Cunha Mendonça. Aracaju, 2017. 57f.

Monografia (Graduação) –Faculdade de Administração e  
Negócios de Sergipe. Coordenação de Direito

Orientador: Prof. Esp. Charles Robert Sobral Donald

1. Acidente2. Responsabilização3. EmpregadoI. TÍTULO.

CDU

**JANAINA DA CUNHA MENDONÇA**  
**ACIDENTE DO TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR**

Monografia apresentada como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, à Comissão Julgadora da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE.

Aprovada em 02/12/2017

**BANCA EXAMINADORA**



---

Prof. Esp. Charles Robert Sobral Donald (Orientador)  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE



---

Prof. Esp. Carlos Augusto Lima Neto  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE



---

Prof. Esp. Olavo Pinto Lima  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE

Aos meus pais João e Bernadete, a minha  
irmã Jaiane por todo amor, compreensão e  
incentivo para a conquista deste sonho.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus que em sua infinita bondade me concedeu o dom da vida, por ser meu refúgio, minha fortaleza e por permitir que meus sonhos se tornem realidade, a ti senhor toda a minha GRATIDÃO.

A meu Pai João que sempre foi meu exemplo, obrigada paizinho por todo amor, por todas as vezes que me mostrou o caminho a seguir, por todo esforço para sempre me dar o melhor, pelas preocupações, pelos conselhos e por sempre acreditar em mim.

A minha Mãe Bernadete, minha rainha, minha guerreira, obrigada por tudo que faz por mim, por me amar, por me mostrar as dificuldades da vida e por me ensinar a vencê-las. Eu tenho os melhores pais do mundo e se cheguei aonde cheguei o mérito é todo de vocês dois, eu nada seria sem vocês. Amo infinitamente vocês dois!

A minha irmã Jaiane, obrigada por sempre me apoiar, me ajudar a vencer e por sempre acreditar que em mim.

Aos meus queridos avós exemplos de força e sabedoria, obrigada por toda motivação, por todo ensinamento e por me tornar uma pessoa melhor.

Ao meu noivo Leandro, obrigada por toda compreensão e amor, por me levantar sempre que pensei em desistir e por sempre me incentivar a vencer.

A meu orientador Charles Robert toda a gratidão, por me ajudar e me conduzir para a realização deste trabalho, obrigado por sua dedicação, por me acalmar em meios aos prazos de entrega, por sua contribuição essencial com o seu conhecimento. Sou fã do profissional que és, e do seu dom de transmitir seu conhecimento aqueles que precisam. Que Deus te abençoe infinitamente.

Sou imensamente grata aos meus amigos que o Direito me deu Géssica Vieira, Vanessa Sandrine, Rafael Santana, Isis Lorena, Patrícia Sampaio, Cleyton Bispo, Dariele Melo, Thayna Santana, Suely Lima, Levy Aragão, Josué e Vinaldo, que me ajudaram a trilhar essa caminhada, vocês foram de suma importância, agradeço a Deus diariamente por permitir que nossas vidas se cruzassem obrigada por todo apoio nos momentos de luta e nos momentos de alegria no decorrer da jornada acadêmica.

Sou grata a Flávio Cardoso que compartilhou comigo todo o seu conhecimento na esfera trabalhista e despertou em mim o interesse pelo Direito do

Trabalho, muito obrigada por toda a paciência e por me ensinar os primeiros passos da legislação trabalhista.

E por fim, porém não menos importante a todos os meus amigos, tio (a)s e primo (a)s que de alguma forma contribuíram na minha formação.

“O maior erro que um homem pode cometer é sacrificar a sua saúde a qualquer outra vantagem”.

Arthur Schopenhauer

## RESUMO

A legislação trabalhista brasileira tem o condão de tutelar o trabalhador, protegendo-o, através de Princípios, dos excessos do empregador. Nesta perspectiva, os acidentes de trabalho estão relacionados, também, com a extensão da jornada de trabalho do empregado e o ambiente impróprio para as atividades laborais. Isso porque, um ambiente de trabalho inseguro contribui para a ocorrência de acidentes ou aquisição de doenças ocupacionais. Por outro lado, não se pode descartar a possibilidade de ocorrência destes acidentes em ambientes considerados seguros. Compreender os detalhes que envolvem a ocorrência de acidentes de trabalho é tarefa complexa, diante da dificuldade de identificar o agente que o causou, pois existem casos em que o empregador cumpre com todas as normas previstas, para a manutenção do ambiente seguro e, mesmo assim, há a ocorrência de acidentes, estabelecendo uma incógnita a respeito de quem se deve responsabilizar civilmente nestes casos. É neste contexto que a presente monografia tem como objetivo analisar a responsabilidade civil do empregador nos casos de acidente de trabalho. Para tanto, a metodologia utilizada seguirá o método dedutivo, combinado, quanto à sua natureza, com o método qualitativo, através de uma pesquisa bibliográfica, através da qual serão selecionadas e analisadas diversas fontes, tais como legislação peculiar ao tema, jurisprudências, livros de doutrinadores, artigos científicos, monografias, dissertações e teses de doutorado, encontradas em acervo pessoal e na internet. A partir desta monografia, pretende-se contribuir para o aprofundamento das discussões acerca do tema, de forma que extrapole o ambiente acadêmico e jurídico, atingindo diretamente à sociedade, configurada no protagonista, deste objeto, que é o trabalhador.

**Palavras-chave:** Acidente. Responsabilização. Empregado.

## ABSTRACT

The Brazilian labor law has the power to protect the worker, protecting it through Principles, the employer's excesses. In this perspective, work accidents are related also to the extent of the employee's working hours and improper environment for industrial activities. This is because an unsafe working environment contributes to the occurrence of accidents or acquisition of occupational diseases. On the other hand, one can not rule out the possibility of occurrence of these accidents considered safe environments. Understanding the details involving the occurrence of industrial accidents is a complex task, given the difficulty of identifying the agent that caused it, because there are cases where the employer complies with all set standards for the maintenance of safe environment and yet there is the occurrence of accidents, establishing an open question as to who is to blame in these cases civilly. In this context, this research aims to analyze the employer's liability in cases of work accidents. Therefore, the methodology will follow the dialectical method, combined, as to its nature, with the qualitative method, through bibliographic research, through which will be selected and analyzed various sources, such as specific legislation at issue, jurisprudence, books scholars, scientific articles, monographs, dissertations and doctoral theses, found in personal archives and on the internet. From this research, it is intended to contribute to the deepening of discussions on the subject, so that break the academic and legal environment, reaching directly to the company, set up in the protagonist of this object, which is the worker.

**Keywords:**Accident. Accountability. Employee.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO E SUA NORMATIZAÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>3 ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL .....</b>	<b>20</b>
<b>3.1 Empregado e Empregador.....</b>	<b>23</b>
<b>3.2 Fatores de Risco .....</b>	<b>25</b>
3.2.1 Jornada de trabalho.....	26
3.2.2 Intervalo interjornada e intrajornada .....	27
<b>3.3 Normas Regulamentadoras.....</b>	<b>28</b>
<b>3.4 Comunicação do Acidente e Garantia do Emprego .....</b>	<b>29</b>
<b>3.5 Agente Causador, uma Análise da Culpabilidade .....</b>	<b>32</b>
<b>4 CONSEQUÊNCIAS DO INFORTÚNIO DO TRABALHO.....</b>	<b>34</b>
<b>5 O INSTITUTO DA RESPONSABILIDADE CIVIL .....</b>	<b>37</b>
<b>5.1 Relação de Dano, Nexo e Causa .....</b>	<b>38</b>
<b>5.2 A Responsabilidade do Empregador.....</b>	<b>39</b>
<b>5.3 Competência para Julgamento .....</b>	<b>44</b>
<b>6 CONCLUSÃO .....</b>	<b>47</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>50</b>
<b>ANEXO A.....</b>	<b>54</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A vida em sociedade requer do ser humano, posturas que extrapolem a individualização e alcancem a interação. Neste processo pode-se inserir a relação do homem com o trabalho, vez que, a cada dia é mais evidente nas relações profissionais o desprendimento de energia por parte do empregado que se submete à relação trabalhista em busca de contra prestação (pecúnia), a qual é devida pelo empregador. Desta forma, a relação de trabalho tem o intuito de garantir o necessário para a subsistência pessoal e familiar do empregado.

As relações de trabalho são percebidas em várias situações do dia a dia. No Brasil, a legislação que rege essa relação, busca em seu conteúdo, regular e proteger o empregado de possíveis excessos do empregador. Diante disto, foram criados vários Princípios visando amparar o trabalhador, dentre eles o da Proteção do Hipossuficiente.

Os princípios trabalhistas derivam do Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana, previsto no art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988, que tem a seguinte redação: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III– a dignidade da pessoa humana.”.

Considerando as especificidades de tais princípios, não obstante a relação saudável de trabalho deve-se, também, ao empregador, dispor de um ambiente de trabalho seguro, fornecendo meios que neutralizem ou minimizem os riscos que o ambiente laboral venha a apresentar para o trabalhador.

Para garantir um trabalho seguro, existem, no ordenamento brasileiro, as NR (Normas Regulamentadoras) que são normas editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, regulamentados pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que visam estabelecer parâmetros a serem seguidos, para a obtenção deste ambiente laboral essencial.

Mesmo com a prática do que é exigido pelas Normas Regulamentadoras, muitas vezes, é inevitável a ocorrência do acidente de trabalho ou, até mesmo, a aquisição da doença ocupacional.

Essa realidade trouxe inquietações que culminaram na questão central de pesquisa investigada, qual seja: qual a responsabilidade civil do empregador nos casos de acidente de trabalho?

Para responder a esta questão, foi necessário lançar questões norteadoras, com a finalidade de alcançar as seguintes metas pré-definidas: (1) Em quais situações o acidente do trabalho é caracterizado? (2) Quais fatores contribuem para a ocorrência de acidentes do trabalho? (3) Qual a consequência do afastamento do empregado? (4) Em que consiste o instituto da Responsabilidade Civil, nos casos de acidente do trabalho?

Esta pesquisa propôs-se a responder estes questionamentos, analisando de forma criteriosa qual a responsabilidade civil do empregador nos casos de acidente de trabalho.

Em se tratando da metodologia da pesquisa, o estudo foi desenvolvido com base no método dedutivo, com o intuito de entender o acontecimento do acidente de trabalho e em consequente buscar respostas acerca da responsabilização do empregador em decorrência deste acidente. Para tanto, utilizou-se a pesquisa bibliográfica, de natureza qualitativa, a qual possibilitou a análise de fontes como a legislação peculiar ao tema, jurisprudências, livros de doutrinadores diversos e artigo científico, encontrados no acervo pessoal e na internet.

O desenvolvimento da pesquisa considerou a aplicação da legislação pertinente, trazendo, em síntese, a evolução do direito do trabalho, apontando a Constituição Federal de 1988 como um marco fundamental para a proteção e responsabilização do acidente de trabalho.

A principal motivação desta pesquisa constitui na argumentação, a partir da premissa de que a relação de trabalho é primordial para a manutenção da vida, na medida em que a proteção da dignidade e integridade do indivíduo deve ser respeitada. Desta maneira, faz-se necessário entender no meio acadêmico, bem como na vida em sociedade, quais são os motivos que regem os conflitos encontrados na área trabalhista, e de qual forma este conflito interfere na relação de trabalho.

Um dos conflitos bastante pontuados neste ramo é a responsabilização civil em decorrência do acidente de trabalho. Esta retrata um assunto atual, tendo em vista a sua mutação na medida em que novas legislações são aprovadas e novos fatores de riscos são encontrados nos ambientes laborais. A compreensão dos

elementos existentes nas relações de trabalho apresenta grande importância, pois a partir desta, é possível definir caminhos a serem seguidos para uma melhor harmonização neste ambiente.

Esta pesquisa propôs a ajudar a dirimir as injustiças causadas pela responsabilização da pessoa errada, de modo que esta seja feita dentro dos preceitos legais existentes, sem ferir a dignidade dos sujeitos envolvidos no infortúnio.

Além do mais, visa trazer uma fundamentação legal da responsabilização civil, mostrando a divergência de pensamentos entre os doutrinadores no tocante à forma de responsabilização e de qual forma vem se apresentando os entendimentos jurisprudenciais existentes.

Esta monografia quanto à sua composição, contemplou na introdução a contextualização dos princípios e garantias existentes na esfera trabalhista, trazendo a óbice a proteção da figura do empregado, a garantia de um ambiente laboral seguro, e a garantia constitucional a dignidade do ser humano, esse sistema de tutela se faz necessário para ajudar a inibir a ocorrência do acidente do trabalho, tema central da pesquisa.

Em seguida, no segundo capítulo, intitulado “Histórico do Direito do Trabalho e sua Normatização” discute a evolução histórica do direito do trabalho, trazendo no estudo às primeiras relações de trabalho existentes na sociedade e acrescentando marcos históricos a exemplo da judicialização do direito do trabalho, demonstrando a tutela do acidente de trabalho desde seu princípio até o momento em que esse passou a ser uma preocupação constitucional.

No terceiro capítulo, com o título “Acidente do Trabalho e Doença Ocupacional” aborda-se o instituto do acidente do trabalho, sua caracterização e previsão legal, bem como as doenças ocupacionais. Este capítulo apresenta os fatores de risco que contribuem para a ocorrência do infortúnio, as normas que regulamentam um ambiente de trabalho seguro e a estabilidade adquirida pelo empregado ao sofrer o acidente de trabalho ou a doença ocupacional.

Em se tratando do quarto capítulo, intitulado como “Consequência do Infortúnio do Trabalho” exemplifica as consequências ocasionadas em decorrência do acidente de trabalho ou da doença profissional, seja ela para o empregador ou empregado, para o sistema previdenciário ou para a sociedade.

No quinto capítulo, com título “O Instituto da Responsabilidade Civil” trouxe a estudo a responsabilidade civil, aprofundando a forma de responsabilização seja subjetiva ou objetiva e sua aplicação nos casos de acidentes de trabalho, explicitando quanto a sua forma de responsabilização.

À guisa de conclusão sintetizou-se todo o exposto, trazendo à baila respostas para as questões levantadas na gestação desta pesquisa a fim de satisfazer as indagações a cerca do tema em estudo contribuindo com a correta aplicação da responsabilização civil.

## 2 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO E SUA NORMATIZAÇÃO

Para entender melhor a evolução mundial do direito do trabalho se faz necessário voltar um pouco no tempo e analisar as relações existentes na sociedade desde os primórdios da humanidade.

Segundo Romar (2014, p. 36):

A história do trabalho começa exatamente quando o homem percebe que é possível utilizar a mão de obra alheia não só para a produção de bens em proveito próprio, mas também como forma de produzir riquezas.

Várias são as formas de trabalho, assim define Romar (2014, p. 36), que para ela destacam-se em três etapas distintas, são elas: **a escravidão, a servidão e as corporações.**

Durante a época da escravidão o ser humano era destinado a tal situação por sua condição na sociedade, deste modo, os filhos de senhores de engenho sempre seriam os senhores e os negros sempre seriam os escravos que como seu suor diário servia aos senhores de engenho em situações totalmente precárias e em condições absurdamente desumanas. De acordo com a abordagem de Romar (2014, p. 36) nesta época não existia uma relação jurídica que regulamentava esta subordinação e nem essa condição era tratada como uma questão de problema social.

A evolução histórica das garantias dos trabalhadores ameaçou dar seu passo inicial, ainda que incipiente com a promulgação da Lei Áurea em 1888, no entendimento de Delgado (2006, p. 105) esta Lei cumpriu papel relevante na junção de pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico. Com o fim da escravidão, foi nítido perceber que os trabalhadores (antes escravizados) necessitavam de garantias que os permitiam ter uma vida digna e que mostravam que o fruto de seu trabalho ajudaria no crescimento de toda a sociedade e não só mais no crescimento dos senhores de engenho.

Caracteriza ainda Delgado (2006, p. 106) que:

Não havia à época, espaço sensível para o trabalho livre, como fórmula de contratação de labor de alguma importância social; para a industrialização, como processo diversificado, com tendência à concentração e centralização, inerentes ao capitalismo; para a formação de grupos proletários, cidades proletárias, regiões

proletárias, que viabilizassem a geração de ideologias de ação e organização coletivas, aptas a produzirem regras jurídicas; não havia espaço, em consequência, para a própria sensibilidade do Estado, de absorver clamores vindos do plano térreo da sociedade, gerando regras regulatórias do trabalho humano.

Com condições de trabalho ainda desfavoráveis em relação às imposições os grandes senhores de engenho. Romar (2014, p. 36) aduz que se inicia então o período chamado de servidão, nesta fase os trabalhadores ainda não estavam livres por completo, toda a sua produção era controlada pelos senhores feudais e políticos, e os trabalhadores eram obrigados a dar parte do que produzia aos senhores feudais como formas de pagamento pela proteção oferecida e por sua fixação nas terras.

A partir do início do desenvolvimento do comércio e a queda dos senhores de engenho os, trabalhadores foram aos poucos descobrindo o dom do artesanato e assim formaram-se as corporações, nas quais os trabalhadores tinham mais liberdades para negociar seus produtos, aferindo maior lucro e rentabilidade no seu trabalho. É importante ressaltar que, conforme Romar (2014, p. 37), nessas três fases citadas ainda não existiam leis que regulamentavam a relação de trabalho nem tão pouco, esta falta era vista como um problema da sociedade e em virtude disto ainda não se podia falar em direito do trabalho.

A primeira Constituição que trouxe em seu texto garantias sociais de proteção ao trabalhador foi a Constituição Mexicana de 1917 que segundo Leite (2014, p. 31) serviu de inspiração para várias outras constituições que começaram a ser promulgada desde então.

Ainda de acordo com Leite (2014. p. 31) “[...] as primeiras leis trabalhistas foram: a) quanto à forma: constitucionais e ordinárias; b) quanto à matéria: de proteção aos menores e as mulheres”.

As garantias dos trabalhadores aos poucos conquistadas visavam resguardar a saúde física e mental do ser humano. Na visão de Delgado (2006, p. 112) uma das garantias de suma importância para o trabalhador foi à normatização da jornada de trabalho. A princípio essa normatização era apenas para os comerciários e que mais tarde seria estendido para outras classes de trabalhadores em 1933, essa limitação se deu através do Decreto nº 21.186 de 22/03/1932 estabelecendo em seu art.1º:

Art. 1º A duração normal do trabalho efetivo dos empregados em estabelecimentos comerciais, ou secções de estabelecimentos comerciais, e em escritórios que explorem serviços de qualquer natureza, será de oito horas diárias, ou quarenta e oito horas semanais, de maneira que a cada período de seis dias de ocupação efetiva corresponda um dia de descanso obrigatório.

Das definições a respeito da jornada de trabalho, derivam outros direitos conquistados, quais sejam o intervalo inter e intrajornada e descanso semanal remunerado, tais garantias vislumbram a recomposição do trabalhador após sua jornada de trabalho, uma vez que Brandão (2009, p. 14) aponta que na visão de Rocha a jornada extraordinária representa elementos e condições que influênciam na saúde física do trabalhador. Percebe-se então a necessidade de um trabalho seguro e, portanto, resguardou entre os direitos dos trabalhadores fatores que ajudam a inibir riscos e os protegem diante de ocorrência de danos ocupacionais.

A primeira Constituição brasileira a versar sobre direitos trabalhistas foi a de 1934 em conformidade com este entendimento, Leite (2014, p. 29) afirma que a partir desta todas as constituições promulgadas sempre continham alguma coisa relacionada a este novo ramo do direito.

Apesar de ser a primeira constituição brasileira a tratar do direito do trabalho, nela já havia a previsão da proteção do acidente do trabalho conforme caracteriza Delgado (2008, p. 3):

A Carta de 1934, de vida efêmera, em face da influência que recebeu das Constituições de Weimar (1919) e do México (1918), foi a primeira a inserir em seu texto regra de proteção ao acidente do trabalho, quando prescreveu no art. 121, letra "h": [...] e instituições de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidente do trabalho ou morte.

A grande conquista da classe trabalhadora brasileira veio através da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho através do Decreto Lei nº 5.452 de 01/05/1943. A CLT ampliou os direitos trabalhistas existentes na época, muito embora para Delgado (2006, p. 112) o nome consolidação referenciasse a legislação anterior, ela trouxe para o ordenamento jurídico brasileiro uma consolidação que trata propriamente do direito do trabalho em sua essência, garantindo aos trabalhadores mais proteção nas relações trabalhistas e regulamentando os direitos e deveres de cada lado do contrato empregatício, podendo ser citado como exemplo

o salário mínimo, as férias remuneradas, a Previdência Social e o descanso semanal. Após este período foi possível enxergar manifestações mais nítidas de tutela trabalhista propriamente dita.

Contudo, a melhor evolução do ramo do Direito do Trabalho no Brasil se deu mediante a promulgação da Constituição Federal de 1988, pois foram garantidos nesta Carta Magna, direitos essenciais à pessoa humana que, na ótica de Resende (2016, p. 59) “[...] foi um importantíssimo instrumento garantidor dos direitos mínimos do trabalhador, do chamado mínimo existencial, norteado pelo princípio da dignidade humana, a exemplo da garantia da Dignidade da Pessoa Humana”.

Essa garantia é considerada basilar no Direito do Trabalho e do princípio supracitado derivam vários princípios que norteiam a relação de trabalho visando protegê-la de excessos causados pelas partes envolvidas, acrescenta Delgado (2006, p. 123):

A carta de 1988 trouxe, nesse quadro, o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, a um eventual modelo mais democrático de administração dos conflitos sociais no país. Impulso relevante, se cotejado com a história anterior do Direito Laboral pátrio. Impulso íntimo, se comparado com as experiências dos países centrais. Impulso contraditório se posta à análise com diversos outros dispositivos da mesma Constituição, que parecem indicar em sentido inverso à autonormatização social e à própria democratização do Direito do Trabalho.

Na ótica de Leite (2016, p. 29), o primeiro artigo da Constituição de 1988 enaltece que o Brasil é uma república federativa, formada pela união indissolúvel dos Estados, Municípios e Distrito Federal, completa Leite (2016, p. 29) que desta forma se constitui o Estado Democrático de Direito, que tem como princípios fundamentais a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa e o pluralismo político.

Na relação de trabalho, a posição do trabalhador é submissa aos comandos do empregador, portanto a Constituição Federal de 1988 enquadra os direitos trabalhistas no rol de direitos sociais, sendo este resguardado como uma garantia fundamental inerente à pessoa humana, instituindo assim o Estado Democrático de Direito.

Em igual sentido, Leite (2014, p. 30) complementa que:

[...] contendo diversos dispositivos versando sobre direitos trabalhistas (individuale coletivo), a Constituição consagra o direito ao trabalho como direito social e o insere no título alusivo aos Direitos e Garantias Fundamentais.

Foi através desta Carta Magna que se começou a ter um olhar mais sensível, vislumbrando uma sociedade que necessitava de normas disciplinando as relações nela existente e ponderando o domínio de um ser humano sobre o outro.

A Constituição de 1988 como já mencionado marcou a evolução do direito do trabalho, Romar (2014, p. 40) de igual maneira a caracteriza como uma constituição de forte conteúdo social, pois nela são garantidas garantias individuais (art. 5º), que inclusive contém direitos trabalhistas, direitos sociais (art. 5º ao art. 11) e ainda disposições sobre a ordem social no Título VIII (Da Ordem Social).

No que tange ao assunto abordado na presente pesquisa foi de relevante importância a previsão do acidente de trabalho na Constituição Brasileira de 1988, que em seu art. 7º, inciso XXVIII prevê o seguro contra acidente do trabalho.

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.

O dispositivo acima citado inclui a proteção contra o acidente do trabalho no rol dos direitos sociais, importando a tal, a preocupação de tutela do trabalhador com a responsabilização do agente causador do infortúnio. De acordo com Gonçalves (2014, p. 317):

Nota-se um grande avanço em termos de legislação, pois se admitiu a possibilidade de ser pleiteada a indenização pelo direito comum cumulável com a acidentária, no caso de dolo ou culpa do empregador, sem fazer qualquer distinção quanto aos graus de culpa.

Na medida em que se fala em responsabilização, é natural pensar em agente causador e indenização concomitantemente, nesta esfera se pensa ainda na responsabilização civil que, segundo Diniz (2011, p. 51) é definida da seguinte forma:

É a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou simples imposição legal.

Esta responsabilização passou a ser preocupação após o aumento acelerado de acidentes que ocorrerão nas indústrias após a I Guerra Mundial, e desde então o legisladores brasileiros sofreram influência das leis francesas, passando assim, a regulamentar o instituto da responsabilidade social no Brasil conforme relato de Gonçalves (2014, p. 2).

Na ótica do acidente de trabalho a responsabilidade é agregada ao fator de risco, o dano e o nexo de causalidade. Deste modo é necessário identificar cada um destes direitos mencionados, a fim de entender a importância da implantação das normas regulamentadoras para inibir ou diminuir a incidência do acidente.

Em igual pensamento Junior (2009, p. 115) define que:

[...] a atividade do trabalhador, de uma maneira geral, sempre será passível de risco de acidente. Assim devem ser adotadas, sempre que possíveis medidas de higiene e segurança que resguardem a vida e a saúde do trabalhador.

Pode-se citar que duração do trabalho está diretamente ligada à rentabilidade do trabalhador e, por conseguinte a sua saúde ocupacional, fato este que torna a normatização do tempo máximo de jornada permitido, que a seguir será explicitado, um fator essencial para diminuir os riscos de acidentes, do mesmo modo, afirma Brandão (2009, p. 46) que “[...] a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa”.

De igual maneira Brandão (2009, p. 47) reafirma que não se pode esquecer que no rol de direitos sociais foi incluso o direito a saúde, conceituando como estado de bem-estar físico, mental e social:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015).

Este artigo é considerado por Delgado (2006, p. 124) como um dos principais preceitos trabalhistas encontrados na Constituição Federal de 1988, que para ele estão compreendidos do art. 6º até o artigo 11 da Carta Magna.

### 3 ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL

O acidente de trabalho tem previsão legal na Lei 8.213/91 que dispõe sobre os planos da previdência social conceituando o acidente no seu art. 19:

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 (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015).

Para Martins (2011, p. 412) “acidente é o acontecimento imprevisto ou de força maior que ocasiona dano a pessoa ou coisa.”

É considerado acidente de trabalho aquele sofrido pelo trabalhador durante a execução de sua atividade laboral, ou quando este estava à disposição da empresa, mesmo não praticando a sua atividade. Em igual sentido, Santos (2013, p. 512) define que, para a caracterização deste, é necessário haver três elementos que são: o evento danoso, caracterizado pelo infortúnio, a redução da capacidade laborativa naquele momento e o nexo causal, reafirma o autor que o acidente deve ter ocorrido durante o labor do empregado, ou em horário de disponibilidade do empregado ao empregador.

Contribuindo com esses elementos Amado (2014, p. 323) destaca que, “[...] para a caracterização de um acidente de trabalho é imprescindível que haja um nexo entre o exercício do trabalho e o evento que cause lesão física ou psicológica ao trabalhador”.

Em contra partida Martins (2011, p. 413) define:

O termo mais correto é *contingência*, e não *evento*, como inclusive consta no inciso I do art. 21 da Constituição. Evento é jogo de futebol, o espetáculo, mas não o acidente do trabalho. Morte, por exemplo, não pode ser considerado evento, pois do contrário seria uma festa, um espetáculo.

O Regulamento da Previdência Social em seu art. 337, caput, preceitua que o acidente de trabalho é caracterizado tecnicamente pela perícia da Previdência Social, mediante a comprovação do nexo causal e o agravo, se não for demonstrado

o nexu epidemiológico a perícia do INSS não pode caracterizar o acidente como infortúnio do trabalho.

A empresa pode requerer a não aplicação do nexu técnico epidemiológico ao caso concreto. Nesse caso, deverá demonstrar a inexistência de correspondente nexu causal entre o trabalho e o agravo (art. 21-A, § 2º, da Lei nº 8.213/91, e art. 337, §§ 7º e 8º, do Regulamento da Previdência Social, Decreto 3.048/99).

O acidente de trabalho é dividido da seguinte forma: os acidentes típicos, de trajeto e acidentes devido à ocorrência de doença ocupacional. O típico previsto no art. 19, caput, da lei 8.213/91, são os acidentes que derivam da função profissional ligada ao trabalhador, os de trajeto, tipificado no art. 21, II, “d”, desta mesma lei, são os acidentes ocorridos na locomoção do empregado até o trabalho, ou vice e versa, e o acidente devido à ocorrência de doença ocupacional, preceituado no art. 20 da lei supracitada, são acidentes ocasionados pela aquisição de qualquer tipo de doença profissional.

Outrossim, Martins (2011, p. 416) narra o acidente *in itinere*, que ocorre quando o empregado vai fazer seu intervalo legal ou retorna para empresa e neste tempo ocorre o infortúnio, esse tipo é tradicionalmente conhecido na doutrina como acidente de trajeto.

Existe um Projeto de Lei em tramitação sob o número 7.202/2010, que visa alterar a alínea b do inciso II do art. 21 da Lei. 8.213/91 a fim de dispor sobre a situação equiparada do acidente de trabalho. Este projeto estabelece que, independentemente de ser ou não por motivo de disputa relacionada ao trabalho, a ofensa moral intencional no ambiente de trabalho deve ser considerada acidente de trabalho.

Neste mesmo sentido, Junior (2009, p. 2) demonstra:

É fato notório e costumeiro atualmente notícias na mídia referentes a situações vexatórias e discriminantes sofridas por trabalhadores no ambiente de trabalho. São casos de assédio moral, assédio sexual, discriminações raciais, entre outras, inúmeras e infelizes situações onde trabalhadores são submetidos a tratamentos desumanos e degradantes por seus superiores hierárquicos no local de trabalho.

Em acordo com a situação de acidente de trabalho por equiparação Amado (2014, p. 327) reafirma que o infortúnio ocorrido no local de trabalho a exemplo das

agressões, ofensa intencional ligada ao trabalho e atos decorrentes de infortúnio ou força maior, que resultem em incapacidade ou morte, também é considerado acidente do trabalho.

Todavia, Castro; Lazzari (2016, p. 598) complementa que “[...] não se caracteriza como acidente do trabalho o acidente de trajeto sofrido pelo segurado que, por interesse pessoal, tiver interrompido ou alterado o percurso habitual”.

No que tange a doença ocupacional, ela está prevista no art. 20, II da PBPS, e é considerada doença do trabalho “[...] a adquirida ou desencadeada em função das condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente”. O § 1º do art. 20 desta mesma lei exclui do rol de doença do trabalho a doença degenerativa, a inerente ao grupo etário, a que não produza incapacidade laborativa e a endêmica adquirida pelo segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Em complemento, Santos (2013, p. 513) aponta:

A lista de doenças elaborada pelo Ministério do Trabalho não é taxativa, uma vez que o § 2º do art. 20 considera que, excepcionalmente, pode restar comprovado que a doença que acomete o segurado, embora não faça parte da relação, resultou das condições especiais em que o trabalho é executado, havendo nexo de causalidade. Nesse caso, caberá ao INSS enquadrá-la como acidente do trabalho.

Do mesmo modo, doença profissional é decorrente de situações comuns aos integrantes de determinada categoria de empregado relata Castro; Lazzari (2016, p. 599) que estas doenças devem estar relacionadas no anexo II do Decreto n. 3048/99, ou ainda caso comprovado o nexo com a relação de causalidade, aquela que seja reconhecida pela Previdência Social como tal.

Na opinião de Martins (2011, p. 414) as doenças previstas no nesta relação são chamadas de “tecnopatias” ou “ergopatias”, já as que não são encontradas no anexo II são chamadas de “mesopatias” configurando a exceção a regra quando a doença não prevista é resultado das condições especiais da prestação do trabalho.

É considerado dia do acidente, na ocorrência da doença profissional o dia do início da incapacidade laborativa para o exercício da sua atividade, ou o dia da

segregação compulsória, ou o dia que for considerado seu diagnóstico, valendo como o primeiro dia o que ocorrer primeiro (art. 23 da Lei nº 8.213/91).

### **3.1 Empregado e Empregador**

Para a caracterização do empregado no ponto de vista de Barros (2005, p. 237), é necessário que este seja uma pessoa física que preste serviço de caráter não eventual ao empregador e em contrapartida recebe salário com a necessidade de demonstração da subordinação jurídica, esses serviços devem ser de natureza intelectual, técnica ou manual.

Em complemento, Delgado (2006, p. 347) ressalta que, “empregado é toda pessoa que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a estes efetuados com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação”.

A previsão legal de empregado está prevista no art. 3ª da Consolidação das leis do trabalho que em suma fala, considera-se empregado toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Ademais, para Delgado (2006, p. 347) o conceito previsto no art. 3º da CLT é incompleto, sendo necessário fazer uma adição com o art. 2º desta mesma consolidação, que em seu texto ressalta que a prestação do serviço do empregado deve ser pessoal para ele, junto os dois preceitos encontram-se os cinco elementos que compõe a relação de emprego, quais sejam a pessoalidade, a habitualidade, a não-eventualidade, a subordinação e a onerosidade.

No entanto, Resende (2016, p. 172) esclarece que:

É importante frisar que o contrato de trabalho do empregado pode ser pactuado de forma tácita ou expressa, o que significa que, presentes os requisitos dos artigos. 2º e 3º da CLT, configurar-se-á o vínculo de emprego, independentemente de qualquer formalização prévia do mesmo. Isso quer dizer que, mesmo tendo o contrato de trabalho sido estabelecido tacitamente, caso em que o empregado se põe à disposição do empregador e lhe presta serviços, com a aquiescência deste, existirá o vínculo de emprego, desde que presentes os requisitos legais.

Deveras, não faz diferença o tipo de trabalho realizado para que seja identificado o vínculo empregatício, esclarecendo Resende (2016, p. 172) que sendo

certo o empregado pode realizar qualquer trabalho lícito e este será considerado empregado.

De igual modo, se pode citar a previsão legal no art. 7º, XXXII da CF/88 quando proíbe a “distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”.

No que diz respeito ao empregador qualquer pessoa pode ser empregador, independente de personificação, conforme sintetiza Cisneiros (2016, p. 64) aplicando como exemplo a massa falida e o espólio. O conceito de empregador está previsto no art. 2º da CLT que em síntese diz “considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

Da mesma forma, Delgado (2006, p. 389) explica que empregador não é empresa, pois segundo seu entendimento, empregador é qualquer pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular de empresa ou estabelecimento.

Por conseguinte uma análise crítica da definição de empregador presente na CLT é feita por Delgado (2006, p. 389):

A eleição do termo empresa, pela CLT, para designar a figura do empregador apenas denuncia, mais uma vez, a forte influência institucionalista e da teoria da relação de trabalho que se fez presente no contexto histórico de elaboração do diploma jus trabalhista.

Em contra partida, Barros (2005, p. 345) cita que, Donato refuta a crítica feita, exemplificando que quando o legislador considera empregador a empresa, não está subjetivando-a, mas com o intuito de esclarecer que o empregado, ao contratar seus serviços, não o faz com a pessoa física do empregador, por ser efêmera, acidental, e sim com o organismo duradouro que é a empresa.

Em síntese, o conceito de empregador está diretamente ligado a definição de empregado, que sob a ótica de Romar (2014, p. 152) se existir trabalho prestado com pessoalidade, não eventualidade, subordinação e remuneração, há de existir nesta relação um empregador.

### 3.2 Fatores de Risco

A constituição de 1988 prevê em seu art. 6º os direitos sociais inerentes a pessoa humana, em seu inciso XXII ela garante a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meios de normas de saúde, higiene e segurança.

Segundo entendimento de Brandão (2009, p. 43):

[...] perigo é a propriedade inerente a um agente físico (eletricidade), químico (produtos químicos), biológico (doenças infecciosas), ergonômico (mobiliário inadequado) e psíquico (assédio moral) capaz de provocar danos à integridade psicofísica do empregado.

São elencados na Norma Regulamentadora nº 9 riscos ambientais propícios nas relações de trabalho conforme exposto a seguir:

9.1.5 Para efeito desta NR, consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador.

9.1.5.1 Consideram-se agentes físicos as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infrassom e o ultrassom.

9.1.5.2 Consideram-se agentes químicos as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão.

9.1.5.3 Consideram-se agentes biológicos as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.

Em contra partida, o excesso de jornada e a fadiga é considerado também uma fator de risco, sendo acentuado por Brandão (2009, p. 44) que a fadiga causada pelo excesso de jornada, é capaz de reduzir o desempenho do trabalhador e diminuir a atenção na execução do trabalho.

Além do mais, afirma Brandão (2009, p. 46) que a modulação da jornada de trabalho, faz parte da política de saúde pública, uma vez que é influência positiva na eficácia das medidas de saúde e segurança no trabalho, adotadas pela empresa.

O art. 163 da CLT estabelece ainda que o empregador tem a obrigação de constituir uma comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA), de acordo com

instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obras com mais de 20 empregados.

Na visão de Basile (2012, p. 268) a CIPA tem como objetivo a proteção do trabalho, tornando compatível com a atividade do trabalhador a manutenção de seu trabalho aliado preservação da vida e a saúde do trabalhador.

### 3.2.1 Jornada de trabalho

O Decreto nº 21.186 de 22/03/1932 a cerca da jornada de trabalho compreendia apenas a classe comerciária e industriários, no Brasil a Jornada de trabalho regulamentada para todos os trabalhadores foi contemplada apenas com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, neste momento, o país passava por diversas mudanças econômicas e sociais e em decorrência de tais, a legislação trabalhista que existia no país foi alterada para garantir direitos essenciais para os trabalhadores.

Uma das preocupações ao estipular uma jornada de trabalho é que seja garantida ao trabalhador, a recuperação de sua saúde física e mental perdida através do exercício de seu labor, evitando assim, a fadiga do trabalhador e garantindo a sua integridade de acordo com o entendimento de Brandão (2009, p. 44).

Entende-se por jornada, o período em que o empregado fica a disposição do empregador para o exercício de sua atividade profissional. A CLT regulamenta em seu capítulo II a duração da jornada de trabalho, e traz ainda em seu art. 57, que se aplicam as disposições deste capítulo a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas as quais veremos adiante.

A limitação da jornada de trabalho está compreendida no art. 58 da CLT que, garante “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”.

Os funcionários excluídos deste limite de Jornada estão previstos no art. 62, I e II da CLT:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário

de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) o qual fala que não são abrangidos pelo regime previsto no capítulo II os empregados que exercem atividades incompatíveis com a fixação de jornada de trabalho, devendo ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social tal condição do trabalhador, e os gerentes que exercem cargo de gestão, aos quais se equiparam os diretores e chefe de departamento ou filiais.

Quanto mais tempo o ser humano passa despreendendo esforços físicos ou mentais, mais vulnerável se torna para adquirir uma doença ocupacional ou sofrer um acidente laboral, por conta dessa disponibilidade de aquisição é que a CLT contemplou o limite de Jornada diária e horas extraordinárias exercida pelo empregado.

### 3.2.2 Intervalo interjornada e intrajornada

Na mesma linha de pensamento da jornada de trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho estabeleceu o limite necessário de intervalo para descanso que o trabalhador necessita para restabelecer sua saúde física e mental, este limite foi intitulado como intervalo interjornada e intervalo intrajornada.

O intervalo interjornada diz respeito ao período de descanso mínimo entre duas jornadas de trabalho, ele está contemplado no art. 66 da CLT que estabelece um limite mínimo de intervalo entre duas jornadas, sendo este de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre o final de uma jornada e o início de outra.

É assegurado também, ao trabalhador 24h de descanso semanal, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte, conforme art. 67 da CLT. Desta forma após o retorno do descanso semanal o intervalo a ser respeitado interjornada soma-se às 24h já garantidas, devendo então ser concedido ao empregado um intervalo total de 35h, ou seja, 24h do descanso semanal e 11 horas do intervalo entre a jornada já trabalhada e a nova jornada.

Já o intervalo intrajornada, diz respeito ao tempo necessário para alimentação e descanso dentro da jornada de trabalho, e este tempo não é computado como jornada. Este intervalo está disciplinado no art. 71 da CLT:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

A não concessão dos intervalos acima mencionados implica em pagamento como hora extraordinária, acrescidas de 50% do valor da hora, apenas o período correspondente ao horário suprimido, conforme previsto no art. 71 § 4º da CLT.

Toda a proteção expressa acima visa tutelar o trabalhador dos excessos cometidos pelos empregadores, muitas vezes cometido em virtude da situação desfavorável do trabalhador na relação de emprego, resta lembrar que, um ser humano que necessita do seu trabalho para sua sobrevivência aceita inconscientemente as condições para ele ofertadas.

### **3.3 Normas Regulamentadoras**

As normas regulamentadoras foram aprovadas a partir da portaria 3.214 do Ministério do Trabalho, elas versam sobre a saúde e segurança do trabalho e conforme o entendimento de Basile (2012, p. 266):

As normas regulamentadoras são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas, órgãos da administração direta e indireta e dos Poderes Legislativo e Judiciário que possuam empregados regidos pela CLT. A fiscalização será exercida por analistas fiscais do trabalho que, diante de qualquer descumprimento, devem lavrar auto de infração com a aplicação da multa administrativa correspondente.

Do mesmo modo, Gonçalves; Cruz (2010, p. 6) afirma que “O exercício de qualquer atividade profissional expõe o trabalhador a riscos de acidentes e doenças ocupacionais”.

Citam-se então as normas regulamentadoras que visam manter um meio ambiente de trabalho seguro para todos os indivíduos, são elas:

A NR2 estabelece a inspeção prévia do estabelecimento, antes do início da atividade, necessitando as instalações da aprovação expedida pelo órgão regional no Ministério do Trabalho.

A NR5 que trata das diretrizes para implantação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes dentro do ambiente laboral da empresa.

A NR6 regulamenta o uso de equipamentos de proteção individual destinado a proteção de riscos presentes no ambiente laboral que ameacem a saúde e integridade física do trabalhador.

A NR7 descreve que todo empregador deve elaborar e implementar o programa de controle médico de saúde ocupacional – PCMSO.

A NR9 prevê a implantação do programa de prevenção de riscos ambientais – PPRA.

A NR15 destrincha em seu teor as atividades e operações consideradas insalubre, e estabelece limite de tolerância a exposição do trabalhador aos agentes insalubres.

E por fim a NR16 traz em seu teor as atividades e operações consideradas perigosas.

A competência para fiscalização do ambiente laboral está prevista no art. 156 da CLT:

Art.156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição: I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho; II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias; III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

Para Garcia (2017, p. 28) “Fica clara a importância dos órgãos competentes em matéria de inspeção e fiscalização do trabalho, no caso, exercendo a atividade preventiva de infortúnios”, essa proteção visa garantir um ambiente de trabalho saudável.

### **3.4 Comunicação do Acidente e Garantia do Emprego**

Quando o empregado sofre um acidente de trabalho é necessário à informação deste à Previdência Social, portanto é dever do empregador registrar a ocorrência do acidente no 1º dia útil após o ocorrido, sob pena de sofrer multa administrativa, esse registro se dá mediante a informação da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e em caso de omissão do empregador, pode o empregado ou seus dependentes registrar a ocorrência do acidente junto à Previdência Social (§§ 2º e 3º do art. 22 da Lei n. 8.123/91). Essa comunicação é regulada pelo art. 169 da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme descrito:

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

São diversas as situações que envolvem os empregados que detêm a proteção acidentária, desta forma Castro; Lazzari (2016, p. 610) elenca os responsáveis pela comunicação da CAT:

No caso de segurado empregado, a empresa empregadora; para o segurado especial, o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical da categoria, o médico assistente ou qualquer autoridade pública; no caso do trabalhador avulso, a empresa tomadora de serviço e, na falta dela, o sindicato da categoria ou o órgão gestor de mão de obra; no caso de segurado desempregado, nas situações em que a doença profissional ou do trabalho manifestou-se ou foi diagnosticada após a demissão, as seguintes pessoas ou entidades: o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública.

Deste modo, na ótica de Castro; Lazzari (2016, p. 609):

Para que o segurado possa fruir dos benefícios e serviços em face de acidente de trabalho ou doença ocupacional, diante dos princípios que regem a concessão de benefícios, seria certo que a ele fosse imposta a iniciativa de requerer o benefício. Contudo, em vista das particularidades que envolvem o evento em questão, estabeleceu o legislador um modo de eximir o segurado ou seus dependentes deste ônus. Assim é que compete à empresa comunicar a ocorrência de acidente de trabalho ou doença profissional ou do trabalho, e, desta maneira, o beneficiário fica desobrigado de tomar a iniciativa de peticionar o benefício a que faça jus.

Enfatiza Amado (2014, p. 328) que:

[...] a multa será variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário contribuição sucessivamente aumentado nas reincidências, sendo atualmente de competência da Secretaria de Receita Federal do Brasil.

Deve ser entregue ao empregado e aos seus dependentes, bem como ao seu sindicato profissional, cópia da CAT conforme estabelecido no § 1º do art. 22 da lei em que comento.

Mesmo que não haja afastamento do empregado de suas atividades laborais Castro; Lazzari (2016, p. 610) aponta que o INSS é obrigado a registrar a comunicação do acidente.

No tocante a garantia de emprego do acidentado de acordo com a Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os planos e benefícios da Previdência Social, o segurado que sofreu acidente de trabalho tem estabilidade provisória na empresa, conforme redação a seguir:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

A garantia de emprego que trata o artigo acima é devida apenas aos segurados que teve o afastamento previdenciário em decorrência do acidente, ou seja, é devida apenas a empregados que necessitem de afastamento de suas atividades por um período superior a 16 dias (Súmula 378 inciso II do TST), pois até o 15º dia, a responsabilidade de custeio das verbas salariais do empregado em questão, é do empregador, transferindo após o 15º dia de afastamento essa responsabilidade ao INSS.

Ademais, Castro; Lazzari (2016, p. 631), enfatiza sobre a norma que estabelece a garantia de emprego:

A norma é de natureza trabalhista e não previdenciária, pois impõe ao empregador vedação à dispensa sem justa causa do empregado – urbano ou rural – que tenha sofrido acidente em serviço; logo, não se concebe como sendo de bom alvitre que esteja incluída em legislação que verse sobre matéria diversa. Além disso, é lacunosa,

porque não prevê algumas circunstâncias relativas ao trabalhador acidentado.

Esta estabilidade é devida após a cessação do afastamento previdenciário sofrido pelo empregado, ou seja, quando o empregado retorna as suas atividades na empresa e tem cessada sua incapacidade laborativa.

Em contra partida, existem situações em que o empregador tenta mascarar a ocorrência do acidente de trabalho. A respeito destes casos, Castro; Lazzari (2016, p. 632) enfatiza:

[...] a não fruição de auxílio-doença não caracteriza, por si só, inexistência de estabilidade, quando tal fato decorreu de atitude com o fito de mascarar o acidente; apenas se não atingido o tempo mínimo de incapacidade para a fruição do auxílio-doença acidentário é que não se tem como cogitar de garantia contra a dispensa sem justo motivo; uma vez atingido, sendo o trabalhador empregado na aceção legal, independentemente de registro do contrato de trabalho, a estabilidade é presente.

Segundo Castro; Lazzari (2016, p. 634) o TST adotou o entendimento que cabe a estabilidade mesmo aos empregados que têm contrato de trabalho prazo determinado, no momento em que ele insere o inciso III na súmula nº 378.

### **3.5 Agente Causador, uma Análise da Culpabilidade**

Ao analisar a culpabilidade do agente se faz necessário perceber o que contribuiu para a ocorrência do acidente, para Castro; Lazzari (2016, p. 601):

O nexu causal é, portanto, o vínculo fático que liga o efeito (incapacidade para o trabalho ou morte) à causa (acidente de trabalho ou doença ocupacional). Decorre de uma análise técnica, a ser realizada, obrigatoriamente, por médico perito ou junta médica formada por peritos nesta matéria.

Além da causa, existe a chamada concausa, que diz respeito à causa que mesmo que não tenha sido a única para a ocorrência do acidente, contribuiu de alguma maneira para a morte do segurado, redução ou perda de sua capacidade laborativa ou produziu lesão que exija de atenção médica para a recuperação, neste

sentido Castro; Lazzari (2016, p. 601) define que a concausa equipara-se ao acidente do trabalho em acordo com o inciso I do art. 21 da Lei n. 8.213/91.

Na ótica de Castro; Lazzari (2016, p. 603), a Medida Provisória n. 316, de 11.8.2006, posteriormente convertida na Lei n. 11.430, de 26.12.2006, alterou significativamente a equação do ônus da prova, em relação às doenças ocupacionais. Trata-se da inclusão do art. 21-A, cujo teor é o seguinte:

Presume-se caracterizada incapacidade acidentária quando estabelecido o nexó técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, em conformidade com o que dispuser o regulamento (Art. 21-A Lei n.11.430/06).

Nos termos do art. 120 da Lei n. 8.213/91, nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis.

Em igual pensamento, Santos (2013, p. 518) caracteriza que o ressarcimento ao INSS deve ser feito quando o acidente tiver ocorrido em razão da negligência do empregador na observância das normas de segurança e higiene do trabalho, que devem ser individual e coletivamente por ele aplicadas. Ainda conforme este autor, o ressarcimento não é uma liberalidade do INSS e sim um direito de ir em busca do ressarcimento do fundo previdenciário, em razão das verbas que foram destinadas à cobertura da contingência causada pela negligência do empregador.

#### 4 CONSEQUÊNCIAS DO INFORTÚNIO DO TRABALHO

São vislumbradas três consequência geradas ao empregado que sofre o acidente de trabalho, são elas:

-Ter sua capacidade laborativa reduzida temporariamente ou permanentemente;

-Óbito;

- Precisar apenas de uma assistência médica não ultrapassando muitos dias de afastamento do seu labor sem uma maior perda em sua saúde.

É considerada como um ônus ao empregador, a obrigatoriedade de realização dos depósitos do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) na conta do empregado afastado, o que difere dos outros afastamentos considerados não ocupacionais, conforme está previsto no art. 15, § 5º, da lei 8.036/1990 que dispõe sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço:

Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluída na remuneração as parcelas de que tratam os artigos. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal.

§ 5º O depósito de que trata o caput deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho

Pode-se citar também nesta esfera, o aumento do índice do seguro de acidente de trabalho (FAP) calculado em cima da folha de pagamento da empresa, pois a cada comunicado de acidente de trabalho feito ao Ministério do Trabalho e Emprego é elevado proporcionalmente o grau de risco da empresa (Art. 10 da Lei 8.666 de 2003).

Esse fator é definido por Santos (2013, p. 89) como um multiplicador que é uma variável cujo seu destino é aferir o desempenho da empresa em relação a outras do mesmo ramo, considerando a ocorrência do acidente do trabalho, e em virtude destas ocorrências a aplicação deste índice pode ser reduzido em 50% ou aumentado em 100% nas alíquotas da contribuição.

O auxílio-acidente é também considerado como efeito do afastamento acidentário, este difere do auxílio previdenciário percebido pelo trabalhador durante

seu afastamento previdenciário. Leitão; Andrade (2012, p. 153) caracteriza esse auxílio:

O auxílio-acidente tem natureza indenizatória e será pago ao segurado quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem sequelas que impliquem: a) redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia; ou b) impossibilidade de desempenho da atividade que exercia a época do acidente, porém permita o desempenho de outra, após processo de reabilitação profissional, nos casos indicados pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social.

Este auxílio é pago exclusivamente pela Previdência Social, e só é devido àqueles que tiveram sua capacidade laboral reduzida ou sofreram incapacidade laboral total, sua duração é até enquanto houver a limitação do funcionário, e o recebimento deste auxílio pode ser cumulado com outros benefícios previdenciários, exceto a aposentadoria, pois ele extingue-se com a morte do trabalhador ou com a concessão da aposentadoria (art. 86 da Lei 8.123/91).

Neste mesmo sentido, Santos (2013, p. 517) mantém o entendimento:

Nos termos da legislação vigente, o acidente do trabalho é contingência que tem cobertura previdenciária pelo benefício de auxílio-doença, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez, pensão por morte e abono anual, sempre independentemente de carência.

Segundo entendimento de Martins (2011, p. 428) “[...] não tem direito o empregado doméstico ao auxílio-acidente, pois o empregador doméstico não paga contribuição para custear as prestações de acidente do trabalho”.

Cabe salientar que este programa atende a todos os tipos de acidente, seja laboral ou não, basta que o segurado apresente o a redução de capacidade citada.

O pagamento do auxílio-acidente é exclusivo da previdência social, previsto no art. 18, I, “h” da Lei 8.213/91:

Art. 18. O Regime Geral de Previdência Social compreende as seguintes prestações, devidas inclusive em razão de eventos decorrentes de acidente do trabalho, expressas em benefícios e serviços:

- I - quanto ao segurado:
- h) auxílio-acidente;

Para que haja a proteção previdenciária do acidentado, no entendimento de Castro; Lazzari (2016, p. 608) não há a necessidade de demonstração de culpa ou dolo do empregador, além disso, cabe o benefício por incapacidade ainda que o acidente tenha sido provocado por culpa exclusiva da vítima.

Em complemento Castro; Lazzari (2016, p. 612) destaca:

O risco da atividade profissional deve ser suportado por toda a sociedade, em virtude de que toda ela tira proveito da produção, devendo arcar então com os riscos; incluídas as prestações por acidente no campo da Previdência Social, e sendo esta regida pelo ideal de solidariedade, a proteção social passa a ser responsabilidade de todos.

Não obstante as consequências já citadas em decorrência do acidente de trabalho é necessário observar, também, a responsabilidade civil do empregador em decorrência destes acidentes.

## 5 O INSTITUTO DA RESPONSABILIDADE CIVIL

A priori Diniz (2011, p. 19) enfatiza que:

A responsabilidade civil é, indubitavelmente, um dos temas mais palpitantes e problemáticos da atualidade jurídica, ante a sua surpreendente expansão no direito moderno e seus reflexos nas atividades humanas, contratuais e extracontratuais, e no prodígio avanço tecnológico, que impulsiona o progresso material, gerador de utilidades e de enormes perigos à integridade da vida humana.

Deste modo, o instituto da responsabilidade civil nasce quando há um descumprimento, que para Tartuce (2017, p. 327) é causado pela desobediência de uma regra estabelecida em um contrato, ou até mesmo por deixar determinada pessoa de observar um preceito normativo que regula a vida.

Neste mesmo sentido complementa Gagliano; Filho (2017, p. 854) que:

Responsabilidade, para o Direito, nada mais é, portanto, que uma obrigação derivada — um dever jurídico sucessivo — de assumir as consequências jurídicas de um fato, consequências essas que podem variar (reparação dos danos e/ou punição pessoal do agente lesionante) de acordo com os interesses lesados.

Além do mais, essa responsabilização no tocante a sua jurisdicionalização é enfatizada Gagliano; Filho (2017, p. 861) como uma convivência conflituosa entre o homem e a sociedade em que ele vive caracteriza-se, portanto para estes autores como um conceito uno e indivisível.

A natureza jurídica da responsabilidade civil é de sanção, sendo definida por Fiuza (2016, p. 213) como “[...] um dever, um compromisso, uma sanção, uma imposição decorrente de algum ato ou fato” e este é tradicionalmente ligado ao fato do indivíduo responder pelos atos que pratica.

A partir de então, se faz necessário dividir este instituto em dois tipos de responsabilidade, que para a grande maioria da doutrina, mostra-se de suma importância essa distinção na forma de responsabilização, sendo elas definidas a seguir por Coelho (2012, p. 515):

São duas as espécies de responsabilidade civil: subjetiva e objetiva. Na primeira, o sujeito passivo da obrigação pratica ato ilícito e esta é a razão de sua responsabilização; na segunda, ele só pratica ato ou atos lícitos, mas se verifica em relação a ele o fato jurídico descrito

na lei como ensejador da responsabilidade. Quem responde subjetivamente fez algo que não deveria ter feito; quem responde objetivamente fez só o que deveria fazer. A ilicitude ou licitude da conduta do sujeito a quem se imputa a responsabilidade civil é que define, respectivamente, a espécie subjetiva ou objetiva.

De maneira idêntica, Gagliano; Filho (2017, p. 862) enxergam a divisão do tipo de responsabilização civil e acrescentam ainda que, a subjetiva é decorrente de um ato danoso em função dos elementos de culpa ou dolo, já a objetiva não há a necessidade de caracterização da culpa na conduta do agente.

Por conseguinte, a definição de ato ilícito está presente no Código Civil de 2002 que em seu art. 186 determina “[...] aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

A responsabilização civil decorre de um ato ilícito como já mencionado, porém, para Gagliano; Filho (2017, p. 867) existe “[...] a possibilidade de a responsabilidade civil decorrer, também, de uma imposição legal, seja em atividades lícitas, seja em função do risco da atividade exercida”.

A culpa no entendimento de Tartuce (2017, p. 339) é um pilar essencial para a indenização, seja ela de forma genérica ou lato sensu.

Ademais, no tocante a esfera trabalhista, Tartuce (2017 p. 333) ressalta a existência de vários julgados afastando a prática do abuso de direito, com a imposição de sanções àqueles que o cometem.

### **5.1 Relação de Dano, Nexo e Causa**

Quando se fala em culpa pela prática ou não do ato, divergem Gagliano; Filho (2017, p. 873) do entendimento acima mencionado de Tartuce (2017, p. 339), pois para eles, a culpa ocorre de maneira acidental, não sendo essa um elemento essencial como apontado pelo autor. E segundo eles os elementos básicos para a responsabilização civil são três: a conduta humana (positiva ou negativa), o dano ou prejuízo, e o nexo de causalidade.

Dessa maneira, ressalte-se como conduta fundamental a noção de voluntariedade da conduta humana, que para Gagliano; Filho (2017, p. 874) resulta imprescindivelmente da liberdade de escolha do indivíduo, com discernimento suficiente para saber identificar e ter consciência daquilo que faz.

No tocante ao elemento dolo Tartuce (2017, p. 341) desta que “[...] constitui uma violação intencional do dever jurídico com o objetivo de prejudicar outrem. Trata-se da ação ou omissão voluntária mencionada no art. 186 do CC”.

Outrossim, o dolo assume um tratamento severo no direito civil, conforme definição aplicada por Tartuce (2017, p. 341):

O dolo, na responsabilidade civil, merece o mesmo tratamento da culpa grave ou gravíssima. A conclusão, de que o dolo equivale à culpa grave, vem do brocardo latino culpa lata dolo *aequiparatur*, originário do Direito Romano, e com grande aplicação na atualidade.

Em conformidade com o entendimento apresentado, Gonçalves (2014, p. 53) complementa quando define que “[...] dolo é a violação deliberada, consciente, intencional, do dever jurídico”.

Já no que diz respeito ao nexo de causalidade ou nexo causal, esse é definido por Tartuce (2017, p. 345) como “[...] o elemento imaterial ou virtual da responsabilidade civil, constituindo a relação de causa e efeito entre a conduta culposa – ou o risco criado –, e o dano suportado por alguém”.

Em igual entendimento, é expresso por Gonçalves (2014, p. 54) que sem a relação de causalidade não existe a obrigação de indenizar, deste modo, se houve um dano e a causa deste não está relacionada ao agente, é inexistente o nexo casual e, por conseguinte a obrigação de indenizar.

O ônus da prova do dano e da relação de causalidade cabe ao autor da demanda, conforme previsto no art. 373, I, do CPC/2015 *in verbis*: “o ônus da prova incumbe: I- ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito”.

Por outro lado Tartuce (2017, p. 350) ressalta que o novo código de processo civil ampliou a inversão do ônus da prova, nos casos em que houver dificuldade da construção probatória.

## **5.2 A Responsabilidade do Empregador**

De acordo com o art. 121 da Lei 8.213/91 “o pagamento pela Previdência Social, das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem”.

Em complemento ao artigo supracitado, Diniz (2015, p.526) expõe:

A base que sustenta a obrigação de reparação acidentária é a existência de relação jurídica de seguro social, que é obrigatória e impositiva, tendo como objetivo ressarcir ao segurado o prejuízo sofrido em consequência de um infortúnio o corrido independentemente de dolo ou culpa do empregador.

Segundo Castro; Lazzari (2016, p. 608) havendo a figura da culpa, no campo da responsabilidade civil, o empregado pode postular em juízo uma reparação maior, incluindo a perdas e danos sofridos pelo indivíduo decorrentes da morte, lesão corporal ou perturbação funcional

Castro; Lazzari (2016, p. 613) enfatiza:

São acumuláveis a prestação previdenciária e a reparação civil, portanto, de acordo com a norma constitucional do art. 7º. A indenização civil decorre de ato ou omissão ilícitos (por exemplo, falta de aplicação das normas de higiene e segurança no trabalho), que caracterizem conduta dolosa ou culposa do empregador e visa à restituição integral do dano. A prestação previdenciária decorre do enquadramento do evento acidente nas regras de proteção acidentária, sem que haja integral reparação do dano (indenização tarifada).

Quanto à forma de caracterização da responsabilidade, se objetiva ou subjetiva. Percebe-se então divergência de doutrinadores acerca da dessa caracterização.

Segundo Diniz (2015, p. 571):

Com o advento da CF/88, não mais teria razão a aceitação da teoria da responsabilidade civil objetiva por acidente de trabalho, apesar de a empresa ser responsável pela adoção e uso de medidas coletivas e individuais de proteção à segurança e saúde do trabalhador, devendo prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular (Dec. n. 3.048/99, art.338).

Nesta linha a doutrinadora descreve que, é necessário identificar quem gerou o agente causador do infortúnio e a partir de tal conclusão chega-se ao responsável com mais nitidez, impondo a responsabilização àquele que realmente tenha o dever de indenizar. Esse raciocínio está amparado pela Constituição Federal quando em seu art. 7º, inciso XXVIII, 2ª parte expressa que o empregador deve reparar os danos causados por conta de um acidente de trabalho, somente quando o mesmo incorrer em dolo ou culpa.

Complementa Diniz (2011, p. 530):

Todavia, não haverá responsabilidade patronal se o acidente sofrido pelo empregado: a) resultar de dolo da vítima ou de desobediência às ordens do patrão. Se provar que o operário deliberadamente colocou um dedo na máquina para provocar o acidente, deixou de usar equipamentos obrigatórios de segurança no ambiente de trabalho, apesar das reprimendas do empregador ao exercer seu papel fiscal interno, com o intuito de receber indenização, cessará a responsabilidade do patrão; b) provier de força maior, fora do local do trabalho e horário do trabalho; c) advier de doença endêmica adquirida pelo empregado que mora em regiões onde ela se desenvolve, salvo se se provar que tal doença se manifestou em razão da natureza do trabalho (RT, 488:268, 485:223, 482:163, Súmula 230); d) decorrer de culpa de terceiro; e) for oriundo de doença degenerativa; f) for inerente a grupo etário ou não acarretar incapacidade laborativa.

A natureza desta indenização civil é totalmente divergente da natureza do auxílio beneficiário que o empregado recebe, pois esse tem caráter alimentar, tendo em vista que este substitui o salário do empregado, e a responsabilização civil resta para reparar o dano causado em decorrência do acidente de trabalho, pois conforme entendimento sumulado do Tribunal Superior Federal “a indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador”. (Súmula 229, STF)

Ademais Castro; Lazzari (2016, p. 611), apresentam em sua obra como fundamento da responsabilidade civil subjetiva a teoria da culpa aquiliana e a teoria da culpa contratual:

CULPA AQUILIANA – oriunda da Lex Aquilia (286 a.C.), também chamada extracontratual, baseada exclusivamente na concepção de dano ocorrido por culpa do empregador, cujo ônus probatório era do trabalhador – adotada no Brasil antes da Lei n. 3.724, inspirada no Código de Napoleão, meados do século XIX, e ainda presente no Código Civil vigente. CULPA CONTRATUAL – estabelecia a inversão do ônus probatório, mantendo, contudo o conceito de responsabilidade por culpa – a responsabilidade decorria da relação jurídica empregatícia, que criava, implicitamente, a obrigação de zelar pela segurança do empregado contra acidentes do ofício.

Em consoante com o entendimento acima mencionado nota-se o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2<sup>o</sup> região:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO. NECESSIDADE DA PROVA RESPECTIVA: A responsabilidade civil decorrente de acidente de trabalho ou doença a ele equiparado pauta-se na culpa do agente, consoante se extrai da dicção do inciso XXVIII do artigo 7º da CF. Assim, via de regra, a responsabilidade é do tipo subjetiva. Inexiste, contudo, no caso em análise, prova do nexu causal entre o acidente ocorrido e qualquer conduta da ré a partir da qual pudéssemos lhe imputar a culpa pelo infortúnio sofrido pelo autor, como bem observado pela i. Magistrada de primeiro grau. Mais do que isso, nem mesmo o dano e/ou redução da capacidade laboral do reclamante foram comprovados. Se a juízo do recorrente, essa prova era desnecessária, para o julgador não o é, pois dela prescinde para avaliar a extensão do corte havido no dedo, sequelas decorrentes, para, a partir daí, aferir a existência do dano, moral ou material. Nego provimento ao recurso. (TRT-2 - RO: 00011353420135020447 SP 00011353420135020447 A28, Relator: MARIA DA CONCEIÇÃO BATISTA, Data de Julgamento: 06/10/2015, 5ª TURMA, Data de Publicação: 13/10/2015).

Na mesma linha de pensamento o Tribunal Superior do Trabalho manifestou:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA DO EMPREGADOR CARACTERIZADA. O artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal consagra a responsabilidade subjetiva do empregador pelos danos decorrentes de acidente de trabalho sofrido pelo empregado. Na hipótese, é incontroverso que o autor, em 29/05/2000, durante a sua jornada de trabalho, sofreu acidente no pátio da empresa, quando "uma liga de ferro pesando aproximadamente 800 kg deslocou-se e prensou seu pé direito no chão, provocando a fratura de dois ossos, sendo um deles o cubóide, o que exigiu uma cirurgia para colocação de pinos", com sequelas que reduziram sua capacidade laborativa. No caso, o dano e o nexu causal encontram-se atestados em laudo médico pericial, segundo o qual "o demandante, em função do acidente de trabalho que sofreu nas dependências da demandada, teve o seu pé direito fraturado, o que ocasionou sequela do tipo bloqueio mecânico dos movimentos", com "parcial perda da sua capacidade laborativa, impedindo-o de retornar as mesmas funções antes desempenhadas". A conduta culposa da ré, por sua vez, se caracteriza pela omissão quanto à adoção de medidas de prevenção, orientações, instruções e adequada sinalização do perigo, assim como no fato de que o acidente de trabalho ocorreu em virtude de "defeito na liga responsável pela sustentação das barras de aço, o que caracteriza negligência da empresa". Nesse contexto, constata-se que o Tribunal Regional, ao condenar a ré ao pagamento de indenização por dano moral e material decorrente de acidente de trabalho, deu a exata subsunção dos fatos aos comandos insertos nos artigos 7º, XXVIII,

da Constituição Federal e 186 do Código Civil invocados pela ré. Agravo de instrumento a que se nega provimento (TST - AIRR: 969000820055020481, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 05/08/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/08/2015).

Desta forma, entende-se que a responsabilização do empregador se mostra de forma subjetiva com amparo legal no inciso XXVIII do artigo 7º da CF, que no seu teor descreve que o seguro acidente é devido pelo empregador quando incorrer em dolo ou culpa. Em consoante com este preceito, alguns doutrinadores trabalhistas firmam seu entendimento majoritário na responsabilização civil subjetiva do empregador.

Em contra partida, Gonçalves (2014, p. 29) aponta:

A responsabilidade objetiva funda-se num princípio de equidade, existente desde o direito romano: aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas desvantagens dela resultantes (*ubiemolumentum, ibionus; ubicommoda, ibiincommoda*). Quem aufere os cômodos (ou lucros), deve suportar os incômodos (ou riscos).

A corrente minoritária que acredita na responsabilidade objetiva do empregador se firma na teoria exposta acima, pois é o empregador quem lucra com a atividade empresária e é também ele que dispõe de meios eficientes para manter o ambiente laboral seguro, assumindo os riscos que a atividade venha a oferecer.

As teorias que fundamentam esse tipo de responsabilização são apontadas por Castro; Lazzari (2016, p. 612):

**DO RISCO PELO FATO DA COISA** – sustenta que, tendo o empregador a propriedade dos bens de produção que acarretam os acidentes (as máquinas), deve responder pelo fato de deter a coisa perigosa (*ubiemolumenta, ibionus*: quem tira proveito também fica com os ônus). **RISCO PROFISSIONAL** – declara que a produção industrial, ao expor o trabalhador ao risco – não ao acidente em si –, impõe ao que dela se beneficia a obrigação de indenizar, se houver acidente, mesmo sem culpa.

No tocante a objetividade da responsabilização civil do empregador, o entendimento é que, essa acontece quando a atividade é considerada atividade de risco, neste sentido houve o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO. Reconhecida a responsabilidade objetiva do empregador, em razão do exercício de atividade de risco, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, bem como a existência de dano e de nexos causal entre o acidente sofrido e o trabalho prestado pelo empregado, na qualidade de motorista, são devidas as indenizações por danos materiais e morais postuladas (TRT-4 - RO: 00214533920155040406, Data de Julgamento: 11/10/2017, 11ª Turma).

Neste mesmo sentido Júnior (2009, p. 125) afirma que quando é caracterizada a culpa concorrente do empregado, este fato não exclui a responsabilidade civil do empregador, podendo apenas ser reduzido o valor da indenização devida.

### **5.3 Competência para Julgamento**

Na esfera da competência para processar e julgar ações decorrentes de acidente do trabalho aduz Ibrahim (2011, p. 713):

Ao contrário dos benefícios comuns, os litígios e medidas cautelares relativos a acidente de trabalho serão apreciados, na via judicial, pela justiça dos Estados e do Distrito Federal, segundo o rito sumário, inclusive durante as férias forenses, mediante petição instruída pela prova de efetiva notificação do evento à Previdência Social, através de Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT.

A competência para julgamento da ação de acidente de trabalho é da Justiça do Trabalho, conforme entendimento sumulado pelo STF através da súmula vinculante nº 22:

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuem sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da EC. N. 45/2004.

Em casos de pensão por morte em decorrência de acidente de trabalho o STF firmou seu entendimento estabelecendo que é a Justiça Federal o órgão

responsável para apreciação da matéria, quando se trata de demanda posta contra o INSS.

Nos casos de demanda contra o empregador, em que é pleiteado a pensão por morte, a competência é estabelecida na súmula 15 do STJ cujo teor é “competete à Justiça Estadual processar e julgar os litígios decorrentes de acidente do trabalho.”

No que tange a prescrição a súmula 278 do STJ estabelece que “o termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização. É a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade labora”.

O procedimento judicial que é decorrente de uma ação acidentária é isento das custas processuais e das despesas relativas à sucumbência conforme prevê a redação do art. 129, parágrafo único da Lei n. 8.213/91, em complemento o STJ editou a súmula 110 que restringe a isenção de pagamento das custas apenas para o obreiro.

Em igual pensamento, Martins (2011, p. 437) entende que essa restrição se faz necessária pela condição de hipossuficiente do obreiro, tendo em vista que sua condição financeira não permite arcar com as custas processuais, pois suas condições impediriam o ingresso na esfera jurídica para valer-se de seus direitos.

No que diz respeito à ação regressiva do INSS contra o empregador, Santos (2013, p. 518), define que:

O ressarcimento ao INSS deve ser feito quando o acidente tiver ocorrido em razão da negligência na observância das normas de segurança e higiene do trabalho, que devem ser individual e coletivamente aplicadas pelas empresas. Não se trata de mera faculdade conferida ao INSS, mas, sim, de dever legal de ir em busca do ressarcimento do fundo previdenciário, em razão das verbas que foram destinadas à cobertura da contingência causada pela negligência do empregador.

O direito ao ressarcimento das verbas pagas pelo INSS na forma de auxílio acidentário está previsto no artigo 120 da Lei 8.213/1991 o qual estabelece que nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene no trabalho indicados para a proteção do empregado seja individual ou coletiva a previdência social proporá ação regressiva.

Neste caso a competência para julgamento das ações regressivas do INSS contra o empregador, que visa resgatar o dinheiro pago ao segurado, no entendimento de Castro; Lazzari (2016, p. 628) é de responsabilidade de apreciação

da Justiça Federal conforme preceitua a letra do artigo 109 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

## 6 CONCLUSÃO

A presente pesquisa propôs-se analisar a ocorrência de acidente de trabalho e doença ocupacional e a responsabilização civil do empregador em ocorrência deste.

Para alcançar as indagações pré-definidas na gestão da pesquisa, foram lançadas questões norteadoras com a intenção de identificar e compreender os detalhes do objeto lançado durante a gestão da pesquisa, das quais se destacam: (1) Em quais situações o acidente de trabalho é caracterizado? (2) Quais fatores contribuem para a ocorrência de acidentes de trabalho? (3) Qual a consequência do afastamento do empregado? (4) Em que consiste o instituto da Responsabilidade Civil, nos casos de acidente de trabalho?

Desta maneira, na evolução histórica do direito do trabalho percebeu-se que a preocupação com o acidente de trabalho foi apresentada em primeiro momento na Constituição Brasileira de 1934 e a partir de então todas as outras sempre tinham algo relacionado a essa nova preocupação.

A melhor evolução deste ramo se deu com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que enquadrou os direitos trabalhistas no rol de direitos sociais e inovou trazendo em seu art. 7º o seguro contra acidente de trabalho.

Acidente de trabalho é todo aquele ocorrido no âmbito laboral ou em decorrência dele, caracteriza-se como acidente de trabalho também o acidente de trajeto, que é aquele que acontece no caminho empresa-residência ou vice e versa.

Alguns fatores considerados de risco são considerados como causa do acidente de trabalho, dentre eles o de maior importância, diz respeito à fadiga ocasionada pelo excesso da jornada de trabalho, desta forma, quanto maior a jornada, maior a probabilidade de acidentes, pois conforme apontado, a fadiga física e intelectual é um grande risco a saúde do trabalhador.

Para a obtenção de um ambiente de trabalho seguro, o Ministério do Trabalho e Emprego edita as NR que devem ser cumpridas por todos os empregadores, essas visam estabelecer parâmetros seguros para cada tipo de ambiente laboral.

É dever do empregador comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a ocorrência de acidente de trabalho ou doença ocupacional, essa comunicação se dá

através do preenchimento do formulário CAT, que dever ser preenchido com todas as informações referentes ao infortúnio. Em caso de não preenchimento deste formulário pela empresa, o empregado ou seus dependentes podem preenchê-lo e comunicar a ocorrência ao MTE.

As consequências do infortúnio trabalhista são diversas, sejam elas, ao empregador, seja ao trabalhador ou até mesmo a sociedade. Em suma, pode-se citar como sequela gerada ao empregador a continuidade do pagamento do FGTS e o aumento no índice do FAP, ao empregado o efeito diz respeito à fragilidade da sua saúde e sua capacidade laborativa e em casos extremos a extinção de sua vida. Na esfera social o afastamento por acidente de trabalho contribui para o aumento das despesas do INSS que em decorrência começa a prolongar datas de perícias devido à superlotação das agências.

A identificação do fator que contribuiu para a ocorrência do acidente de trabalho é de grande importância, a fim de dar prosseguimento à responsabilização, neste contexto há a necessidade de analisar a culpabilidade, ou seja, quem contribuiu para a ocorrência, de quem partiu a negligência, se do empregador ou do empregado.

A responsabilidade civil se mostra necessário a partir do momento em que o homem entra em conflito com a sociedade em que convive, esta responsabilização tem um caráter de sanção e visa devolver os prejuízos causados por tal conflito, punindo o agente que contribuiu para a ocorrência.

Ademais, essa punição divide-se em duas formas, subjetiva ou objetiva. Na responsabilidade subjetiva há a existência do elemento de dolo ou culpa necessário para a responsabilização do agente, já na responsabilidade objetiva não exige os elementos acima mencionados, o agente responde diretamente pelo dano, baseando-se na teoria do risco.

Outrossim, na esfera trabalhista a responsabilização se dá na maioria das vezes de forma subjetiva, quando se demonstra a culpa ou dolo do empregador, levando ele, a ressarcir civilmente os danos morais e materiais sofridos pelo empregado, porém quando a atividade exercida pelo empregado é configurada uma atividade de risco permanente a responsabilidade do empregador é objetiva, sem a necessidade da demonstração dos elementos de dolo ou culpa para que o empregador seja responsabilizado, pois para seguidores desta teoria o empregador é quem assume o risco da atividade.

À guisa da conclusão, para que haja uma justa responsabilização do empregador deve-se atentar para o agente causador do infortúnio do trabalho, uma vez que, nem sempre apenas o empregador tem a culpa, pois muitas vezes por conta de displicência do próprio trabalhador o acidente acontece.

## REFERÊNCIAS

AMADO, Frederico. **Curso de Direito e Processo Previdenciário**. Salvador: Juspodivm, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. São Paulo: Saraiva, 2010.

BASILE, César Reinaldo Offa. Acidente de trabalho. In: \_\_\_\_\_ **Direito do Trabalho: Teoria Geral a Saúde e Segurança**. Saraiva, 2012, p. 266 – 268.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Jornada de trabalho e acidente de trabalho: Reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho**. **Revista TST**, Brasília, vol. 75, nº 2, abr/jun 2009, pp. 35 – 52. Disponível em: <<http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2009/n%202/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho,%20v%2075,%20n%202,%20p%2035-52,%20abr-jun%202009.pdf>>. Acesso em: 04 abr. 2016.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, 191-A Brasília, DF, Brasília, 5 de out. 1988.

BRASIL. Decreto 3.048, 06 de Maio de 1999. Aprova o regulamento da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF. 07 Maio 1999.

BRASIL. Decreto 5.452, 01 de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 09 Ago.1943.

BRASIL. Lei 8.036, de 11 de Maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de garantia por Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF. 14 Maio 1990, p. 8965.

BRASIL. Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os planos e benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF. 25 jul. 1991. Seção I, p. 14809.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário n. 00011353420135020447-SP. Relator: Maria da Conceição Batista. **Pesquisa de Jurisprudência**. Acórdão, 06 de outubro de 2015. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/312152587/recurso-ordinario-ro-11353420135020447-sp-00011353420135020447-a28>>. Acesso em: 19 out. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Recurso Ordinário n. 00214533920155040406. Relator: Marcos Fagundes Salomão. **Pesquisa de Jurisprudência**. Acórdão, 11 out2017. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/00214533920155040406>>. Acesso em: 11 out. 2017.

4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/509283060/recurso-ordinario-ro-214533920155040406 >. Acesso em: 19 out. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 969000820055020481. Relator: Claudio Mascarenhas Brandão. **Pesquisa de Jurisprudência**. Acórdão, 05 de agosto de 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/217647463/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-969000820055020481>>. Acesso em: 19 out. 2017.

CASTRO, Carlos Alberto pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito Previdenciário**. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. São Paulo, Método, 2016.  
COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Civil: obrigações responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2012.

DELGADO, José Augusto. **A Constituição Federal e o Acidente de Trabalho: interpretação do art. 7º, inciso XXVIII, da C. F. de 1988**.BDJur. Brasília, DF. 17 nov. 2008. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/18077>>. Acesso em: 06 Abr. 2016

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2006.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2011.

DINIZ, Maria Helena. Responsabilidade civil decorrente do acidente de trabalho. In: \_\_\_\_\_ **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. Saraiva, 2015, p. 566 – 575. Disponível em <<http://www.scielo.org/pdf/rsp/v40n6/07.pdf>>. Acesso em: 03 abr. 2016.

FARIAS, Cristiano Chaves de; NETTO, Felipe Peixoto Braga; ROSENVALD, Nelson. Lesão que cause incapacidade para o trabalho. In: \_\_\_\_\_ **Novo Tratado de Responsabilidade Civil**. Atlas S.A, 2015, p. 285 – 287.  
FIUZA, César. **Direito Civil**. São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 2015.

GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Manual de direito civil: volume único**. São Paulo: Saraiva, 2017.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Acidentes do trabalho: doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico**. Salvador: Juspodivm, 2017.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2014.

GONÇALVES, Ligia Bianchi; CRUZ, Vania Massambani Corazza. **Segurança e Medicina do trabalho**. São Paulo, Cenofisco, 2010.

GONÇALVES, Michelly Macedo; GAMA, Monike Gomes da; e MARTINS, Fernando Batistuzo Gurgel. **Conflito de perícias no afastamento do trabalho**. Encontro de Iniciação Científica, Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo Presidente Prudente – SP, disponível em: <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/revista/index.php/ETIC/article/view/5069/4749>>. Acesso em: 04 abr. 2016.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário**. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

JUNIOR, Jose Otávio de Almeida Barros. **O Dano Moral no acidente de trabalho e a responsabilidade civil objetiva do empregador**. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, nº 34, 2009. pp.111-130. Disponível em: <[http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125447/Rev34\\_art6.pdf/fdab8608-ec21-4501-99f3-930d9cbd7185](http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125447/Rev34_art6.pdf/fdab8608-ec21-4501-99f3-930d9cbd7185)>. Acesso em: 15 mar.2016.

JUNIOR, Miguel Horvath. **Direito Previdenciário**. São Paulo: QuartierLatin, 2014.

LEITÃO, André Studart; ANDRADE, Flávia Cristina Moura de. Auxílio-Acidente. In: \_\_\_\_\_ **Direito Previdenciário I: Teoria Geral, custeio, benefícios, previdência privada e competência**. Coleção Saberes do Direito Nº 45. Saraiva, 2012, p. 153-154.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. São Paulo: Atlas, 2011.

NADER, Paulo. **Curso de direito civil: responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual prático da previdência social**. São Paulo: Atlas, 2003.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Método, 2016.

ROMAR, Carla Tereza Martins. LENZA, Pedro (Coord.) **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2014.

SANTANA, Vilma Sousa; ARAUJO-FILHO, José Bouzas; ALBUQUERQUE-OLIVEIRA, Paulo Rogério e BARBOSA-BRANCO, Anadergh. **Acidentes de trabalho: custos previdenciários e dias de trabalho perdidos**. *Rev. Saúde Pública*. 2006, vol.40, n.6, pp. 1004-1012. ISSN 1518-8787.

SANTOS, Marisa Ferreira dos. LENZA, Pedro. (Coord.). **Acidente do trabalho**. In: \_\_\_\_\_ **Direito Previdenciário Esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2013.

TARTUCE, Flávio. **Direito civil: direito das obrigações e responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

\_\_\_\_\_, Flávio. **Manual de direito civil.** São Paulo: Método, 2017.

## ANEXO A

### DECRETO N. 21.186 – DE 22 DE MARÇO DE 1932

Regula o horário para o trabalho no comércio

O Chefe do Governo Provisório da República dos Estados Unidos do Brasil, resolve:

Art. 1º A duração normal do trabalho efetivo dos empregados em estabelecimentos comerciais, ou secções de estabelecimentos comerciais, e em escritórios que explorem serviços de qualquer natureza, será de oito horas diárias, ou quarenta e oito horas semanais, de maneira que a cada período de seis dias de ocupação efetiva corresponda um dia de descanso obrigatório.

Art. 2º O trabalho diurno, para os efeitos do presente decreto, não pode começar antes das cinco horas, nem terminar depois das vinte e duas.

Parágrafo único. A duração de trabalho do empregado, em serviço noturno, não poderá exceder de sete horas de ocupação efetiva.

Art. 3º O descanso semanal terá a duração mínima de vinte e quatro horas consecutivas, e ser-lhe-á destinado o domingo, salvo convenção em contrário entre empregadores e empregados ou motivos, quer de interesse público, quer de natureza da ocupação.

§ 1º O descanso semanal pode ser excepcionalmente suspenso nos casos de trabalhos urgentes cuja execução imediata se torne necessária por motivos de força maior.

§ 2º A duração normal do trabalho não se aplica às pessoas que exerçam funções de direção, gerência, fiscalização externa ou vigilância, aos viajantes, representantes ou interessados do negócio e aos vendedores, compradores e cobradores quando em serviço externo.

Art. 4º Sem aumento da remuneração, as quarenta e oito horas semanais de ocupação efetiva, estabelecidas no art. 1º, poderão ser distribuídas de modo diverso do ali prescrito, mas sempre dentro daquele total e nunca excedendo de dez horas diárias de trabalho efetivo.

Art. 5º A duração normal do trabalho poderá ser elevada até nove horas diárias, ou cinquenta e quatro semanais, de ocupação efetiva, se assim acordarem

empregadores e empregados, mediante o pagamento de percentagem adicional sobre a remuneração.

Art. 6º A duração normal do trabalho poderá ser prolongada por uma hora para os encarregados de serviços de fogos, motores, máquinas e luz, desde que não constituam trabalho principal do estabelecimento, e para os empregados especialmente encarregados de serviços de limpeza, empacotamento e expedição.

Art. 7º A duração normal do trabalho poderá ser excepcionalmente elevada até doze horas diárias, em determinadas secções de estabelecimentos comerciais e escritórios:

- a) quando somente por trabalho excedente do horário se possa prevenir a perda de materiais deterioráveis ou o mau resultado técnico do serviço já iniciado;
- b) quando houver urgência de serviços especiais, tais como os de inventário, balanço, vencimentos, liquidações, fechamento de contas, expedição de correspondência;
- c) nos casos de excesso de trabalho, oriundos de circunstâncias excepcionais, uma vez que o empregador efetivamente não disponha de outros meios;
- d) por ocasião de festejos populares, ou em casos de interesse nacional, que reclamem prolongação do trabalho.

Parágrafo único. Em tais hipóteses, será o aumento de remuneração feito na base do salário-hora ou conforme for convencionado entre empregador e empregado.

Art. 8º Os estabelecimentos comerciais e escritórios de qualquer natureza podem funcionar continuamente, mesmo em todas as secções, desde que sejam utilizadas turmas de empregados que se revezem.

Art. 9º Para atender ao funcionamento de determinados estabelecimentos ou escritórios, a duração normal do trabalho do empregado poderá ser repartida em dois períodos, entremeados de um repouso de três horas, no mínimo, contanto que ambos não ultrapassem de dez horas de trabalho efetivo diário.

Art. 10. O trabalho efetivo deve ser entremeado de um intervalo de uma a duas horas, para descanso e refeição, não computados na duração normal do trabalho.

Art. 11. Sempre que ocorrer interrupção forçada do trabalho, resultante de causas acidentais ou de força maior que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prolongada por mais duas horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de dez horas diárias, em período não superior a quarenta e cinco dias por ano.

Art. 12. Os empregadores são obrigados:

- a) a ter afixado, em lugar visível, o horário do trabalho, mencionando as horas de descanso e o dia de repouso semanal;
- b) a ter livros de registo conforme modelos aprovadas pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nos quais serão anotadas, acerca de cada empregado, as interrupções do trabalho e respectiva causa, o número de horas perdidas e todas as prorrogações concedidas na conformidade deste decreto, com a importância das remunerações devidas.

Parágrafo único. Sendo o trabalho executado por turmas, constará do horário o início e duração de trabalho e a relação dos componentes de cada turma.

Art. 13. O presente decreto não abrange os trabalhos agrícolas e rurais, mesmo em se tratando de estabelecimentos ou escritórios, quando situados em zona rural.

Parágrafo único. Igualmente, não são atingidos por este decreto os teatros e demais casas de diversões, farmácias, hospitais, casas de saúde ou sanatórios, barbearias, mercadora municipais, estabelecimentos bancários, transportes de qualquer natureza e os escritórios de empresas que explorem serviços de utilidade pública federal, estadual ou municipal, cujas condições de trabalho serão determinadas em regulamentos especiais, expedidos pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 14. A divisão ou distribuição do horário do trabalho fica dependendo das conveniências ou usos locais.

Art. 15. Será considerado tempo de trabalho efetivo, para contagem das horas de trabalho, aquele em que o empregado se achar a disposição do empregador, em serviço efetivo, interno ou externo, do estabelecimento ou escritório.

Art. 16. As presentes disposições não afetam o costume ou acordo por força do qual a duração do trabalho seja menor do que a estabelecida neste decreto.

Art. 17. As exceções consignadas nos artigos deste decreto à duração normal do trabalho, suas interrupções e causas e às recuperações, deves, quando ocorridas, ser comunicadas, por escrito ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio dentro do mês que se seguir ao da sua verificação.

Art. 18. É nula de pleno direito qualquer convenção contrária às disposições deste decreto, tendente a evitar a sua aplicação ou alterar a sua execução.

Art. 19. As infrações dos dispositivos deste decreto serão punidas com a multa de 200\$0 a 2:000\$0, elevada ao dobro na reincidência, aplicada pelo Departamento Nacional do Trabalho ou autoridade que o representar.

§ 1º Das multas impostas haverá recurso, com efeito suspensivo, para o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio dentro do prazo de trinta dias de sua notificação.

§ 2º Não se realizando o pagamento da multa dentro de trinta dias, contados da ciência de sua imposição ou da data da solução do recurso, proceder-se-á à cobrança executiva perante o Juízo competente.

Art. 20. O presente decreto entrará em vigor no Distrito Federal e capitais dos Estados, dentro de seis meses de sua publicação no Diário Oficial, e nos demais pontos do território nacional dentro de doze meses da mesma publicação, devendo ser regulamentado no prazo máximo de noventa dias.

Art. 21. Revogam-se as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 22 de março de 1932, 111º da Independência e 44º da República.

GETULIO VARGAS.

Afrânio de Mello Franco