



FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE - FANESE
CURSO DE DIREITO

ANA PAULA DE CARVALHO RUBIATTI

RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NAS DOENÇAS OCUPACIONAIS

ARACAJU
2019

ANA PAULA DE CARVALHO RUBIATTI

RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NAS DOENÇAS OCUPACIONAIS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Fanese como requisito parcial e obrigatório para a obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof^ª Dr^ª Sandra Regina Oliveira
Passos de Bragança Ferro

**ARACAJU
2019**

Dados de Catalogação

A Deus por me abençoar todos os dias de minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado força, sabedoria, e serenidade para superar as dificuldades da jornada diária, permitindo assim, realizar os meus sonhos.

Ao meu pai (*in memoriam*), que me deu uma profissão e me fez sonhar em um dia ser advogada. Essa realização é nossa.

Aos meus filhos e familiares pelo apoio, pela paciência e pela compreensão na minha ausência familiar

Aos meus funcionários que sempre estiveram do meu lado me incentivando a continuar cobrindo a minha ausência no escritório.

A todos os professores do Curso de que foram essenciais na minha vida acadêmica, tornando possível a conclusão desta monografia.

Aos meus amigos e colegas meu agradecimento por compartilharmos muitas experiências.

Enfim, a todos que contribuíram direta ou indiretamente, para o meu crescimento pessoal e profissional.

RESUMO

O presente estudo traz uma análise sobre a responsabilização do empregador nas doenças ocupacionais. As implicações que as doenças ocupacionais ocasionam tem sido objeto de análise e interlocução entre especialistas, estudiosos e operadores do direito que buscam investigar como a exposição ocupacional gera efeitos nocivos à saúde do trabalhador, e a responsabilidade do empregador pela sua ocorrência. O objetivo desse estudo é verificar, na doutrina e na jurisprudência atualizada, a teoria de responsabilidade mais adotada nas cortes brasileiras, mediante a configuração da doença ocupacional. Trata-se de um estudo de qualitativo, de caráter exploratório, uma vez que ele possibilitou sumarizar as revisões bibliográficas e analisar um tema específico. Logo, optou-se por realizar uma pesquisa bibliográfica, exploratória e qualitativa. O estudo buscou resposta ao questionamento: Qual a teoria de responsabilização do empregador mais empregada nos tribunais brasileiros no caso de doença ocupacional? A literatura jurídica mostrou que a teoria que melhor se adequa a realidade profissional brasileira é a objetiva, por ser a mais adotada nos tribunais brasileiros, em virtude de sua contribuição para a proteção da saúde dos trabalhadores expostos a agentes de riscos no local de trabalho. Portanto, a jurisprudência é pacífica e consolidada quanto a adoção dessa teoria nos casos de doenças ocupacionais, sendo avaliada a ocorrência do nexo de causalidade, e por isso, o empregador será responsabilizado pelo surgimento das patologias quando adquirida no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Doenças Ocupacionais; Empregador; Responsabilidade Civil

ABSTRACT

This study provides an analysis of employer accountability in occupational diseases. The implications that occupational diseases bring have been the object of analysis and dialogue among experts, scholars and legal operators who seek to investigate how occupational exposure generates harmful effects on workers' health, and the employer's responsibility for their occurrence. The aim of this study is to verify, in updated doctrine and jurisprudence, the theory of responsibility most adopted in the Brazilian courts, through the configuration of occupational disease. This is a qualitative, exploratory study, since it made it possible to summarize the literature reviews and analyze a specific theme. Therefore, we chose to conduct a bibliographical, exploratory and qualitative research. The study sought to answer the question: What is the employer accountability theory most used in Brazilian courts in the case of occupational disease? The legal literature has shown that the theory that best fits the Brazilian professional reality is the objective one, as it is the most adopted in the Brazilian courts, because of its contribution to the health protection of workers exposed to risk agents in the workplace. Therefore, the jurisprudence is peaceful and consolidated regarding the adoption of this theory in cases of occupational diseases, and the occurrence of causation is evaluated, and therefore, the employer will be responsible for the emergence of pathologies when acquired in the workplace.

Keywords: Occupational Diseases; Employer; Civil responsibility

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Evolução Histórica do Trabalho	13
Quadro 2 – Princípios do Direito do Trabalho	17
Quadro 3 - Elementos da Responsabilidade Civil	25
Quadro 4 - Pressupostos para a Configuração da Responsabilidade Objetiva nas Doenças ocupacionais	35

LISTA DE SIGLAS

Art	Artigo
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhista
CPC	Código de Processo Civil
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LER	Lesões por Esforços Repetitivos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR	13
2.1 Breve Evolução Histórica do Trabalho	13
2.2 O Direito do Trabalho e seus Princípios.....	15
2.2 As Doenças Ocupacionais e Aproveção do Trabalhador.....	18
3 DA RESPONSABILIDADE CIVIL E SEUS PRESSUPOSTOS.....	23
3.1 Das Teorias de Responsabilidade Civil	26
4 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE TRABALHO DECORRENTES DE ACIDENTES E DOENÇAS COUPACIONAIS	28
4.1 Acidentes de Trabalho	28
4.2 As Doenças Ocupacionais: Doenças do Trabalho ou Doença Profissional?	31
4.3 Entendimento Simulado do TST e Aplicações Jurisprudenciais	34
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
REFERÊNCIAS	44

1 INTRODUÇÃO

Em tempos recentes tornou-se interesse de diversos pesquisadores no âmbito da Justiça do Trabalho e Saúde o estudo das doenças ocupacionais em vários setores profissionais, o que torna a responsabilidade do empregador no caso de doenças ocupacionais uma temática contemporânea e um campo fértil de debate e investigação jurídica, haja vista que os trabalhadores, ao longo das décadas, vêm adquirindo novas responsabilidades, majoradas em função das inúmeras cobranças em termos de qualificação profissional e busca por melhores resultados, o que vem gerando profissionais cada vez mais ansiosos e estressados.

A literatura sobre os riscos à saúde do trabalhador vem mostrando um elevado número de agentes, cujas suas propriedades podem ocasionar danos à saúde. Especialistas vem tecendo análises sobre a importância da detecção e diagnóstico precoce dos efeitos nocivos produzidos pela interação dos agentes biológicos, químicos, ambientais e ergométricos com o organismo humano, o que poderá comprometer a integridade física e mental do trabalhador.

Em virtude dos riscos a que estão submetidos os trabalhadores, a Norma Reguladora (NR-17) instituiu medidas de segurança, a fim de reduzir o risco de o trabalhador adquirir alguma patologia e a sua exposição aos acidentes de trabalho. Em seu item 17.5, a norma dispõe que: “as condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado”.

Todavia, apesar das normatizações, o número de doenças ocupacionais ainda é elevado, como constatou o DATASUS (2015), que elas representam a causa principal de absenteísmo dos trabalhadores, a exemplo as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), que totalizaram 65% dos afastamentos por doenças ocupacionais no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e gera altos custos para os cofres públicos. Esses resultados estão relacionados à rotina das atividades cotidianas laborais, que expõem os profissionais às várias patologias e algumas delas causam danos irreversíveis.

Em virtude da multiplicidade de doenças que o trabalhador está sujeito no campo laboral, a Lei 8.213/91 equiparou as doenças ocupacionais a acidentes de trabalho, como disposto em seu art. 20 as hipóteses: “consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo, as entidades mórbidas: doença profissional e doença do trabalho.”

Por essa razão, as doenças ocupacionais deixaram de ser uma temática analisadas por especialistas da área de Saúde e Segurança do Trabalho, o que levou os operadores do Direito a analisá-las com maior empenho, em virtude do aumento das demandas judiciais nas esferas

do Direito do Trabalho e Previdenciário, sobretudo, por tratar-se de uma questão social, em virtude de sua amplitude, complexidade e elevados índices estatísticos de ocorrência, que demandam anualmente estratégias de controle e prevenção, pois geram altos ônus para o empregador, o empregado, o governo e, por conseguinte, a sociedade.

Diante do exposto, pretendeu-se verificar no presente estudo: Qual a responsabilização do empregador no caso de doença ocupacional?

A doutrina habitualmente costumava estabelecer a questão da culpa ao tratar da responsabilidade civil, ou seja, a obrigação de reparar um dano ou prejuízo. Assim, a configuração da culpa encontrou respaldo na Constituição Federal (CF/88), em seu art. 7º, XXVIII, que a definiu como requisito necessário a determinação da responsabilidade civil subjetiva. Todavia, com o aumento da incidência de doenças ocupacionais, em decorrência dos elevados índices de acidentes de trabalho, começou-se a discussão sobre a possibilidade de aplicação da teoria objetiva, como definido no Código Civil de 2002, mediante a teoria de risco criado.

Atualmente, os tribunais se dividem, na aplicação das teorias, sendo a objetiva a mais pacificada entre os julgadores. Contudo, ocorre uma divergência entre os juízes sobre a configuração da atividade risco, pois não há previsão legal, e isso traz dificuldade para o julgador considerar se a atividade apresenta risco ou não.

Frente ao exposto, o objetivo geral desse estudo foi verificar, na doutrina e na jurisprudência atualizada, a teoria de responsabilidade adotada nos tribunais brasileiros mediante a configuração da doença ocupacional. Como objetivos específicos: (i) traçar um breve panorama histórico e conceitual do trabalho, analisando a proteção da saúde do trabalhador e os princípios que informam o Direito de Trabalho; (ii) analisar a evolução, aplicabilidade, os pressupostos e as teorias do instituto da responsabilidade civil; (iii) examinar o entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e as aplicações jurisprudenciais no caso da responsabilização do empregador nos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Como hipótese norteadora de estudo: a elevada incidência de doenças ocupacionais demanda que seja verificada responsabilização do empregador no dano causado à saúde do trabalhador, mediante a ocorrência do nexo de causalidade, podendo ser determinada a responsabilidade objetiva pelo surgimento das patologias quando adquirida no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, metodologicamente, tomou-se como parâmetro a Constituição Federal de 1988 e o Novo Código Civil (2002). Trata-se de um estudo de qualitativo, de caráter

exploratório, uma vez que ele possibilitou sumarizar as revisões bibliográficas e analisar um tema específico. Logo, optou-se por realizar uma pesquisa bibliográfica, exploratória e qualitativa. Segundo Mendes, Silveira e Galvão (2012), realização da pesquisa bibliográfica tem o intuito de reunir e selecionar o conhecimento científico mais importante dentro do contexto a ser estudado, levando o pesquisador a contribuir para realização de pesquisas futuras.

Foi feito inicialmente um levantamento bibliográfico e, em seguida, foi realizada a leitura na íntegra das publicações selecionadas, elaborando-se fichamentos com síntese dos principais subsídios para apreciação qualitativa das informações relevantes ao estudo. De forma, foram apresentadas as análises teóricas, por meio da exposição dos dados relativos às publicações e da análise do conteúdo desses materiais.

Para dar desenvolvimento ao estudo, o trabalho foi sistematizado em cinco seções. A primeira seção descreve a contextualização do tema, o objetivo, a metodologia e a estrutura do trabalho. A segunda aborda a proteção do trabalhador e as doenças ocupacionais. A terceira tece uma breve contextualização da teoria de responsabilidade civil, seus tipos e pressupostos. A quarta seção discorre sobre a responsabilização do empregador no caso de doenças ocupacionais, analisando resultados da pesquisa bibliográfica na jurisprudência nacional sobre o tema em epígrafe. E, por fim, na quinta seção, apresentou-se uma breve conclusão, analisando os principais aspectos da presente pesquisa.

2 A PROTEÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Este capítulo contempla uma revisão de literatura sobre o trabalho e sua relação com a saúde do trabalhador, traçando um breve panorama histórico e conceitual do trabalho, com destaque para a evolução da proteção do trabalhador.

2.1 Breve Evolução Histórica do Trabalho

Pesquisadores que analisam a origem do trabalho, o caracterizam como uma atividade que sempre esteve presente na existência humana, entretanto, sua origem é marcada por muita contradição e injustiça social. O próprio termo trabalho, oriundo do latim *tripaliu*, significa instrumento de tortura, caracterizado por três paus organizados em pirâmide usados para supliciar os escravos (CARMO, 2011).

Conforme literatura pesquisada, acredita-se que o trabalho foi considerado a submissão de homens entre homens, passando a não fazer mais sentido para a vida humana. Corroborando com esse entendimento, Oliveira (2016) esclarece que na Antiguidade ele era considerado uma “atividade inferior do homem, e, portanto, destinava-se aos inferiores”. O quadro 1 traz um breve panorama histórico do trabalho na evolução da humanidade.

Quadro 1 - Evolução Histórica do Trabalho

PERÍODO	ESPECIFICIDADES
IDADE ANTIGA	Na Bíblia, Adão e Eva vivem felizes até que o pecado provoca sua expulsão do paraíso e a condenação ao trabalho com o “suor do seu rosto viverás”. Na Antiguidade grega, o trabalho estava ligado à fabricação e esforço, oposto a ócio. Os gregos adotavam a máxima de Aristóteles “ <i>Pensar requer ócio</i> ”, apresentavam uma postura bastante diversa. Entretanto, para sustentar a elite grega, havia os escravos, e como essa situação provocava vergonha, os gregos criaram argumentos sutis que justificavam a necessidade da escravatura.
IDADE MÉDIA	Predominou o regime de servidão: pode-se dizer que houve nesse período um meio-termo entre o trabalho escravo e o trabalho livre, e não há evidência de grande atenção ao trabalho ou de preocupação a com produção. A camada dirigente levava uma vida de costumes requintados e muitos evitavam qualquer atividade ligada a trabalho. Com o surgimento do capitalismo, passou-se a imperar o produtivismo. Tornaram-se revoltantes para a elite burguesa a indolência e o ócio. Recorreu-se, quando necessário o uso da força para obrigar as pessoas a trabalhar. A partir daí, surge, por toda parte, filósofos e economistas exaltando o trabalho como única fonte de riqueza.
IDADE MODERNA	Surgem os movimentos do fordismo e taylorismo, ou seja, a produção em série, movimentos que revolucionaram o sistema de produção, introduziu no sistema a simultaneidade, com trabalhadores operando várias máquinas e proporcionando, como respostas para a crise financeira, o barateamento do custo dos automóveis e o aumento da produção sem ampliar o número de funcionários, e contribuíram sobremaneira para o trabalho alienado.

IDADE CONTEMPORANEA	A revolução técnico-científica trouxe a substituição maciça de mão-de-obra não qualificada por robôs ou por máquinas e a informatização de quase todos os setores de trabalho, aumentando o desempregado, mas criou outras formas de trabalho, que passaram a exigir maior qualificação profissional e dedicação extrema ao trabalho.
------------------------	---

Fonte: (CARMO, 2011, p. 23).

O que esclarecem os pesquisadores é que a primeira forma de trabalho foi a escravidão, como explica Albornoz (2010) que o trabalho escravo persistiu por vários séculos, e este andou com o feudalismo, quando surgiu a servidão em que os senhores feudais ofereciam amparo militar aos servos, que não eram livres, e sim obrigados a prestar serviços na terra do senhor feudal, entregando também parte da produção rural em troca da proteção que recebiam e do uso da terra.

O que se infere é que, até século XIX, as relações de trabalho eram fundadas nas mais diversas formas de dominação e discriminação, manifestando-se através das relações de subordinação. Barros (2016) destaca que a Revolução Industrial transformou o trabalho em uma atividade livre e remunerada, e, com essa mudança, as relações trabalhistas ganharam novos contornos, pois uma nova cultura foi apreendida em detrimento da antiga. Assim, com a expansão do capitalismo que avalizou um novo modelo institucional que afiançasse o modo de produção capitalista, instituindo as formas de relação desiguais entre trabalhadores e empregadores.

Como o passar dos séculos, o trabalho foi evoluindo, da sociedade medieval até os tempos modernos sofreu alterações. Segundo Oliveira (2016) o trabalho foi evoluindo, dando início ao aperfeiçoamento de técnicas e, com elas, surge a concepção de trabalho intelectual, ou seja, uma atividade essencial e mais valorizada no mercado profissional.

Na contemporaneidade, conforme preleciona Gomes (2012), várias transformações ocorreram no mercado de trabalho, passou-se a exigir novas habilidades profissionais; algumas atividades tornaram-se obsoletas e, por isso, foram superadas. Nessa fase, passou-se a exigir mão-de-obra mais qualificada e flexível, com capacidade de renovação constante e com elevada escolaridade.

Barros (2016) explica esse fenômeno como decorrência dos processos globalizados, das transformações originárias das inovações tecnológicas e avanço da ciência, que exigiram trabalhadores mais capacitados para atuar em um mercado altamente competitivo em todas as funções desempenhadas no ambiente profissional.

Comungando desse pensamento, Oliveira (2016), diz que o foco das capacidades profissionais exigidas foi conectado a expansão temporal e territorial, com o objetivo de

superação de seus limites temporais e territoriais, por isso, o trabalhador assumiu a função de conquistar grandes metas e, para tanto, passou a trabalhar mais imensamente e integralmente.

Ribeiro (2014) compartilhando desse entendimento esclarece que as empresas passaram a recrutar profissionais capazes de solucionar problemas, formulam hipóteses e elaboram projetos com eficiência e qualidade, contribuindo assim, para a instalação da cultura institucional de formação continuada e melhores processos de gestão. Sendo assim, tornou-se imprescindível nas empresas, profissionais altamente qualificados, com conhecimentos especializados em áreas específicas para atuar em vários contextos organizacionais.

A partir dessa concepção, o trabalho transformou em uma atividade contraditória, sendo capaz de gerar consequências negativas, pelo que as organizações são capazes de exercer no funcionamento físico e psíquico do trabalhador, como explica Dejours (2010, p. 74), que isso ocorre em virtude da:

[...] divisão de atividades na organização e a forma pela qual as pessoas são divididas no trabalho e as relações humanas que aí se processam, as quais desempenham um impacto no aspecto físico e mental do trabalhador suscitando prazer ou sofrimento. O trabalho é capaz de gerar desprazer, aborrecimento, frustrações, levando o trabalhador a uma exaustão física e mental, acarretando múltiplos problemas de saúde.

Portanto, as condições negativas oferecidas pelas organizações aos trabalhadores são capazes de atacar a sua saúde, provocar efeitos nocivos, como as doenças mentais e físicas e os acidentes, estes decorrentes da exposição aos riscos ocupacionais. Sendo assim, destaca-se a importância dos princípios constitucionais que informam o Direito do Trabalho.

2.2 O Direito do Trabalho e seus Princípios

O nascimento do Direito do Trabalho foi lento e processual, ao longo de muitas décadas leis foram criadas visando a proteção do trabalhador, principalmente pós Revolução Industrial. Nesse período histórico, diversos movimentos europeus marcaram o início da consolidação do Direito do Trabalho. É neste ponto os empregados passaram a perceber que reunidos poderiam exercer pressão em face do empresariado, para conquistar melhorias de condições de trabalho. Assim, o Direito do Trabalho surgiu:

[...] a partir de um conjunto de fatores, mas principalmente como resposta à Revolução Industrial e à exploração daqueles que trabalhavam para satisfação de interesses alheios. Nasce como resposta ao Estado liberal, que permitiu aos proprietários dos meios de produção que impusessem condições desumanas de trabalho aos operários que, para não morrerem de fome, as aceitavam. Nasce, pois, a partir de uma ideia de justiça social, em que se verificou a necessidade de o ordenamento jurídico, seja ele

heterônomo ou autônomo, regular as relações de trabalho para que condições mínimas fossem garantidas (BARROS, 2015, p. 43).

Segundo Delgado (2015), inicialmente, o Direito do Trabalho limitou-se a leis esparsas e rudimentares, destinadas a reduzir a exploração desenfreada do trabalho da mulher e do menor. A partir daí, países europeus reconheceram a necessidade de regulamentação de normas trabalhistas condizentes com a realidade social e a criação de regras para a intervenção estatal na relação entre empregado e empregador.

No Brasil, a Constituição de 1934 foi a primeira Carta Constitucional a disciplina sobre os direitos dos trabalhadores, acompanhando os avanços empreendidos por vários países do mundo, recebendo forte influência da Constituição alemã, cujo texto previa garantia de liberdade sindical, isonomia salarial, jornada máxima de oito horas, descanso semanal remunerado, dentre outras garantias ao trabalhador (MARTINS, 2015).

Na década de 1940, o Decreto-Lei 5.452 de, sancionado no governo do presidente Getúlio Vargas, criou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), visando atender a necessidade constitucional após a criação da Justiça do Trabalho. Completa Martins (2015, p. 12):

A CLT compilou e ordenou os Decretos-leis existentes até então. Uns acham que inovou, criou novos direitos e obrigações. Não é um código, por não inovar no Direito do Trabalho, pois juntou textos legais, inclusive fazendo repetições (arts. 10 a 448 da CLT) e contradições. Foi editado no período autoritário e corporativista do governo de Getúlio Vargas. O estabelecimento de direitos trabalhistas foi uma forma de fazer média com a classe trabalhadora, outorgando benefícios aos dirigentes sindicais em troca do sindicato único, da intervenção e interferência no sindicato.

Na década de 1980 foi proclamada a Constituição Federal de 1988, consagrando vários direitos trabalhistas, sobretudo o amparo da dignidade da pessoa humana e a proteção do trabalhador, transformando o direito ao trabalho como direito social.

Nascimento (2015) advoga que a Constituição vigente é considerada uma das mais avançadas no aspecto social, pois consagra os Direitos Trabalhistas, de modo que a legislação trabalhista evoluiu no sentido de garantir direitos sociais, como a saúde do trabalhador, protegendo-o como verdadeira ferramenta de defesa contra os abusos sofridos no ambiente laboral.

Renzetti (2018) entende que o Direito do Trabalho como um ramo específico do direito brasileiro, e sua efetividade demanda a observância de princípios e regras próprias. Nesse prisma, faz-se necessário analisar os princípios que estão diretamente ligados à relação trabalhista, como pode ser observado na atual doutrina (Quadro 2).

Quadro 2 – Princípios do Direito do Trabalho

PRINCÍPIOS	ESPECIFICIDADES
Da proteção	Tem como base a importância de proteger uma das partes, sendo essa parte protegida o empregado, em função da notável discrepância de ordem econômica, estando esse princípio colocando em pé de igualdade as partes inseridas no processo. Deste princípio decorrem três subprincípios: “ In dúbio pró operário ”; “ da aplicação da norma mais favorável ” e “ da condição mais benéfica ”.
Da inalterabilidade contratual lesiva	É essencial para a manutenção do equilíbrio do pacto laborativo, tendo em vista que a parte hipossuficiente da relação é o empregado, os ajustes de contrato efetuados pelo empregador devem sempre possuir dois elementos: Mútuo consentimento e ausência de prejuízo, <i>in verbis</i> o art. 468 da CLT: nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.
Primazia da realidade	Destaca que o aspecto real, ou seja, o que realmente acontece em uma suposta relação de trabalho, é mais importante do que o aspecto formal/documental. A verdade dos fatos deve imperar sobre qualquer contrato formal caso haja conflito entre o que está documentado e aquilo que ocorre de fato.
Integralidade e intangibilidade do salário	O salário, como principal contraprestação prestada pelo empregador, é responsável pela subsistência do empregado, com típica natureza alimentar, deste modo, o princípio da integralidade e intangibilidade do salário da garantia ao trabalhador contra descontos ilícitos/abusivos feitos pelo empregador.
Princípio da irredutibilidade salarial	O princípio da irredutibilidade, em conformidade com o princípio da condição mais benéfica, e com o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, protege o salário do empregado de reduções, inclusive por força constitucional, assim como disposto no Artigo 7º da nossa Constituição Federal: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.
Princípio da continuidade da relação de emprego	O princípio da continuidade da relação de emprego faz se valer na presunção de que o empregado deseja continuar com a sua prestação laboral, revelando também que, o direito do trabalho enxerga como negativa a dispensa arbitrária e injustificada. O trabalhador tem a intenção de permanecer naquele emprego. É também do empregador, o ônus de comprovar o término da relação de emprego, conforme preceitua Súmula 212, do TST.
Imperatividade das Normas Trabalhistas	De acordo com o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, apesar das partes serem livres para estabelecer um contrato, elas não podem infringir as leis trabalhistas, uma vez que são de ordem pública. Sendo assim não podem ferir o princípio da imperatividade das normas trabalhistas.
Alteridade	Alteridade é um princípio específico do Direito do Trabalho, previsto no art. 2º da CLT, o qual dispõe que: art. 2º - considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Fonte: (AYRES, 2018, p. 2-3)

Diante da exposição dos princípios constitucionais observa-se que eles são a base do ordenamento jurídico brasileiro, ou seja, o alicerce sobre o que é construído a sistematização jurídica do Brasil. Segundo Capelari (2009), a relevância da base principiológica na aplicação do direito e das garantias fundamentais torna o Direito do Trabalho como elemento garantidor da proteção ao trabalhador. Enfim, há um consenso entre os doutrinadores brasileiros de que o princípio da proteção do trabalhador é o arcabouço do Direito do Trabalho, representa o alicerce de todos os demais princípios fundamentais dos trabalhadores.

Ao final deste item, o que se observa é que a legislação trabalhista sempre teve um caráter protecionista, com observância e aplicação de princípios e normas que visam garantir a igualdade entre as partes. Contudo, visando modernizar a legislação trabalhista, a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) introduziu vários artigos e modificou outros, o que trouxe vários reflexos tanto empregadores quanto empregados, sobretudo quando se verifica a inclusão de mais de duzentos dispositivos na CLT e nas Leis do FGTS e de Custeio da Previdência Social, alterando significativamente o sistema trabalhista tradicional brasileiro, alterações essas que levou doutrinadores e operadores do Direito do Trabalho a questionar se a nova lei não está mitigando a proteção ao trabalhador.

2.3 As Doenças Ocupacionais e a Proteção do Trabalhador

O ambiente de trabalho é complexo e conflituoso, e, historicamente está vinculado ao sofrimento, à opressão e até mesmo à supressão da condição humana daqueles que o realizam.

Os indicadores de doenças ocupacionais estão refletidos na visão histórica do trabalho, ou seja, nas relações de poder no trabalho, marcada por um histórico escravagista, abuso do poder diretivo do empregador, a ordem social perversa, baseada na exclusão e na obliteração dos interesses contrários ao capital ou mesmo socialmente não identificados com ele, a subordinação econômica do trabalhador, mormente o assalariado, a competição acirrada, o individualismo, a perversidade, o risco de desemprego, a discriminação gratuita e impune. Todos esses são elementos fáticos e psicológicos que estabelecem grandes dificuldades de afirmação e tutela eficaz dos direitos dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2016).

Por essa razão, no âmbito das relações de trabalho, a proteção da saúde do trabalhador, precisa ser analisada a partir da evolução dos Direitos Fundamentais e o consequente desenvolvimento da ordem jurídica, substanciada na identificação do ser humano como centro do ordenamento jurídico.

A ideia de direitos fundamentais se articula com a cidadania. Contudo, não se pode perder de vista que esses direitos envolvem uma série de aspectos, e eles não foram reconhecidos de uma única vez, nem todos juntos, como explica Andrade (2010), eles foram influenciados por diversos documentos, tais como: a Declaração do Bom Povo da Virgínia, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789) e a Convenção Interamericana dos direitos humanos, além do Pacto de São José da Costa Rica.

Partindo desses documentos, entende-se que os direitos fundamentais combatem todo tipo de injustiça e discriminação, tornando os cidadãos iguais perante a lei. Corroborando com

esse pensamento, segundo Sarlet (2006) os direitos fundamentais são a garantia e ferramenta do princípio democrático da autodeterminação do povo, por meio do reconhecimento do direito de igualdade e liberdade, bem como o direito à participação e a garantia do efetivo exercício de direitos políticos, como fundamento da ordem democrática.

É no cenário da constitucionalização dos direitos fundamentais que o Estado Democrático de Direito se concretiza. No Brasil, o art. 193, *caput*, da CF/88, estabelece que a ordem social tem como base o primado, o bem-estar e a justiça social. A ordem social deve ser vista como um sistema de proteção. Os direitos sociais são previstos no art. 6º, assim se efetivou a condição do Brasil como um Estado democrático de direito com ênfase na cidadania e na dignidade da pessoa humana (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012).

A partir deste momento ocorreu uma interferência do Estado social nas relações privadas e no controle dos domínios econômicos, tendo por finalidade a proteção dos grupos mais vulneráveis e as transformações sociais, visando uma sociedade democrática (BERCOVICI; MASSONETTO, 2010).

Em face da história dos direitos trabalhistas, explicam Jorge Neto e Cavalcante (2012, p. 121) “é inegável que a valorização e a dignidade do trabalho sempre irão depender da política econômica que se adote, vale dizer, a efetiva concretude dos direitos sociais necessitam das medidas estatais na área da política econômica”, relação difícil de distinguir o direito econômico e o direito social. Silva (2014, p. 235) afirma que: “O direito econômico tem uma dimensão institucional, enquanto os direitos sociais constituem formas de tutela pessoal. O direito econômico é o direito da realização de determinada política econômica”. No entendimento de Jorge Neto e Cavalcante (2012, p. 12), os direitos sociais disciplinam situações subjetivas pessoais de caráter concreto. Assim:

[...] os direitos econômicos podem ser entendidos como pressupostos de existência dos direitos sociais, pois, sem uma política econômica orientada para a intervenção e participação estatal na economia, não será possível compor às premissas necessárias ao surgimento democrático de conteúdo tutelar dos fracos mais numerosos. Os direitos sociais abrangem os direitos fundamentais do homem, sendo, portanto, direitos de todos, porém, o exercício de tais direitos pressupõe um tratamento diferenciado das pessoas que, em função algumas condições, sejam físicas, sociais ou econômicas, não podem gozar desses direitos.

Dos aspectos apresentados, nota-se que, a proteção do trabalhador foi estabelecida com a finalidade de conferir segurança e estabilidade às relações jurídicas, estabelecidas continuamente no seio social, dentre estas, como disposto no art. 193, *caput*, da referida Carta Constitucional de 1988, “a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivos

o bem-estar e a justiça social, de que a forma de ordem social deve ser vista como um sistema de proteção de força de trabalho”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), quando da adoção da "Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento", estabeleceu em 1998:

A eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação” como um desses princípios e direitos fundamentais no trabalho, ao lado de temas consagrados como a liberdade de associação e de organização sindical, a abolição efetiva do trabalho infantil, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório. O referido documento reflete direitos e princípios constantes de oito convenções fundamentais da organização, aquelas de nº 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182, destacando que todos os Estados-Membros estão obrigados a respeitar os direitos fundamentais objetos das convenções correspondentes, mesmo que não as tenham ratificado.

Desse modo, a Convenção nº 111 da OIT visou coibir toda e qualquer injustiça no ambiente laboral, ao conclamar os Estados-Membros à formulação de política nacional que objetive eliminar toda discriminação em matéria de emprego, formação profissional e condições de trabalho por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, e promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento para com os trabalhadores (BELLUSCI, 2017).

A Carta de Direitos Fundamentais, firmada por tratado internacional ratificado pelo Brasil, é coligada ao ordenamento jurídico brasileiro como norma constitucional, por força do artigo 5º, § 2º da Constituição Federal de 1988.

Artigo 23 [...]:

III) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

Com base no dispositivo acima descrito, compreende-se que o valor social do trabalho deve estar atrelado aos princípios fundamentais, a interpretação da norma contida no artigo 37, II, adequando-se aos princípios fundamentais da própria Constituição Federal de 1988, principalmente às suas diretrizes. Por conta disso, salienta-se que:

O trabalho não é mercadoria, não é coisa, mas sim é motivo de dependência e do sustento do prestador, que o faz para viver, demonstrando seu caráter alimentar. Assim, como princípio fundamental constitucional e, diante da natureza alimentar e das circunstâncias especiais que criaram todo um corpo legal para proteção da atividade laboral como indispensável para a manutenção da sociedade, os efeitos da

nulidade haverão de ser adequados ao caráter fundamental da relação de trabalho havida (DELGADO, 2015, p.190).

Conforme o entendimento de Delgado (2015), é importante destacar que o Direito ao Trabalho surgiu para assegurar a dignidade do trabalhador, por conta disso cumpre-se interpretar que este direito visa proteger o trabalhador das práticas de exploração advindas do processo econômico explorador, que tanto tem contribuindo para a ocorrência de doenças ocupacionais, sobretudo, como destaca Melhado (2012), as atividades que exigem esforços repetitivos, equipamentos inadequados, sobrecarga de trabalho, função com pouca mobilidade, más posturas, ritmos intensos de trabalho, movimentação de materiais pesados, trabalho executado constantemente em pé ou sentado, entre outros.

As atividades descritas geram desgastes físicos, emocionais e altos níveis de estresse crônico, sendo propiciadores de alterações físicas e psicológicas que contribuem para a ocorrência das doenças ocupacionais; como também geram insatisfação profissional, queixas de natureza física e psicológica, transtornos de ansiedade, insegurança, pânico, entre outras (OLIVEIRA, 2016).

A Carta Magna de 1988 elenca os princípios que se prestam à preservação da integridade física e psicológica do trabalhador, da não exploração, assegurando-lhe proteção, fundamentada no princípio da dignidade na execução de suas funções no ambiente laboral. Advoga Pagliotto (2018, p. 2) que “Direito do Trabalho irradia seus princípios protetivos, buscando a igualdade entre as partes contratantes, que naturalmente são desiguais”; desmembrando-se essa proteção em outros princípios, como: “proteção, a irrenunciabilidade de direitos, continuação da relação de emprego, a boa-fé, norma mais favorável, condição mais benéfica e a primazia da realidade são exemplos de princípios que visam afastar a exploração do trabalhador” (MARTINS, 2016).

Dentre os princípios elencados, destaca-se o da proteção, objeto de estudo do presente capítulo, conforme entendimento de Delgado (2015, p.198) este princípio informa que:

O Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia visando retificar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente do plano fático do contrato de trabalho.

Do exposto, infere-se que o princípio protetor possui uma grande relevância no campo trabalhista, por promover um equilíbrio entres o empregador e o trabalhador, já que este último representa a parte economicamente mais fraca nas relações de trabalho (OLIVEIRA, 2016).

A partir desse entendimento, a proteção do trabalhador demanda uma abordagem mais ampla, como propõe a concepção atual de saúde do trabalhador:

Que o ambiente de trabalho deve dar atenção especial a gestão organizacional de riscos, de modo a analisar uma avaliação ergonômica das condições de trabalho, com a avaliação de todo o contexto da atividade laboral, desde seus aspectos físicos (mobiliário, agentes insalubres, movimentos repetitivos, sintomatologia etc.), passando pela rotina de trabalho (v. g., jornada, metas e comunicação com superiores hierárquicos), atingindo aspectos mentais relacionados a comportamento, como a depressão, estresse e o assédio moral (BELTRAMELLI NETO, 2017, p. 245).

Nessa direção, muitas das doenças ocupacionais são decorrentes das condições de trabalho e elas estão intimamente ligadas ao projeto ergonômico da empresa, como destacam estudos que o atual cenário empresarial, na busca pelo alcance dos objetivos organizacionais, vem levando trabalhadores a adquirir novas responsabilidades, o que vem gerando profissionais cada vez mais cansados, ansiosos e estressados (FERREIRA, 2015; SILVA; DIAS, 2017).

Assim, é possível inferir que a proteção do trabalhador repudia todas as práticas desumanas que prejudicam a saúde e bem-estar dos trabalhadores, práticas essas que desconsidera o trabalhador como pessoa, reduzindo-o à condição de objeto, ou ainda a privá-lo dos meios necessários à manutenção de sua saúde, como é o caso da ocorrência de doenças ocupacionais.

3 DA RESPONSABILIDADE CIVIL E SEUS PRESSUPOSTOS

Este capítulo traz uma análise sobre a teoria de responsabilidade civil e seus pressupostos. Inicialmente é oportuno destacar que o termo responsabilidade civil não foi constituído recentemente, sua origem procede a Antiguidade, especialmente, entre os povos primitivos que definiram, inicialmente, a reparação dos danos sofridos, por meio da vingança legítima, não observando se havia culpa ou se ela era proporcional ao delito, como também se havia um equilíbrio entre a ofensa e a reparação.

Sobre essa questão advoga Barroso (2018, p. 2):

Inicialmente, a responsabilidade civil se dava com o que se chama de vingança coletiva, em que, em caso de dano a um, o indivíduo seria punido por todos, sem qualquer limite. Posteriormente, houve a evolução para a vingança privada, em que vigorava a Lei de Talião: “olho por olho, dente por dente”. Nesta fase, em caso de dano, o agredido possuía o direito de “fazer justiça” com as próprias mãos. A responsabilidade aqui era mensurada objetivamente.

O que se observa é que a responsabilidade civil em sua origem foi marcada com a prática de tortura, pena de morte, banimento, prisões desumanas, entre outros. Assim, “inicialmente, vigorou a vingança generalizada, ou seja, não se procurava a restauração do estado anterior, mas sim a aplicabilidade da pena ao ofensor de igual intensidade ao que foi causado” (FAGUNDES, 2013, p.13).

Com a evolução das sociedades primitivas, foi se firmando a concepção de composição voluntária, ou seja, na ocorrência de um dano, este deveria ser ressarcido em dinheiro ou em objetos, sendo este firmado pela vítima. Esse entendimento de responsabilidade foi essencial para firmar a composição obrigatória, que compreendia, conforme assinala Barroso (2018), uma forma de evitar retaliação, porém era estabelecido entre as partes a obrigação de cumprir o que fora determinado pela autoridade competente.

Sendo assim, nota-se que a responsabilidade civil não se limitou a responsabilidade criminal, mas sim a reparação de um dano precedida de forma pecuniária, tendo o Estado a função de comprovar a culpa do agente agressor (SANTOS, 2017).

Sobre a origem da responsabilidade civil ensina o doutrinador Venosa (2015, p. 19):

A *Lex Aquilia* era um plebiscito aprovado em fins do século III ou início do século II a C. que possibilitou atribuir ao titular de bens o direito de obter o pagamento de uma penalidade em dinheiro de quem houvesse destruído ou deteriorado seus bens. Assim, punia-se por uma conduta que viesse a ocasionar danos. Na época de Justiniano a *Lex Aquilia* era aplicada como remédio jurídico de forma geral. No sistema romano da responsabilidade, ao interpretar a *Lex Aquilia*, dela extraiu o princípio que pune a

culpa por dano injustamente provocado, independente de relação obrigacional preexistente. É a origem da responsabilidade extracontratual fundada na culpa ou aquiliana.

Acrescenta o doutrinador citado que o entendimento e aplicabilidade de responsabilidade civil foi aprimorado no Direito Francês, através do Código de Napoleão que consolidou a culpa como alicerce da responsabilidade de indenização dos prejuízos ocasionados, a partir de princípios estabelecidos no referido Código. Esses princípios influenciaram as legislações de vários países, como:

1. O direito à reparação, sempre que houvesse culpa, ainda que leve, separando-se a responsabilidade civil (perante a vítima) da responsabilidade penal (perante o Estado);
2. A existência de uma culpa contratual (a das pessoas que descumprem as obrigações), e que não se liga nem a crime nem a delito, mas se origina da imperícia, negligência ou imprudência (GONÇALVES, 2013, p. 45).

Com o tempo, os princípios do Código de Napoleão foram substituídos por não mais atender as novas demandas das sociedades modernas, que com a expansão do capitalismo e crescimento urbano-industrial trouxeram novos desafios para o convívio em sociedade, sobretudo, a ampliação dos danos e infrações dos acordos e situações sociais que demandaram novos preceitos jurídicos com maior alcance e proteção legal às pessoas.

Com base nessas premissas, vários países passaram a conceber a responsabilidade civil baseada na culpa, como sinaliza Diniz (2013, p.56), [...] a aplicação de medidas que “obriguem uma pessoa a reparar o 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 de simples imposição legal”.

Para Tartuce (2014, p. 449), a responsabilidade civil ocorre mediante a “desobediência de uma regra estabelecida em um contrato, ou por deixar determinada pessoa de observar um preceito normativo que regula a vida” (TARTUCE, 2014, p. 449). Silva (2014) amplia o conceito de Tartuce (2014) definindo-a como:

Dever jurídico, em que se coloca a pessoa, seja em virtude de contrato, seja em face de fato ou omissão, que lhe seja imputado, para satisfazer a prestação convencionada ou para suportar as sanções legais, que lhe são impostas. Onde quer, portanto, que haja obrigação de fazer, dar ou não fazer alguma coisa, de ressarcir danos, de suportar sanções legais ou penalidades, há a responsabilidade, em virtude da qual se exige a satisfação ou o cumprimento da obrigação ou da sanção (SILVA, 2014, p. 610).

Dos conceitos descritos, verifica-se que por meio da responsabilidade civil busca-se a reparação do dano moral ou material, e a concretização de uma sanção ao culpado pelo ato ilícito.

Importante destaca a configuração da responsabilidade civil demanda o surgimento de vários elementos, sobretudo: ação ou conduta, a culpa, nexos de causalidade e o dano, como pode ser visualizado os conceitos dos elementos da responsabilidade civil definidos por renomados doutrinadores pátrios (Quadro 3).

Quadro 3 - Elementos da Responsabilidade Civil

ELEMENTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL	CONCEITOS
Ação ou Conduta	Representa um ato humano próprio ou de terceiros, sendo ele omissivo ou comissivo, lícito ou ilícito, voluntário e imputável que cause danos a outrem, devendo reparar o direito lesado causado por estes. O ato deve infringir uma norma jurídica, e o agente deve ter a ciência que sua atitude é contrária à lei e a de seus guardados (DINIZ 2013, p.248).
Culpa	“[...] haverá obrigação de reparar o dano independentemente de culpa” (art. 927/CC). Quando o causador do dano não tinha intenção de provocá-lo, mas por imprudência, negligência, imperícia causa dano e deve repará-lo. A imprudência ocorre por precipitação, quando por falta de previdência, de atenção no cumprimento de determinado ato que o agente causou um dano ou lesão. Na imprudência, estão ausentes prática ou conhecimentos necessários para realização de ato. A imperícia ocorre quando aquele que acredita estar apto e possuir conhecimentos suficientes pratica ato para o qual não está preparado por falta de conhecimento aptidão capacidade e competência. A negligência se dá quando o agente não toma os devidos cuidados, não acompanha a realização do ato com a devida atenção e diligência, agindo com desmazelo (SILVA, 2014, p. 4).
Nexo de causalidade	O nexo de causalidade demanda a materialização da conduta e do dano que, ao se relacionar, acontece o nexo causal e concomitantemente o dever de reparação, pois presente o nexo causal saberá quem foi o causador do prejuízo (VENOSA, 2015, p. 432).
Dano	O dano engloba uma perda que não era prevista pela vítima, e ele pode acometer várias áreas desde a questão da saúde física e mental, bens materiais e profissionais, até os direitos da personalidade. Em virtude disso, a configuração da responsabilidade civil exige a ocorrência de um dano a um bem jurídico de alguém (FAGUNDES, 2013, p. 167).

Fonte: (Elaborada pela autora/2019)

Pelos conceitos definidos no Quadro 3, observa-se que a configuração da responsabilidade civil demanda exige a presença de elementos, que determinaram o dever de indenizar, ou seja: ação ou conduta (forma de agir omissiva ou comissiva do causador do dano), culpa (ato ilícito que prove aa culpa), nexos causal (a relação entre a conduta, o agente e o dano); o dano (prejuízo moral ou material causado). A determinação dos pressupostos descritos definirá se a responsabilidade será objetiva ou subjetiva, como será analisado nos próximos itens.

3.1 Das Teorias de Responsabilidade Civil

O instituto da responsabilidade civil pode ser classificado em duas teorias: objetiva ou subjetiva. Silva (2011, p. 03) explica que a teoria de responsabilidade objetiva foi reconhecida primeiramente pelo Direito Romano, como explicitado abaixo:

[...] No Direito Romano não interessava a verificação da culpa, mas simplesmente impor ao lesado o direito recíproco de impingir dano de igual magnitude ao experimentado, sendo somente ao depois, com a promulgação da *Lei Aquilia*, instituída efetivamente a necessidade de apuração da conduta faltosa como fundamento para a responsabilidade. A partir da necessidade de prova da conduta ilícita para que surgisse o direito à indenização, deixou muito dos casos apresentados aos tribunais sem a devida resposta, ocasionando à insatisfação social, que, por seu turno, acabou por impulsionar estudos a respeito de outros fundamentos para a responsabilidade civil que não a culpa. Assim, a culpa será ou não considerada elemento da obrigação de reparar o dano.

Contemporaneamente, tanto a teoria de culpa quanto a de risco são fundamentos da responsabilidade civil. Sinteticamente, a doutrina explica que a teoria objetiva, a partir da não ocorrência da culpa não há responsabilidade; por sua vez na teoria subjetiva, a culpa é dispensável, exige-se apenas o elo entre o nexos de causalidade, o dano e a conduta do agente responsável para que ocorra o dever de indenizar.

Advoga Barroso (2018) que no ordenamento jurídico brasileiro a regra básica é de que a responsabilidade subjetiva se configura a partir da obrigação de indenizar mediante a confirmação de dolo ou culpa.

O Código Civil escolheu a culpa como núcleo da responsabilidade civil estabelecendo, *in verbis*:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

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

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

Adeptos da teoria objetiva ou teoria de risco baseada na culpa, entendem que ela está firmada na “obrigação de indenizar decorrente de responsabilidade civil, em função da qual o

causador responde pelos danos provocados pela coisa, que tenha risco ou vício, na medida em que o titular seja o guardião das mesmas” (SILVA; DIAS, 2017, p. 19).

Doutrinadores desenvolveram dois fundamentos para compreensão da teoria de risco, como descritos por Silva (2011, p.17):

Primeiro fundamento é a existência, por parte da sociedade, de culpa *in eligendo* na escolha dos seus administradores. Nessa hipótese, não será caso de indenização, mas sim de se reputar válido o ato praticado. A culpa pode ensejar a responsabilidade civil, mas não na responsabilidade contratual, pois o vínculo contratual (negócio jurídico) necessita de uma manifestação válida de vontade.

O segundo fundamento decorre da aplicação da teoria do risco, segundo a qual, em face de um dano causado, pode existir responsabilidade civil decorrente não de culpa, mas sim em razão da criação de um risco inerente à atividade que provocou o dano.

Isso explica que, a responsabilidade civil com base na teoria do risco criado, obedecendo ao Texto Constitucional de 1988, gera a responsabilidade do causador mediante a configuração de sua culpabilidade do dano.

Na lição de Ward e Giancoli (2012) sobre as teorias de responsabilidade civil subjetiva e objetiva, expõem os doutrinadores:

Examinando-se o critério da conduta do causador do dano, a responsabilidade pode ser subjetiva, quando baseada na culpa em sentido lato (culpa ou dolo), ou objetiva, quando independente de qualquer falha humana (culpa) ou desejo de causar o dano (dolo), noutras palavras, decorre de uma simples relação de causalidade (nexo causal) e/ou de uma situação específica do responsável ou de obrigação que lhe é atribuída (2012, p. 171).

Isso explica de certo modo que, a regra fundamental do ordenamento jurídico brasileiro é a responsabilidade subjetiva. Contudo, estar havendo uma caminhada entre os operadores do Direito, para o que Barroso (2018) chamou de “objetivação” da responsabilidade civil, frente a adoção da Teoria do Risco criado, ou seja, a aplicação da responsabilidade civil objetiva abalizada na teoria do risco, pondera-se o dano causado. Isso mostra a necessidade da existência do dano e do nexo causal para a ocorrência da obrigação de indenizar.

Logo, o que se observou neste capítulo foi, seja objetiva ou subjetiva a teoria aplicada, a responsabilidade incumbida ao causador do dano é importante, na medida em que estabelece limites na sua atuação, impedindo que os interesses dos trabalhadores sejam lesados.

4 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE TRABALHO DECORRENTES DE ACIDENTES E DOENÇAS COUPACIONAIS

Antes de adentrar a questão da responsabilidade do empregador nas doenças ocupacionais, é importante examinar como o ambiente profissional pode contribuir para a ocorrência dos acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais, como será discutidos nos itens a seguir.

4.1 Acidentes de Trabalho

O Brasil é considerado um país que apresenta elevado nível de acidente no trabalho, em virtude da precária situação de segurança no trabalho, haja vista as estatísticas de acidentes dos últimos anos.

Conforme Magalhães (2012, p. 2):

Quando se fala em responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho deve-se ater ao conceito amplo que esse último abarca, uma vez que seu conceito abrange não apenas o acidente em si, caracterizado por uma lesão corporal, funcional, que possa incapacitar o obreiro ou mesmo levá-lo a morte; mas também as doenças ocupacionais desencadeadas pelo exercício do trabalho peculiar a dada atividade (doença profissional), ou pelas doenças comuns desenvolvidas a partir da execução do trabalho em condições irregulares ou nocivas (doença do trabalho); além também de albergar as causas eivadas de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo (caso do art. 21 da Lei nº 8.213/91).

Portanto, juridicamente o acidente do trabalho é decorrente do exercício do trabalho e que gera, claramente ou disfarçadamente, lesão, perturbação funcional ou doença. Segundo Távora (2008, p. 12) “pela lei brasileira, o acidente é confundido com o prejuízo físico sofrido pelo trabalhador”. Tendo como enfoque, a prevenção, contudo, essa aceção não é suficiente, pois o acidente é definido em função de suas consequências sobre o trabalhador, ou seja, as lesões, perturbações ou doenças.

Ao acidente de trabalho é possível adicionar dois tipos: acidentes típicos e os atípicos. O primeiro refere-se aqueles derivados das causas súbitas e inesperadas. O segundo, os acidentes atípicos, são decorrentes das doenças ocupacionais, do acidente *in itinere* e da concausa (SOLIMAR, 2016). Ressalta-se que a ocorrência do de trabalho típico ou atípico é preciso que:

Entre a atividade do trabalhador e o acidente haja uma relação, uma causa e efeito por assim dizer, o que também é chamado de nexo causal, ou seja, o evento deve decorrer do exercício do trabalho a serviço da empresa (art. 19, Lei 8.213/1991).

Em virtude do aumento os acidentes e doenças ocupacionais e das consequências que estas acarretam para o trabalhador, a legislação brasileira estabeleceu alguns preceitos constitucionais e legais, visando à prevenção de acidentes no local de trabalho, a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

Assim, exceto quando se tratar do trabalhador doméstico ou avulso, diante da ocorrência de acidente de trabalho, a lei estabelece que o empregador deve fazer a Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT à Previdência Social até o primeiro dia posterior à ocorrência do acidente e, imediatamente à autoridade responsável nos casos de óbito, para que não venha sofrer penalidades.

Os acidentes de trabalho passaram a receber atenção do legislador, em virtude das consequências adversas que eles trazem para o trabalhador. Por isso, surge a necessidade de responsabilizar aquele que possibilitou a ocorrência de danos ao trabalhador no caso de acidente na execução das atividades laborais.

Antes da Constituição Federal de 1988, o “Supremo Tribunal Federal (STF) fundamentava seu entendimento na antiga Súmula 229, que defendia que só haveria indenização acidentária se houvesse o dolo ou culpa grave de quem causou o acidente” (MAGALHÃES, 2012, p. 6).

Com a Carta Constitucional de 1988 foi estabelecido que a culpa seria o objeto satisfatório para a aplicação da responsabilidade civil (o art. 7º, XXVIII). Ainda em seu art. 7º, inc. XXII, a Constituição preceitua que: “os trabalhadores urbanos e rurais têm direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Nesse sentido a CLT, nos artigos 154 a 201, estabeleceu que o empregador deve implementar diversas estratégias visando à prevenção de acidentes de trabalho através da redução dos riscos intrínsecos à atividade profissional desempenhada pelo empregado.

Já o novo Código Civil Brasileiro instituiu duas especificidades de responsabilidade civil, a objetiva e a subjetiva. A primeira refere-se, conforme ensina o doutrinador Venosa (2015, p. 76), a obrigação de “indenizar que incumbe a alguém em razão de um procedimento lícito ou ilícito que produziu uma lesão na esfera juridicamente protegida de outrem. Para configurá-la basta, pois, a mera relação causal entre o comportamento e o dano”. A segunda, ou seja, a responsabilidade subjetiva pressupõe “a culpa como fundamento da responsabilidade

civil. Caso não haja culpa, não há responsabilidade. Assim, a prova da culpa do agente passa a ser pressuposto necessário do dano indenizável” (GONÇALVEZ, 2008, p. 91).

A partir do novo Código Civil, admitiu-se a aplicação da teoria da responsabilidade objetiva (artigo 927), em que impõe responsabilidade civil involuntariamente de culpa, fundamentada na Teoria de Risco criado.

Neste diapasão, as situações potenciadoras de riscos de acidentes no trabalho demandam medidas preventivas de forma coletiva, visando à proteção do trabalhador. A legislação nacional determina a obrigatoriedade de medidas de segurança quando houver risco de acidentes.

No âmbito previdenciário, um dos benefícios concedidos é o auxílio-doença, e é concedido em virtude da incapacidade temporária do segurado para a realização do trabalho habitual. Sobre o auxílio doença, o art. 75, §3º e §4º do Decreto 3.048/1999, assim dispõe:

Art. 75:

§3º Se concedido novo benefício decorrente da mesma doença dentro de sessenta dias contados da cessação do benefício anterior, a empresa fica desobrigada do pagamento relativo aos quinze primeiros dias de afastamento, prorrogando-se o benefício anterior e descontando-se os dias trabalhadores, se for o caso.

§4º Se o segurado empregado, por motivo de doença, afastar-se do trabalho durante quinze dias, retornando à atividade no décimo sexto dia, e se dela voltar a se afastar dentro de sessenta dias desse retorno, em decorrência da mesma doença, fará jus ao auxílio-doença a partir da data do novo afastamento.

Outro benefício previsto na legislação trabalhista é o auxílio-acidente, e é o único de caráter exclusivamente indenizatório. Visa ressarcir o segurado em virtude de acidente do trabalho ou doença ligados ao trabalho que lhe provoque a redução da capacidade laborativa. A renda mensal será de 50% do salário de benefício que deu origem ao auxílio-doença corrigido até o mês anterior da concessão.

Os requisitos estabelecidos pela Lei nº 8.213/91 para a concessão do auxílio-acidente são: Acidente de qualquer natureza (inclusive do trabalho e doenças relacionadas ao trabalho); produção de sequela definitiva; e efetiva redução da capacidade laborativa em razão da sequela. Com relação às doenças degenerativas, o art. 20 da referida lei as exclui de forma expressa do rol das doenças contempladas pelo auxílio-acidente.

Acerca do auxílio-acidente, o posicionamento da 5ª Turma do TRF- 4ª Região é o seguinte:

O auxílio-acidente independe de carência e só será pago aos seguintes segurados: empregado (exceto o doméstico), trabalhador avulso e segurado especial. Assim vêm decidindo os tribunais pátrios: “muito embora tenha sido comprovada a redução da

capacidade laboral da demandante, não faz jus ao benefício de auxílio-acidente, uma vez que não foi comprovado que tal redução decorreu de acidente e, também, porque a autora enquadrava-se como contribuinte individual, segurado que não tem direito a referido benefício” (AC 2008.71.99.005562-3/RS – 5ª Turma do TRF-4ª Região – Relator Des. Federal Celso Kipper –2009).

Quanto à data de início do auxílio-acidente, o entendimento do STJ é o de que, será o período em que foi apresentado o laudo pericial ao judiciário. Em tese, a data inicia-se quando cessado ao a partir da cessação auxílio-doença anterior.

A aposentadoria por invalidez é outro benefício a que faz jus o segurado, e será pago enquanto este permanecer na condição de incapaz, independentemente de estar ou não recebendo o auxílio-doença, mas que apresente impossibilidade de exercer atividade laboral que garanta o seu sustento.

Outro benefício destinado ao segurado é a pensão por morte, pois, como ensina Garcia (2010, p. 62), “o acidente do trabalho, ou mesmo a doença ocupacional, podem ter consequência fatal ao empregado, acarretando o óbito, surgindo o direito dos dependentes à pensão por morte”.

Desse modo, será concedida a pensão por morte aos seus dependentes, com o intuito de prover o sustento da família, em caso de morte do provedor, garantindo uma renda equivalente a 100% do valor da aposentadoria a que o segurando fazia jus em caso de invalidez na época no acidente que culminou em sua morte.

Os aspectos analisados neste item demonstram a necessidade de diferenciar doenças do trabalho ou das doenças profissionais, a fim de compreender o que determina a doutrina sobre a ocorrência de doenças ocupacionais, como pode ser observado no próximo item.

4.2 As Doenças Ocupacionais: Doenças do Trabalho ou Doença Profissional?

Muitas doenças ocupacionais ocorrem em virtude do descumprimento de normas legais, por essa razão julga-se necessário verificar de quem é a responsabilidade civil na realização da atividade profissional que cria o risco de o trabalhador adoecer.

A legislação brasileira compara as doenças ocupacionais aos acidentes de trabalho, como explicam Silva e Dias (2017) que, em virtude dos inúmeros tipos de doenças que afetam o trabalhador, o legislador não conseguiu estabelecer um conceito que englobasse todos os tipos de doenças, o que ocasionou na equiparação do acidente do trabalho típico para doenças ocupacionais (SILVA; DIAS, 2017).

Assim, em virtude da multiplicidade de doenças que o trabalhador está sujeito no campo laboral foram acrescentadas outras hipóteses iguais ao acidente típico para todos os efeitos legais, como disposto na Lei 8.213/91, art. 20.

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

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

II - Doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Assim compreendido, verifica-se que as doenças ocupacionais fazem parte de gênero, em que estão presentes as espécies: doença profissional e a doença do trabalho. Ampliando seu conceito, Silva e Dias (2017, p. 34) descreve a doença ocupacional, como aquela que “se desenvolve pelo trabalho, e não por estar no trabalho. Logo, quando, em razão do exercício laboral, for verificado o enquadramento do evento danoso, existirá a doença ocupacional”. Diferenciando doença ocupacional de doença profissional Oliveira (2016, p.52) sintetiza, “a doença profissional é aquela típica de determinada profissão.” Já a doença do trabalho, está vinculada “direta ou indiretamente a patologia ou mesopatía na execução do contrato de trabalho, pois são as circunstâncias que envolvem a atividade laborativa que permitem a classificação deste evento danoso” (SILVA; DIAS, 2017, p. 7).

Em Vasconcelos (2014, p. 8) encontra-se uma clara explicação sobre essas doenças, a saber:

Enquanto a doença profissional é peculiar a determinada atividade ou profissão, sendo ela, portanto, o nexó causal presumido da doença com a atividade, a doença do trabalho é atípica, porquanto, ainda que tenha origem nas atividades laborais, surge pela forma como é prestado o trabalho e por condições específicas do ambiente laboral. Neste caso, o nexó de causalidade não é presumido, já que a doença pode ser desenvolvida por qualquer atividade, não necessariamente pela profissão que desempenha.

Independentemente da espécie de doença, seja do trabalho ou profissional, o que se deve considerar é que, a exposição contínua aos riscos ocupacionais pode ser nociva à saúde e integridade física dos trabalhadores. Por isso, as implicações que elas trazem tem sido objeto de análise e interlocução entre especialistas, estudiosos e operadores do direito que buscam investigar como a exposição ocupacional podem gerar efeitos na saúde do trabalhador, e como

o empregador poderá ser responsabilizado pelas ocorrências das doenças ocupacionais e/ou acidentes de trabalho.

É cediço que qualquer atividade laborativa pode ser potenciadora de riscos ocupacionais. A literatura sobre o assunto descreve como principais riscos que podem afetar a saúde do trabalhador, os ambientais, físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes (MORAES, 2015).

A compreensão dos riscos ocupacionais é importante na medida em que se busca avaliar os danos que esses podem ocasionar ao trabalhador. Por essa razão, Carvalho *et al.* (2017) leciona sobre a importância de averiguar a intensidade, a permanência e constância dos agentes de riscos presente no trabalho para caracterizar a gravidade do dano e determinar a responsabilidade do empregador. Corroborando com essa afirmação, Granjean (2010) explica que a exposição ocupacional pode trazer limitações ao trabalhador, provocando-lhe uma invalidez prematura, temporária ou permanente, por isso as doenças ocupacionais e/ou acidentes de trabalho devem ser reparados.

O risco de acidentes ou de doenças ocupacionais foi estudo por Minayo (2010, p. 708) que o caracteriza como uma “consequência da livre e consciente decisão de se expor a uma situação na qual se busca a realização de um bem ou de realização de uma atividade, em cujo percurso se inclui a possibilidade de perda ou ferimento físico, material ou psicológico”.

Entre os riscos ocupacionais, destacam-se os ergonômicos, por ser considerados como principais geradores de doenças ocupacionais, como revelaram os achados de uma pesquisa realizada por Ramos (2015) em que ficou evidenciada a presença desses riscos em vários postos de trabalho, advindos de: posturas inadequadas associadas à repetição, manutenção constante da postura inadequada, excessos na jornada de trabalho, a desobediência aos agentes ergonômicos, antropométricos, má postura, estresse, entre outras, causadoras das Lesões por Esforço Repetitivo (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT).

Pesquisadores enfatizam no campo da exposição ocupacional é de extrema relevância verificar a combinação entre os aumenta a gravidade da exposição e os danos à saúde do trabalhador. Existem alguns estudos que evidenciam a possibilidade de ocorrer uma exposição combinada de agentes, e mesmo quando acontece uma exposição dos limites definidos na legislação de cada um dos agentes, pode haver risco aumentado de danos à saúde do trabalhador (OLIVEIRA, 2016). Essa interação entre agentes é caracterizada por vários estudiosos como uma sinergia entre os fatores que geram a exposição ocupacional (CAVALCANTE *et al.*, 2017). Portanto, as implicações na saúde do trabalhador são motivadas sobretudo pelos os

níveis de concentração do agente, o tempo de exposição no ambiente e sua combinação com outros agentes de riscos.

No cenário atual, algumas classes profissionais são propiciadores de doenças ocupacionais, principalmente em virtude das condições em que os trabalhadores estão inseridos, como relatado na literatura: os excessos na jornada de trabalhos; pressão para obtenção do sucesso profissional, condições desfavoráveis no trabalho, o contato com situações limitantes, alto nível de tensão e de riscos para si e para outros, a desobediência aos agentes ergonômicos e antropométricos, esforços repetitivos, sobrecarga de trabalho, atividade estática, más posturas, ritmos intensos de trabalho, movimentação de materiais pesados, trabalho executado em pé, entre outros (GONÇALVES, 2013).

Partindo desse cenário, constata-se que a ocorrência de doença ocupacional está associada às condições ambientais em que o trabalhador está incluso, já que um conceito ampliado de saúde no trabalho se fundamenta na inter-relação dos determinantes sociais com o processo de trabalho (OLIVEIRA, 2016).

Frente ao cenário atual que expõe o trabalhador a doenças ocupacionais, a doutrina vem admitindo a aplicação das teorias de responsabilização do empregador por danos oriundos da atividade laboral, com base nas teorias de responsabilidade civil, em conformidade com a responsabilidade civil subjetiva, consolidada no entendimento de ato ilícito ou na teoria objetiva, fundamentada na teoria de risco criado proveniente da atividade laboral executada, como examinado o entendimento sumulado do TST e as aplicações jurisprudenciais.

4.3 Entendimento Sumulado do TST e Aplicações Jurisprudenciais

No campo ocupacional, a Constituição Federal de 1988 prevê um rol de direitos dos trabalhadores sejam estes urbanos ou rurais, como disposto no artigo 7º, XXVIII, em que a responsabilidade civil do empregador por doenças ocupacionais, em regra geral, se configura mediante a ocorrência da culpa.

Contudo, explica Vasconcelos (2014, p. 6) que a comprovação de culpa por parte do empregado foi sempre uma tarefa complexa e de grande dificuldade, “em razão, sobretudo, da posição de subordinação que caracteriza a relação de emprego, consoante a qual o obreiro está em posição hierarquicamente inferior ao empregador”. Assim, mediante a dificuldade de determina a culpa do empregador, a teoria do risco criado foi sendo aplicada no campo trabalhista, e a jurisprudência foi paulatinamente aplicando-a nas decisões judiciais.

A aplicação da teoria de risco ganhou fundamentação ainda, no Código Civil, em seu parágrafo único, do art. 927, transformou “a responsabilidade objetiva em regra geral para as atividades de risco previsível e imputando a quem se beneficia economicamente das mesmas os ônus decorrentes da concretização de tais riscos” (PRITSCH, 2011, p. 09).

Portanto, no caso específico das doenças ocupacionais ou agravada pela atividade de risco, a doutrina estabelece a teoria de responsabilidade objetiva, sendo a mais adotada nos tribunais brasileiros, tendo como alicerce no Código Civil, parágrafo único, do art. 927, sem a exigência da culpa do empregador, mas sim quando da ocorrência do acidente de trabalho ou doença ocupacional o empregador será responsabilizado pelo risco criado.

O que se observa é que a configuração da responsabilidade objetiva, em caso de doenças ocupacionais, demanda a ocorrência do **dano** (doença), o **nexo causal** ou a **concausalidade** (doença proveniente do local de trabalho), como pode ser observado no Quadro 4.

Quadro 4 - Pressupostos para a Configuração da Responsabilidade Objetiva nas Doenças ocupacionais

PRESSUPOSTOS	ESPECIFICIDADES
DANO	O dano é a lesão, ou seja, a doença, e os prejuízos que ela ocasionou. Ele é a mola mestra da responsabilidade civil, haja vista que não se pode falar nele, sem a existência de um prejuízo concretizado.
NEXO CAUSAL OU CONCAUSALIDADES	Consiste na relação de causalidade entre o dano e a conduta do agressor. Em linhas gerais, a ação ou omissão de um, deve ser o cordão umbilical da ofensa sofrida pelo outro. Portanto, é necessário exteriorizar uma ligação pura de causa e efeito. A prova pericial é, em regra, o principal meio de convencimento do magistrado, bem como, a existência de reconhecimento do nexo epidemiológico pelo INSS e as declarações emitidas pelo empregador na CAT.
	As concausalidades são aquelas ocorridas quando as doenças ocupacionais são provenientes de mais de uma causa. Assim, pode ocorrer quando reunido mais de um fator, relacionado ao exercício do trabalho e outras causas extralaborais. A concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal como um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o causal.

Fonte: (Adaptado de SILVA; DIAS, 2017, p. 12; COSTA, 2017, p.6)

Com base no Código Civil a aplicação da responsabilidade civil objetiva, dá-se consoante a configuração do risco criado, como revela Giordani (2009, p. 37):

Toda atividade desenvolvida que, por sua natureza, produza um risco para terceiros ensejará o dever de reparar os danos causados sem que haja necessidade de comprovação de culpa do autor do fato. Esta atividade pode ser de cunho profissional,

recreativa, de mero lazer, não havendo, assim, necessidade de que resulte em lucro ou vantagem econômica para o agente para que haja caracterização de sua responsabilidade objetiva. Não se trata, desta forma, do risco proveito, mas sim do risco criado.

Na teoria objetiva, o empregador assume o risco da atividade laboral e do trabalho executado pelo empregado, como verificado no art. 927 do CC, com o ingresso na teoria de risco criado.

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

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

A atual jurisprudência brasileira vem caminhando no entendimento de que é possível ajustar a responsabilidade do empregador conforme o grau de influência da concausalidade na ocorrência da doença e, por isso, os tribunais passaram a adotar a teoria objetiva nos casos de doenças ocupacionais, como pode ser constatado a seguir:

EMENTA DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL. CABIMENTO. Havendo prova de que a atividade desenvolvida pelo reclamante atuou como concausa para o desencadeamento ou agravamento. As concausas na responsabilização do empregador pela doença ocupacional da moléstia descrita na petição inicial, ao empregador incumbe a obrigação de indenizar os danos causados ao empregado, na proporção de sua responsabilidade (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0021317-78.2016.5.04.0512 RO, em 15/08/2018,

Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal – Relator).

EMENTA DOENÇA OCUPACIONAL. Nexo causal com a atividade laborativa. Concausa. Responsabilidade concorrente. Indenizações. Conjunto probatório dos autos a apontar que as atividades profissionais do autor na reclamada contribuíram para o seu quadro patológico. Mesmo sendo possível cogitar-se de outras causas para a doença, como a sua natureza degenerativa, não há como deixar de concluir pelo seu enquadramento como doença ocupacional. Na definição do nexos causal de doença de cunho ocupacional, o trabalho pode representar um elemento apenas secundário, de agravamento, não precisando ser necessariamente o único elemento gerador da doença (concausa). Assim, considerando o grau de sua responsabilidade, deve a reclamada responder de forma concorrente pelos danos daí decorrentes. (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0020115-69.2016.5.04.0511 RO, em 24/11/2017, Desembargadora Denise Pacheco).¹

Nota-se que nos julgados descritos o empregador é obrigado a reparar os danos ocasionados ao trabalhador no exercício de suas funções, cujo arcabouço jurídico é a teoria da responsabilidade objetiva, em que foram observados os requisitos: nexos de causalidade ou concausalidade e o dano. Fica evidenciado também a aplicação da teoria do risco, sendo

¹ <https://portal.trt3.jus.br> > conheca-o-trt > comunicacao > noticias-juridicas

majoritária na maioria dos casos concretos julgados nos tribunais brasileiros, sobretudo, quando a atividade laboral possuir ameaça à saúde e segurança do empregado (SILVA; DIAS, 2017).

Importante destacar a pacificação da jurisprudência brasileira na adoção das teorias objetiva e subjetiva, como já explicitado, sendo a objetiva a mais empregada. Contudo, ocorre uma divergência entre os juízes sobre a configuração da atividade risco, como destaca Silva e Dias (2017), que a legislação não especifica as atividades que, por sua natureza, trazem riscos ao trabalhador.

Em virtude desse cenário, em recentes decisões, o Tribunal Superior do Trabalho tem buscado identificar as profissões que abonam maior risco aos trabalhadores. A respeito disso, Oliveira (2016, p. 147-148) descreve um rol de atividades consideradas de risco pela Subseção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (SBDI-I):

- 1 – Motorista de Caminhão (transporte rodoviário de carga);
- 2 – Corte de cana-de-açúcar;
- 3 – Transporte de valores em carro-forte;
- 4 – Coleta de Lixo com caminhão em vias públicas;
- 5 – Vendedor externo que utiliza motocicleta;
- 6 – Estivador;
- 7 – Atividades em mina de subsolo;
- 8 – Trabalho com veículos automotores da empresa;
- 9 – Vigilante;
- 10 – Transporte de carga com alta incidência de assalto;
- 11 - Auxiliar de viagem (cobrador de ônibus);
- 12 – Operador de máquina de laminação na siderurgia; e
- 13 – Torneiro mecânico

A Consolidação das Leis Trabalhista (CLT) elenca também algumas atividades, consideradas insalubre e perigosa. Segundo a NR-15, as atividades, operações e agentes insalubres são “as situações em que os trabalhadores, no exercício de sua função, estão sujeitos as exposições nocivas à saúde do trabalhador”. Essas situações são consideradas, pelo art. 189 da CLT:

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

[...] Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

- I - Inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;
- II - Roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

Não havendo previsão legal, o julgador acaba por sentir dificuldade em considerar se a atividade apresenta risco ou não, vez que é difícil envolver todas as probabilidades capazes de oferecer risco no exercício do labor. A literatura vem demonstrando que a análise de risco ocupacional demanda o exame da exposição de dois ou mais agentes de forma concomitante, como capaz de oferecer maior risco de danos ocupacionais (BARBOSA, 2010). O elo entre agentes ambientais, físicos, químicos e ergonômicos pode representar que, mesmo quando estes obedecem aos limites de exposição ocupacional, risco elevado de doenças ocupacionais (BARSANO; BARBOSA, 2012).

Nesse sentido, com base nas pesquisas analisadas, é possível perceber a necessidade de alterações jurídicas no que diz respeito a determinação das atividades que, por sua natureza, trazem riscos ao trabalhador, determinando também os valores limite que atualmente determinam a prevenção dos efeitos na saúde do trabalhador.

Dias e Silva (2017) analisando um julgado proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT), da 3ª Região, demonstraram que é pacífica a aplicação da teoria objetiva, pacificando a polêmica no que diz respeito à especificação da atividade de risco, pois elas não estão totalmente previstas pela legislação brasileira, como demonstra a recente decisão:

EMENTA: DANO MORAL - ACIDENTE DE TRABALHO - Segundo o ordenamento jurídico pátrio, duas são as teorias principais aplicáveis, acerca da responsabilização civil: a subjetiva, regra geral, onde há a análise da existência de dolo ou culpa *strictu sensu* na ação ou inação do causador do dano e a objetiva, onde não se perquire acerca de tais elementos, mas apenas sobre a autoria do fato gerador do dever de indenizar, a existência efetiva do dano e o nexo de causalidade entre um e outro. Aplica-se a teoria da responsabilidade objetiva à relação jurídica sub iudice, incidindo o que consta do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, que estabelece: Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. O reclamante exercia atividade de risco, ao lidar com detentos, enquanto empregado da reclamada e estava sujeito a possíveis agressões de terceiros que tivessem a intenção de resgatá-los, ou dos próprios presos, como se verifica do depoimento da testemunha Josiel de Sousa Pereira, ouvida a rogo da própria reclamada, que trabalha na reclamada desde outubro de 2010, sendo que, antes disso, foi recuperando na reclamada, a partir de janeiro de 2007; (...) Portanto, as atividades exercidas pelo reclamante, enquanto empregado da reclamada, atuaram como causa direta da enfermidade de que foi acometido, haja vista os momentos de terror pelos quais passou naquela noite, conforme a prova testemunhal e, inclusive foi reconhecido no depoimento pessoal da reclamada, o que causou a debilitação do seu estado de saúde. (...) (TRT da 3.ª Região; Processo: 0000975-39.2013.5.03.0040 RO; Data de Publicação: 28/10/2016; Disponibilização: 27/10/2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 143; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault; Revisor: Convocada Laudency Moreira de Abreu).

Nessa mesma linha de entendimento, pode-se verificar que a atividade na decisão proferida pelo TRT da 3ª região, possibilitou risco criado ao empregado, sendo adotada a responsabilidade civil objetiva:

EMENTA: A Constituição Federal, nos termos do artigo 7º, XXVIII, assegura ao trabalhador a indenização, em casos de acidente, quando o empregador incorre em dolo ou culpa. As normas de Direito Civil, que regem o instituto da Responsabilidade Civil, mantiveram a regra de responsabilização do pretensor ofensor fundada na culpa artigo 186, do CC -, muito embora tenham evoluído para admitir a responsabilidade civil objetiva em determinadas circunstâncias artigo 927, parágrafo único, do CC. Conforme regra do citado parágrafo único, do artigo 927, do CC, haverá responsabilidade civil objetiva quando a atividade desenvolvida pelo autor do dano implicar risco a direitos de outrem. Trazendo-a para o contexto das relações de trabalho, a ilação que se deve extrair é de que a responsabilidade civil objetiva tem lugar quando o trabalhador executa, normalmente, atividades de risco, como é o caso dos autos, em que o reclamante realizava a coleta de lixo hospitalar, inclusive com material infectado, conforme apurado em sede de perícia técnica. Assim, tenho que se aplica ao caso dos autos a responsabilidade civil objetiva, a qual encontra vasto fundamento na legislação de cunho trabalhista, em especial, em razão de que o caput, do artigo 7º, da CF prevê a ampliação das regras que visem à melhoria das condições sociais dos trabalhadores, o que se amolda ao desprezo da valoração da culpa, porquanto critério mais protetivo, bem assim por que melhor se coaduna à regra do artigo 2º, da CLT. (...) (TRT da 3.ª Região; Processo: 0001782-12.2014.5.03.0012 RO; Data de Publicação: 28/10/2016; Disponibilização: 27/10/2016, DEJT/TRT3/Cad. Jud, Página 149; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault; Revisor: Convocada Laudency Moreira de Abreu).²

O que se adverte é a adoção da presença da atividade de risco e o nexos do labor para a configuração da doença ocupacional, verificando a existência do ato ilícito, sendo proferida a responsabilidade objetiva como base no dever de reparar.

Enfim, há um consenso entre a doutrina e jurisprudência sobre a teoria que melhor se adequa a realidade profissional brasileira, sendo a objetiva a mais adotada, por sua contribuição para a proteção da saúde dos trabalhadores expostos a agentes de riscos no local de trabalho.

Nesse cenário, destaca-se a atuação dos operadores do Direito Trabalhista, por sua contribuição para a responsabilização do empregador em caso de doenças ocupacionais, bem como os profissionais da área de saúde e segurança no trabalho através da averiguação dos riscos ocupacionais, iniciando-se pela sua identificação e análise dos agentes específicos e pelas abordagens de tratamento destes, bem como pela monitoração, controle e acompanhamento, definindo as estratégias para o controle dos danos que podem prejudicar a integridade física e a saúde do trabalhador.

Nos casos de acidente de trabalho, a Lei 8.213/91 assegura a estabilidade provisória no art. 118, o qual dispõe:

²<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2015-2016/jus>

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 (BRASIL, 1991).

No sentido de esclarece o teor do dispositivo acima mencionado, Viana (2015) explica que, mesmo após cessar o auxílio-doença acidentário, é garantida ao empregado a estabilidade provisória, e que esta garantia possui caráter lógico e social, tanto para aqueles que apresentam sequelas resultantes do acidente, que representará empecilho para que este possa conseguir um novo emprego, tanto para aqueles que, mesmo não estando inseridos na situação antes mencionada, mas que, em virtude do acidente, ficou por muito tempo afastado do mercado de trabalho.

Compreende-se, desse modo que, caso o empregado venha a sofrer acidente de trabalho, o contrato de trabalho deverá ser mantido pelo prazo de 12 meses, no mínimo, do contrário, poderá este mover uma ação trabalhista junto à Justiça do Trabalho com vistas a pleitear seu direito de reintegração em caso de despedida, podendo também exigir o pagamento dos salários vencidos e os que porventura vencerem dentro do prazo de estabilidade.

Importante enfatizar que o teor do artigo 118 da Lei 8.213/91 já é um entendimento sumulado pelos tribunais brasileiros, tendo sua constitucionalidade declarada através da Súmula n. 37850, inciso I, do TST, a qual apresenta a seguinte redação:

Ementa: DOENÇA OCUPACIONAL - RESCISÃO CONTRATUAL - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. SÚMULA 378 DO TST. Confirmando-se que, antes do término do contrato, o empregado era portador de doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho nos moldes legais, e esteve afastado em face da incapacidade laboral por período superior a quinze dias, não se pode deixar de reconhecer que era beneficiário da estabilidade fixada no artigo 118 da Lei nº 8.213/91, a partir do término do gozo do auxílio-doença acidentário concedido pelo Instituto Nacional de Seguro Social - INSS. Ac. Proc. 0076900-83.2008.5.05.0194. 5ª Região, 5ª T., Relator: Jeferson Muricy, D.J. 7 dez. 2009.

Ementa: ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. IMPRESCINDIBILIDADE. É imprescindível para a configuração de acidente do trabalho, e, por conseguinte, do direito à estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei 8.213/91, que o empregado tenha, no curso do contrato de trabalho, gozado de auxílio-doença acidentário, e não de outro benefício previdenciário, salvo se por doença equiparada constatada após a despedida. Inteligência da súmula 378 do TST. Ac. Proc. 0039100-30.2009.5.04.0221. 4ª Região, 1ª T., Relator: Milton Varela Dutra, D.J. 12 nov. 2009.³

Portanto, a estabilidade de emprego é reconhecida e possui proteção legal, já que o trabalhador, na execução de suas funções, é passível de adquirir uma doença ocupacional e

³ http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24815451

sofrer acidentes de trabalho, por essa razão, a ele é garantida a estabilidade provisória de emprego.

A estabilidade provisória preceituada pelo art. 118 da Lei nº 8.213/91 contempla todas as modalidades de acidentes de trabalho disciplinadas pela referida lei, também se incluindo neste rol os acidentes de trajeto.

Observa que o tema ora estudado comporta inúmeras implicações, e por isso deve ser minuciosamente analisado no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, da doutrina e da jurisprudência correlata, pois os acidentes de trabalhos, além de trazer prejuízos à integridade física, psicológica, ao convívio social e familiar dos profissionais, também acarretam custo financeiro, trazendo consequências trabalhistas e previdenciárias.

Em virtude das consequências adversas os acidentes ocupacionais trazem para o trabalhador, eles passaram a ocupar lugar de destaque na seara trabalhista e receber atenção do legislador. Por isso, diante da ocorrência de acidente na execução das atividades laborais, faz-se necessário responsabilizar aquele que possibilitou a ocorrência de danos ao trabalhador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo suscitou uma discussão sobre um assunto de extrema relevância atualmente, a exposição ocupacional e os danos que podem ocasionar à saúde do trabalhador e como a legislação brasileira vem responsabilizando o empregador quando da ocorrência de doenças ocupacionais.

Ao analisar as publicações sobre esta temática, verificou-se um número crescente de trabalhadores acometidos com doenças ocupacionais decorrentes dos riscos físicos, ambientes, ergonômicos e químicos, em virtude dos danos que eles causam aos trabalhadores. Sendo observado que todo e qualquer trabalho a ser executado está sujeito a perigos ou adversidades que ao ocorrerem podem gerar implicações desastrosas para empresa e danos irreversíveis aos trabalhadores.

Respondendo ao questionamento deste estudo: Qual a responsabilização do empregador no caso de doença ocupacional? Foi examinada a doutrina e a jurisprudência e em resposta a esse questionamento, a revisão doutrinária e jurisprudencial mostrou que a responsabilização do empregador não se limita aos fatos originados do ambiente laboral, mas também a configuração do nexo de causal ou concausalidade, por intermédio da gravidade da doença resultante das condições do trabalho preexistentes.

Observou-se que por um longo período a doutrina brasileira manteve a posição tradicionalista, adotando-se uma postura de vanguarda, seguindo a teoria subjetiva, ou seja, quando comprovada a culpa do empregador no evento danoso ao trabalhador, em detrimento da gravidade ou não da natureza da atividade profissional. A partir de novas interpretações doutrinárias e jurisprudenciais, passou-se a admitir, a responsabilidade civil objetiva, ocasionada ou agravada pela atividade de risco criado, que condiciona a responsabilização do empregador pela atividade laboral causadora do dano.

Assim, atualmente, a jurisprudência é pacífica e consolidada quanto a adoção da teoria objetiva nos casos de doenças ocupacionais, sendo aferida a ocorrência do nexo de causalidade, o que determinará que o empregador será responsabilizado pelo surgimento das patologias quando adquirida no ambiente de trabalho, devendo este, reparar o dano (doença), cabendo uma justa e devida indenização.

Por fim, importa acrescentar que os tribunais nacionais, muitas vezes encontram dificuldades em aplicar as teorias, em virtude da falta de uma legislação específica sobre a caracterização das atividades de risco, por isso, a necessidade de maior empenho dos julgadores na análise dos casos concretos, a fim de que os trabalhadores sintam-se seguro na aplicação da

legislação que permita reparar os danos sofridos pela atividade profissional desenvolvida no ambiente laboral.

A análise aqui empreendida não é conclusiva, mas sim abre espaço para futuras debates e reflexões entre os operadores do Direito do Trabalho para desenvolverem novos estudos, buscando responder outros questionamentos que o tema em epígrafe suscitar.

REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. Rio de Janeiro: Brasiliense, 2010.
- ANDRADE, C J. **O problema dos métodos da interpretação jurídica**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.
- AYRES, J. **Princípios do Direito do Trabalho**. 2016. Disponível: <<https://ayresnasc.jusbrasil.com.br/artigos/599041715/principios-do-direito-do-trabalho>>.
- BARBOSA, A. **Normatização nas áreas de segurança e saúde no trabalho**. CIPA, São Paulo, v. 25, n. 292, p. 48-49, 2010.
- BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.
- BARROSO, H. F. A responsabilidade civil do empregador em caso de acidente de trabalho. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5466, 19 jun. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/66348>. Acesso em: 7 out. 2019.
- BARSANO, P. R.; BARBOSA, R. P. **Segurança do Trabalho: guia prático e didático**. São Paulo: Saraiva, 2012.
- BELLUSCI, S. M. **Doenças profissionais ou do trabalho**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2017.
- BELTRAMELLI NETO, S. A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região/Escola Judicial do TRT - 15ª Região**, n. 51, jul/dez. Campinas/ SP, 2017.
- BERCOVICI, G.; MASSONETTO, L. F. **A constituição dirigente invertida: a blindagem da Constituição Financeira e a agonia da Constituição Económica**. Portugal Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2010.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-15: atividades e operações insalubres**. Brasília, DF, 1978. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/>> Acesso em set./2019.
- _____. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-17: Ergonomia**. Brasília, DF, 1978. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/>> Acesso em julho/2019.
- _____. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-5: Prevenção de Acidentes**. Brasília, DF, 1978. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/>> Acesso em julho/2019.
- _____. **Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm> Acesso em set./2019.
- CAPALARI, E. M. C. **Direito civil**. São Paulo: Lumis Juris, 2009.

CARMO, P. S. **A Ideologia do Trabalho**. São Paulo: Moderna, 2011 (Coleção Polêmica).

CARVALHO, L. V. B. et al. **Exposição ocupacional a substâncias químicas, fatores socioeconômicos e Saúde do Trabalhador**: uma visão integrada. *Saúde debate* [online], v. 41, n.2, pp.313-326, 2017.

COSTA, H. **Da reparação dos danos causados ao trabalhador em virtude de acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/60660/da-reparacao-dos-danos-causados-ao-trabalhador-em-virtude-de-acidente-de-trabalho-ou-doenca-ocupacional/2>> Acesso em out/2019.

DATASUS, BRASIL, Ministério da Saúde (MS). **Indicadores de Doenças Profissionais. 2015**. Disponível em: <http://www.datasus.gov.br>. Acessado em set./2019.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2014.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

DINIZ, M. H. **Curso de direito civil brasileiro – Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2013.

FAGUNDES, C. M. S. **Responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: editora Forense, 2013.

FERREIRA, P. S. **Segurança no trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Qualitymark, 2015.

FREITAS, N. B. B.; ARCURI, A.S.A. Riscos devido às substâncias químicas. **Cadernos de Saúde do Trabalhador**, v. 2. n. 3, p. 23-32, 2015.

GARCIA, G. F. B. **Acidentes do trabalho – doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico**. 3 ed. São Paulo: GEN Método, 2010.

GIORDANI, J. A. L. **A responsabilidade civil objetiva genérica no Código Civil de 2002**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2009.

GOMES, C. S. **Políticas sociais, trabalho e direito**. São Paulo: Editora Sol, 2012.

GONÇALVES, C. R. **Comentários do Código Civil**. São Paulo: Saraiva, 2013.

GRANDJEAN, E. **Adaptando o trabalho ao homem**. Porto Alegre: Artes Médicas, 2010.

JORGE NETO, F. P.; CAVALCANTE, J. Q. Pessoa. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2012.

LEITE, C. H. **Curso do Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2017.

MAGALHÃES, L. M. **A polêmica da responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho na visão da jurisprudência do TST**. São José dos Campos/SP: UNISAL, 2012.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2016.

MELHADO, M. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Pearson/Prentice Hall, 2012.

MENDES, K. D. S.; SILVEIRA, R. C. C. P.; GALVÃO, C. M. Revisão Integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto Contexto Enfermagem**, Florianópolis, out-dez, v.17, n. 4, p. 758-64, 2012.

MENDONÇA, R. F. D. **A responsabilidade civil no direito brasileiro**. 2018. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51542/a-responsabilidade-civil-no-direito-brasileiro>> Acesso em set;/2019.

MINAYO, M. C. S. **Fatores de risco e de proteção aos acidentes de trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

MORAES, M. V. G. **Doenças ocupacionais: agentes: físico, químico, biológico, ergonômico**. São Paulo: Látia, 2015.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2015.

OLIVEIRA, S. G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: Editora LTr, 2011.

OLIVEIRA, S. G. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. São Paulo: LTR, 2016.

PAGLIOTTO, R. M. N. **A proteção ao trabalhador e a lei 13.467/2017**. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/69775/a-protecao-ao-trabalhador-e-a-lei-13-467-2017>> Acesso em out./2019.

PRITSCH, C.Z. Responsabilidade civil decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 16, n. 3021, 9 out. 2011.

RAMOS, T. F. **Proposta de intervenção para a prevenção de distúrbios osteomusculares relacionadas ao trabalho**. (Trabalho de conclusão de Curso), 25 f., 2014. Lafaiete/MG: Universidade Federal de Minas Gerais, 2014.

RENZETTI, R. **Direito do trabalho-teoria e questões práticas**. 4 ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

RIBEIRO, M. V. G. **Doenças ocupacionais: agentes: físico, químico, biológico, ergonômico**. São Paulo: Látia, 2014.

SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SANTOS, A. F. *et al.* Benefícios da ginástica laboral na prevenção dos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. **Arquivos de Ciências da Saúde da UNIPAR**, v. 11, n. 2, 2017.

SILVA, M. H; DIAS, F. R. B. A doença ocupacional e a responsabilidade civil do empregador. **Revista Rumos da Pesquisa em Ciências Empresariais, Ciências do Estado e Tecnologia**,

Cadernos Jurídicos. 2017. Disponível em: < <http://www.unicerp.edu.br>> Acesso em set./2019.

SILVA, R. P. **Responsabilidade civil.** São Paulo: Atlas, 2011.

SILVA, D. P. **Vocabulário jurídico conciso.** Rio de Janeiro: Forense, 2014.

SOLIMAR, T. **Diferença de acidente de trabalho típico e atípico.** 2016. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/437369952/>> Acesso em set./2019.

SOUZA, M. C. M. **Responsabilidade civil decorrente do acidente do trabalho.** Campinas: Agá Júris Editora, 2012.

TARTUCE, F. **Manual de Direito Civil.** 4. ed. São Paulo. Editora Método, 2014.

TÁVORA, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

VASCONCELOS, C. L. **Responsabilidade civil do empregador decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional.** 2014. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-130/responsabilidade-civil-do-empregador-decorrente-de-acidente-de-trabalho-ou-doenca-ocupacional>> Acesso em set./2019.

VENOSA, S. S. **Direito Civil: Direitos Reais.** São Paulo: Atlas, 2015.

VIANNA, C. S. V. **A relação de emprego e os impactos decorrentes dos benefícios previdenciários.** São Paulo: LTR, 2015.

WARD, A.; GIANCOLI, B. P. **Direito civil.** Responsabilidade civil, vol. 7. São Paulo: Saraiva, 2012.

FICHA CATALOGRÁFICA

C331r CARVALHO, Ana Paula Farias de
RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NAS DOENÇAS
OCUPACIONAIS / Ana Paula Farias de Carvalho; Aracaju,
2019. 49p.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade de
Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de Direito.

Orientador(a) : SANDRA REGINA OLIVEIRA PASSOS DE
BRAGANÇA FERRO.

1. DOENÇAS OCUPACIONAIS 2. EMPREGADOR 3.
RESPONSABILIDADE CIVIL 4. PATOLOGIAS.
34:331.472 (813.7)

Elaborada pela bibliotecária Lícia de Oliveira CRB-5/1255