

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
Escola de Direito, Turismo e Museologia  
Departamento de Direito

Rosana de Oliveira e Souza Teixeira

**ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL:  
Responsabilidade Objetiva do Empregador e Vulnerabilidade do Trabalhador**

Ouro Preto  
2024

Rosana de Oliveira e Souza Teixeira

**ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL:  
Responsabilidade Objetiva do Empregador e Vulnerabilidade do Trabalhador**

Monografia apresentada ao curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para aprovação na Disciplina Monografia Jurídica, DIR685.

Orientador: Prof. Dr. Amauri Cesar Alves.

Área de Concentração: Direito do Trabalho.

Ouro Preto  
2024



## FOLHA DE APROVAÇÃO

**Rosana de Oliveira e Souza Teixeira**

**ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL: responsabilidade Objetiva do Empregador e Vulnerabilidade do Trabalhador**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 23 de fevereiro de 2024

### Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto  
Prof. Ms. Fabiano César Rebuzzi Guzzo - Universidade Federal de Ouro Preto  
Liza Guedes Vilhena Marcachini - PPGD/UFOP

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 29/02/2024



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 29/02/2024, às 08:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0675593** e o código CRC **8997A61B**.

À minha mãe e meu pai (*in memoriam*) por tudo que representam para mim.

Ao Clever, com todo meu amor e gratidão, por dividir esta vitória comigo.

A todos trabalhadores e trabalhadoras do Brasil que anseiam por condições de trabalho mais dignas e seus direitos preservados.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus pela vida e oportunidades.

Ao Clever pelo apoio e companheirismo durante toda trajetória do curso e desenvolvimento deste trabalho. Obrigada por dividir este sonho comigo e estar sempre ao meu lado.

Aos meus pais por serem meus maiores exemplos, incentivadores e pelo amor incondicional.

Ao Prof. e Orientador Dr. Amauri Alves pela dedicação e ensinamentos durante a orientação deste trabalho e por ser uma inspiração e referência profissional.

"O verdadeiro progresso social não será alcançado até que todos os trabalhadores sejam tratados com respeito e dignidade."

(Martin Luther King Jr.)

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a possibilidade de fixação da responsabilidade objetiva do empregador em casos de acidentes do trabalho e doenças profissionais a partir da consideração da vulnerabilidade do trabalhador. São alarmantes os casos de acidentes e doenças profissionais registrados no Brasil conforme registrado no site do Ministério da Previdência Social. No estudo apresenta-se as definições legais e doutrinárias relativas ao tema: conceitos de acidentes e doenças profissionais, suas definições, características, equiparação e distinções mais relevantes. Apresenta-se ainda análise da jurisprudência regional trabalhista de como ocorria e a evolução da fixação da responsabilidade civil do empregador em casos de acidentes doo trabalho e doenças profissionais. O objetivo é apresentar casos de fixação da responsabilidade civil subjetiva e objetiva patronal de acordo com os casos concretos. Apresenta-se, ainda, uma análise dos impactos da reforma trabalhista na fixação da responsabilidade civil do empregador. Além disso trata dos conceitos, distinções e aplicações do instituto da vulnerabilidade dentro das relações de trabalho. E demonstra-se como, a partir do reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador na relação de trabalho, pode ser utilizado para a fixação da responsabilidade objetiva do empregador, em casos de infortúnios laborais.

**Palavras-chave:** direito do trabalho; responsabilidade civil objetiva; acidente de trabalho; doenças profissionais; vulnerabilidade.

## **ABSTRACT**

The present work aims to analyze the possibility of establishing the employer's objective liability in cases of workplace accidents and occupational diseases based on the worker's vulnerability. The relevance of which lies in statistical results taken from the Ministry of Social Security website with alarming cases of accidents and occupational illnesses registered in Brazil. The study presents the legal and doctrinal definitions relating to the topic: concepts of occupational accidents and illnesses, their characteristic definitions, comparisons and most relevant distinctions. An analysis of regional labor jurisprudence is also presented as to how the employer's civil liability was established and how it evolved in cases of occupational accidents and occupational diseases. Aiming to present cases of establishing subjective and objective civil liability of employers according to specific cases. An analysis of the impacts of labor reform on the establishment of employer civil liability is presented. In addition, it deals with the concepts, distinctions and applications of the vulnerability institute within work relationships. And as it is shown how, based on the recognition of the worker's vulnerability in the employment relationship, it can be used to establish the employer's objective liability in cases of labor misfortunes, as found in the labor jurisprudential review, presented in this work that demonstrate this evolution in the labor scenario in the current scenario.

**Keywords:** labor law; objective civil liability; work accident; professional diseases; vulnerability.



## **LISTA DE TABELAS**

**Tabela 1-** Quantidade de acidentes do trabalho no Brasil de 2019/2021 (Brasil 2023)... 17

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho  
CF – Constituição Federal  
CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas  
INSS – Instituto Nacional de Seguro Social  
LPSB – Lei da Previdência Social Brasileira  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
REL. – Relator  
RO – Recurso Ordinário  
STF – Supremo Tribunal Federal  
TRT – Tribunal Regional do Trabalho  
TST – Tribunal Superior do Trabalho  
CDC – Código de Defesa do Consumidor  
CPC – Código de Processo Civil  
CC – Código Civil  
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

## Sumário

<b>RESUMO</b> .....	7
<b>LISTA DE TABELAS</b> .....	9
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2 ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS: A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR</b> .....	14
<b>2.1 Acidentes do trabalho e doenças profissionais: conceitos, distinções, legislação e estatísticas</b> .....	14
2.1.1 <i>Acidentes do trabalho: conceitos, distinções, legislação e estatísticas</i> .....	18
2.1.2 <i>Doenças profissionais: conceitos, distinções, legislação e estatísticas</i> .....	21
<b>2.2 Responsabilidade subjetiva e responsabilidade objetiva do empregador por acidentes do trabalho e doenças profissionais</b>	
2.2.1 <i>Responsabilidade Subjetiva</i> .....	26
2.2.2 <i>Responsabilidade Objetiva</i> .....	29
<b>2.3 Jurisprudência sobre acidentes do trabalho e doenças profissionais na perspectiva da responsabilidade do empregador</b> .....	33
<b>2.4 Os impactos da Reforma Trabalhista na responsabilidade civil subjetiva e objetiva do empregador</b> .....	38
<b>3 VULNERABILIDADE NO DIREITO DO TRABALHO: RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR</b>	
3.1 <b>Vulnerabilidade: conceitos, distinções e aplicação</b> .....	43
3.2 <b>Vulnerabilidade e responsabilidade trabalhista do empregador em casos de acidentes do trabalho</b> .....	50
3.3 <b>Responsabilização objetiva do empregador em casos de acidentes do trabalho e doenças profissionais em decorrência da constatação da vulnerabilidade do trabalhador</b> .....	56
<b>4 CONCLUSÃO</b> .....	63
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	66

## 1 INTRODUÇÃO

O tema proposto neste presente trabalho visa abordar as temáticas referentes a acidentes do trabalho e doenças profissionais sob o prisma da responsabilidade objetiva do empregador e da vulnerabilidade do empregado.

A escolha do tema se justifica pelas relações de trabalho, já que é notória a acentuada desigualdade entre empregador e empregado, e este, com limitações por sua condição situacional de inferioridade contratual, insere-se em ambientes com presença de riscos a sua saúde e segurança, ficando, dessa maneira, exposto a acidentes do trabalho e doenças profissionais. Muitas das vezes, o trabalhador, sem o devido conhecimento, torna-se vulnerável à estas condições, não conseguindo sequer reconhecer ou questionar os riscos aos quais está exposto, de maneira que não consegue recusar o trabalho que apresente riscos iminentes à sua integridade física e mental ou exigir melhores condições de trabalho. Problematizou-se na pesquisa se o reconhecimento da vulnerabilidade do empregado pode gerar a responsabilidade objetiva do empregador, nos casos de acidentes e doenças profissionais.

O trabalhador se submete a diversas vulnerabilidades, além da exposição a vulnerabilidade ambiental, expõe-se a outras vulnerabilidades, tais como às vulnerabilidades negocial, hierárquica, econômica, técnica, informacional e psíquica. Todas essas vulnerabilidades refletindo a posição desfavorável em que se encontra o trabalhador na relação de trabalho e emprego em busca da sua própria subsistência.

Deste modo, nessa relação polar e desequilibrada, faz-se necessária uma abordagem que amplie a proteção dada ao trabalhador, buscando-se considerar toda a rede de vulnerabilidades que afetam a esses. Considerando-se as vulnerabilidades do trabalhador, busca-se a fixação da Teoria da Responsabilidade Objetiva nos casos de acidentes e doenças do profissionais, afastando-se a necessidade de culpa para a indenização do empregado, como hoje vinha sendo adotado majoritariamente na Justiça do Trabalho.

Amparando-se na definição de responsabilidade objetiva, abordada no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil. Na responsabilidade objetiva, na conduta do agente causador do dano não é necessária constatar-se a comprovação do dolo ou culpa, mas apenas os prejuízos experimentados pela vítima. Mesmo que o agente causador não tenha agido com dolo ou culpa, deve-se indenizar a parte lesada, considerando-se possível a responsabilidade objetiva do empregador nas situações de acidentes e doenças profissionais em que for evidenciado a vulnerabilidade do trabalhador. Assim, os requisitos necessários para afirmar a

responsabilidade objetiva do empregador e indenizá-lo seriam apenas a demonstração do dano e do nexo causal, não sendo necessária a culpa ou dolo do empregador para alcançar a responsabilização por dano ao empregado.

Busca-se, por meio da pesquisa, colaborar com a interpretação trabalhista, que ainda não abordou explicitamente o assunto na Consolidação das Leis do Trabalho, utilizando-se do diálogo com o Direito do Consumidor no que concerne às conceituações de vulnerabilidade. Almeja-se desmembramento deste conceito e aplicação do instituto dentro da seara trabalhista, nas relações de capital e trabalho, bem como a aplicação do instituto da responsabilidade objetiva do empregador. Objetiva-se, com a utilização do instituto trazido do Direito do Consumidor, o amparo do empregado, na mesma medida de proteção do consumidor, através de um sistema que favoreça a tutela do vulnerável, que leve o empregador a responder pelos riscos da atividade econômica que resolveu desenvolver para obtenção de lucro. Considera-se ser necessária o reconhecimento da vulnerabilidade como instituto dentro do direito do trabalho, para fixação da responsabilidade objetiva do empregador nos casos de acidentes e doenças profissionais.

A técnica de pesquisa utilizada neste trabalho consiste em revisão bibliográfica, sendo realizada análise jurisprudencial, principiológica e normativa referente à matéria. O método de pesquisa caracteriza-se como de caráter jurídico dogmático e objetivo exploratório, pelo qual, após a definição dos conceitos e institutos da vulnerabilidade, da responsabilidade objetiva, de acidentes e de doenças do trabalho, objetiva-se mostrar como tem ocorrido a aplicação da teoria da responsabilidade objetiva e subjetiva no direito do trabalho nos casos de acidentes do trabalho e doenças profissionais. Para isso, foram realizadas análises de julgados da Justiça do Trabalho para, a partir da perspectiva da vulnerabilidade do empregado, demonstrar a possibilidade de aplicação da responsabilidade objetiva mais ampliada nos casos estudados.

O primeiro tópico do capítulo 2 inicia-se com um estudo sobre os conceitos, distinções, legislações e estatísticas a respeito dos acidentes e doenças profissionais, considerando-se os dois casos e suas formas equiparadas. Nesse capítulo são apresentados a origem histórica e a evolução legal sobre os conceitos tratados e as estatísticas dos alarmantes casos de acidentes do trabalho no Brasil.

O segundo tópico do capítulo 2 e seus subitens apresentam conceitos e revisões doutrinárias sobre a responsabilidade subjetiva e responsabilidade objetiva do empregador em casos de acidentes e doenças profissionais. Foi realizada análise da jurisprudência trabalhista evidenciando-se o espaço para aplicação de ambas as responsabilidades de acordo com o caso

concreto. Ainda no segundo capítulo, são abordados os impactos da Reforma Trabalhista na fixação e aplicação da responsabilidade subjetiva e objetiva do empregador.

O terceiro capítulo e seus tópicos apresentam a conceituação de vulnerabilidade, sua aplicação por equiparação à aplicação no direito do consumidor e a distinção do instituto com a hipossuficiência. Dando prosseguimento ao estudo, foi realizado, no segundo subitem deste capítulo, uma análise de como o instituto da vulnerabilidade contribui, e as dificuldades, para sua aplicação para responsabilidade do empregador nos casos de acidentes do trabalho, considerando-se as perspectivas sob a ótica da responsabilidade subjetiva e objetiva e a necessidade de equilíbrio entre as duas correntes de acordo com os elementos do caso concreto.

E, por fim, no terceiro subitem do último capítulo realizou-se análise de casos em que observa-se a constatação do reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador, em casos de acidentes e doenças profissionais, em que são considerados os arts. 927 do Código Civil de 2002 e art. 2º da CLT para a fixação da responsabilidade civil. Isso demonstra que é possível a responsabilidade objetiva do empregador a partir do reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador, caracterizando a ampliação da proteção do trabalhador em sua vulnerabilidade.

## **2 ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS: A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**

Este capítulo consiste em uma revisão conceitual que aborda as diferenças e características dos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Inclui análise da jurisprudência trabalhista regional, examinando como a responsabilidade civil é aplicada em casos de infortúnios laborais. Além disso, investiga os efeitos da reforma trabalhista na atribuição de responsabilidade ao empregador em situações de acidentes do trabalho e doenças profissionais.

Define-se acidente do trabalho como um incidente que acontece durante a execução do trabalho ou no trajeto para o local de trabalho (por equiparação), causando danos ao trabalhador, que podem incluir perturbações funcionais ou lesões corporais. É essencial estabelecer uma conexão entre o acidente e a lesão ocorrida durante ou por causa das atividades laborais para a caracterização do evento, ou seja, há a necessidade de que haja nexo causal.

Doenças profissionais, por seu turno, são reconhecidas como as doenças que ocorrem devido as atividades do trabalho, gerando para o trabalhador enfermidades que resultam em limitações parciais ou totais, podendo resultar em afastamento do trabalho de forma temporária ou definitiva.

Faz-se necessário analisar como ocorre a caracterização da responsabilidade civil do empregador na Justiça do Trabalho, devido à necessidade de reparação e indenização em casos de acidentes e doenças profissionais. Importa também verificar os impactos que a reforma trabalhista causou no cenário da responsabilização civil, devido a relevância do tema e os impactos sociais e econômicos causados não apenas ao trabalhador, mas para toda a sociedade.

### **2.1 Acidentes do trabalho e doenças profissionais: conceitos, distinções, legislação e estatísticas**

Desde o início da humanidade o homem busca no trabalho a forma de sustento e inserção social. Dada a importância crucial e os impactos do trabalho, suas formas passaram por mudanças e evoluções contínuas, visando a normatização e legalização. Embora o trabalho traga benefícios como o desenvolvimento econômico e social, também se observam aspectos negativos com a exploração da força de trabalho, como exemplo frequente tem-se os acidentes e doenças ocupacionais.

Nas palavras de Hertz Costa:

[...] o trabalho era considerado uma atividade vil, destinada as camadas, mais baixas da sociedade, carentes, assim de proteção. Os escravos poderiam ser mortos ou mutilados por seus amos, de sorte que, quase não se pode falar de qualquer tipo de proteção devida em razão de infortúnio resultante do trabalho [...] (Costa, 2008, p. 15).

Conforme apontado pelo autor, naquele cenário histórico, parecia ser impossível se idealizar um regramento protetivo para qualquer tipo de lesão ou doença resultante do trabalho.

Um marco para muitas mudanças no cenário do Direito do Trabalho no mundo, foi a Revolução Industrial, no século XVIII. Com o incremento da industrialização e as precárias condições de trabalho, começa-se a destacar uma crescente de mortes de trabalhadores mutilados no ambiente de trabalho. As fábricas da época não ofereciam as condições mínimas para que um ser humano pudesse trabalhar sem ter sua saúde comprometida ou mesmo que estivesse protegido de um acidente. Isso se dava em função da exposição o trabalhador aos riscos sem nenhuma orientação treinamento ou dispositivo de proteção.

Nas palavras de Costa (2008), a revolução industrial foi o momento em que se iniciou a preocupação com o acidente do trabalho e, posteriormente, culminou em suas responsabilizações para reparação dos danos causados.

Diante das consequências críticas da exposição as condições inóspitas do ambiente de trabalho, naquele período, tais como calor excessivo, má ventilação, longas jornadas de trabalho, máquinas sem proteção o assunto foi ganhando atenção. Paulatinamente, foi sendo demandada uma legislação para proteger os trabalhadores das condições precárias das fábricas e amparar, ou mesmo remediar, o ônus que passa ser observado na sociedade em função dos acidentes e doenças profissionais.

Para Costa (2008, p.16) “[...] como fato natural que é, a ocorrência infortunistica está ligada às atividades produtivas dos povos, notadamente ao crescente desenvolvimento industrial”. Este fato é aceito pela maior parcela de historiadores, pois com a avanço industrial as máquinas que surgiram não eram dotadas de dispositivos de segurança, sendo perigosas e fáceis de provocar infortúnios à classe trabalhadora. Expostos à essas máquinas, os riscos aos trabalhadores eram constantes, pois não existiam técnicas e treinamentos para a capacitação.

Começa-se, deste modo, a nascer a partir de alguns movimentos coletivos as primeiras medidas de saúde e segurança operacional dos trabalhadores, para que o Estado possa intervir com medidas que visem a proteção e amparo dos trabalhadores. Conforme exposição de Hertz Costa:



A libertação do trabalhador principiou com a revolução industrial, quando surgiu o trabalho assalariado e a figura do patrão, o empregador capitalista. Foi o surgimento das máquinas e a necessidade cada vez maior de seu uso que estabeleceu sensíveis mudanças nas relações patrões/empregados. Principiou-se, então, a dar um sentido social, humano e jurídico no que concerne ao trabalho, criando-se regras de inter-relacionamento, onde o sentido protetivo do trabalhador começou a tomar corpo. (Costa, 2008, p 18).

Ainda segundo Costa (2008), a Revolução Francesa (1789-1799), voltada para a instituição de liberdades políticas, teve um papel relevante porque encerrou uma série de injustiças sociais contra os trabalhadores. Após inúmeras conquistas, deu-se a instituição de regras de indenização às vítimas de acidentes do trabalho, de modo a frear os excessos e abusos da exploração industrial.

Já em 1919, nasce a Organização Mundial do trabalho – OIT, com a proposta de melhorar as condições do trabalho, no âmbito internacional, responsável por aplicação e formulação das normas internacionais do Direito do trabalho.

Nesse sentido, nas palavras de Costa (2008, p.19) temos que:

[...] a dignidade do trabalhador, que antes não era questão importante para os industriais, com a nova era social seria responsabilidade do Estado, uniformizar o interesse da sociedade e não apenas o indivíduo, intervindo se necessário, para proteção dos desamparados.

No Brasil, a história da segurança do trabalho, começa 1919 com a Lei nº 3724, que inicia o processo de regulamentação do acidente de trabalho no país. Mais tarde em 1943, no governo Getúlio Vargas, deu-se importante avanço do direito trabalhista com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT. Nas palavras do Professor Dr. Amauri Alves “a CLT, além de reunir toda a vasta regulamentação esparsa existente, criou regras e institutos novos, que fixaram um patamar civilizatório mínimo abaixo do qual não pode haver, validamente, até hoje, contratação de emprego”. (Alves, 2013, p. 25).

Logo, um pouco mais tarde, foi criada a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – Fundacentro, em 1966, contribuindo para difusão das medidas prevencionistas de acidentes do trabalho. Deste modo, observa-se uma evolução gradual das leis trabalhistas. Neste período há também a criação de fundos de pensão para acidentados no trabalho.

De acordo com informações extraídas do site Ministério do Trabalho e Emprego:

As primeiras normas regulamentadoras foram publicadas pela Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978. As demais normas foram criadas ao longo do tempo, visando assegurar a prevenção da segurança e saúde de trabalhadores em serviços laborais e

segmentos econômicos específicos. Visando regulamentar procedimentos obrigatórios voltados para saúde e segurança do trabalhador. (Brasil, 2020).

Considera-se o Brasil um país muito jovem em relação a consolidação e aplicação das legislações voltadas para saúde e segurança do trabalhador, o que se constata facilmente quando verifica-se os altos índices de acidentes do trabalho do país. Com uma média de 700 mil registros de acidentes do trabalho por ano, o Brasil ocupa atualmente o 4º lugar no mundo em ocorrência de acidentes do trabalho, atrás somente de China, Índia e Indonésia. Porém, este número se torna muito mais alarmante quando entendemos que é número subnotificado. Estima-se que, de acordo com pesquisa nacional de saúde realizada pelo Instituto IBGE, em 2013, para cada acidente registrado quase sete não são declarados oficialmente (Esquerda Online, 2017).

Dados estatísticos retirados do site do Ministério da Previdência Social contribuem para mais clareza da quantidade de acidentes do trabalho por situação do registro e motivo, no Brasil de 2019 a 2021 (Brasil, 2023).

**Tabela 1- Quantidade de acidentes do trabalho no Brasil de 2019/2021 (Brasil 2023)**

<b>QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO</b>			
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>TOTAL</b>	586.857	465.775	536.174
Com CAT	487.739	417.495	464.967
Sem CAT	99.118	48.280	71.207
<b>TIPO</b>			
Típico	375.300	322.903	349.393
Trajeto	102.405	61.014	96.226
Doença do trabalho	10.034	33.575	19.348

Fonte: Ministério da Previdência Social, 2023.

Os dados do Anuário Estatístico da Previdência Social, apontam que, no ano de 2021, do total de 536.174 mil acidentes apenas 464.967 foram registrados por CAT. Dentro deste total, 349.393 mil foram resultantes de acidentes considerados típicos, 96.226 enquadrados como de trajeto e 19.348 registrados como doenças do trabalho.

Observa-se de certo modo, que a falta de controle e fiscalização dos órgãos governamentais contribui para que muitos acidentes ainda não sejam registrados através da Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT. Isso se dá pois, muitas empresas, visando evitar tributações, acabam por não registrar seus acidentes. Este fato impede um levantamento de

dados que possa de forma confiável refletir a realidade das ocorrências e, conseqüentemente, impede suas devidas tratativas e alocação de responsabilidades.

### *2.1.1 Acidentes do trabalho: conceitos, distinções, legislação e estatísticas*

De acordo com o conceito legal de acidente do trabalho, da Lei nº 8.213/91, Lei da Previdência Social Brasileira – LPSB, em seu artigo 19:

É o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do artigo 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Brasil, 1991).

A conceituação do termo, torna-se necessária uma vez que a definição legal apresentada, não esgota a aplicação, tornando-se necessário considerar as várias hipóteses de incapacidade laborativa originada pelo trabalho prestado. Para Antônio Lopes Monteiro e Roberto Fleury Bertagni, “a Lei 8.213/91 conceitua o acidente do trabalho primeiro no sentido restrito, depois, no sentido amplo ou por extensão” (Monteiro; Bertagni, 2009, p. 16).

Para Ayres e Corrêa (2017, p.1) “considera-se o acidente do trabalho o infortúnio decorrente do trabalho que se enquadre na definição legal. Assim, se o acidente ocorrer durante a atividade laboral e em decorrência dela, mas não se enquadrar nas disposições legais, não será considerado acidente do trabalho”.

Também neste sentido, denominado acidente-tipo ou macrotrauma, para Monteiro e Bertagni, (2009), trata-se de um evento, imprevisto, único, súbito, bem configurado no tempo e no espaço, em grande parte dos casos, com conseqüências imediatas.

Torna-se necessário observar, nos casos do acidente típico, abordados pelo art. 19 da Lei. 8.213/91, quanto à necessidade de que o acidente ocorra no ambiente de trabalho e a serviço da empresa. Assim, tornando-se necessário que ocorra relação entre o evento (acidente) e as atividades de trabalho, estabelecendo o que chamamos de nexos de causalidade com a lesividade. Antônio Lopes Monteiro e Roberto Fleury Bertagni explicam:

O nexos causal constitui a relação de causa e efeito entre o evento o resultado. Tecnicamente falando não se podem utilizar como sinônimos “nexos causal” e “nexos etiológico”, como muitos acreditam. O primeiro é mais abrangente, pois inclui a concausalidade e os casos de agravamento. Já o segundo é o que origina ou desencadeia o dano laboral, sendo, portanto, mais restrito. Por outro lado, em direito infortunistico, para se estabelecer a relação de causalidade, não se exige a prova da certeza, bastando a relação de causalidade, não se exige a prova da certeza, bastando juízo de admissibilidade (Monteiro; Bertagni, 2009, p. 16).

A Lei 8.213/91, em seu art. 21, apresenta os casos que se equiparam a acidente de trabalho para efeitos da lei. Considera acidente as ocorrências em virtude do trabalho realizado, mesmo que não tenham sido a única causa, mas que podem contribuir para a lesão, redução ou perda da capacidade do trabalho e em alguns casos até a morte do trabalhador, conforme descritos abaixo:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de: a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho; c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; d) ato de pessoa privada do uso da razão; e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior; III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado; d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. § 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho. § 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior. (Brasil, 1991).

As hipóteses do art.21 denomina-se acidente por equiparação, por que se relacionam de forma indireta com a atividade laboral. Já para Monteiro e Bertagni, (2009, p. 19) “desde que o fato represente o *conditio sine qua non* do dano, configurado está o sinistro laboral”.

Nas palavras de Dennis Ayres e José Peixoto Corrêa:

A lei supracitada considera como acidente do trabalho a doença profissional e a do trabalho, art. 20, bem como as hipóteses estabelecidas no art. 21, entre as quais o acidente *in itinere*, ou seja, o que ocorre no percurso da residência para o trabalho, ou do trabalho para a casa” (Ayres; Corrêa, 2017, p. 1).

Alguns pressupostos precisam ser observados para a caracterização de acidente de trabalho de forma típica ou equiparada, dentre eles temos que:

- a) A ocorrência terá como resultado dano a integridade física ou a saúde do trabalhador;

- b) Em conformidade com o art. 11 da Lei 8.213/1991, o evento deve ocorrer na execução do trabalho a serviço da empresa, de modo que ocorra durante a execução de trabalhos resultantes de contrato de emprego ou no exercício do trabalho do segurado especial.
- c) Do evento decorrer a morte, redução ou perda da capacidade para o trabalho, de forma temporária ou permanente.

Ayres e Corrêa, (2017) mencionam que para que seja considerado doença profissional ou acidente do trabalho torna-se necessário que seja legalmente caracterizado como acidente de trabalho através de realização de perícia médica do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), que reconhecerá tecnicamente o nexos causal entre o acidente e a lesão, doença e a atividade laborativa ou a causa mortis e o acidente.

Dentro das situações apresentadas no art. 21 da Lei 8.213/1991, destacamos as situações de acidente de trajeto, também conhecidos como acidentes *in itinere*. Situação que ocorre no trajeto da residência para o local de trabalho ou no sentido contrário, não sendo considerados meios de locomoção, se meio não for seguro e não habitual.

Segundo Monteiro e Bertagni, (2009) é necessário observar, nestes casos de acidente de trajeto além da condição de segurado e do vínculo empregatício, dois requisitos, o nexos cronológico e o topográfico:

O primeiro é a relação de causa e efeito entre o local do evento e a trajetória a seguir, na direção da casa para o trabalho e vice-versa. Já por nexos cronológico devemos entender o liame de causalidade entre a hora do fato e o tempo necessário para a locomoção da residência para o local de trabalho ou o retorno respectivo. (Monteiro; Bertagni, 2009, p. 20).

O acidente de trajeto ou *in itinere* seria o que ocorre no percurso do local de trabalho até a casa do trabalhador e vice e versa ou também nas hipóteses da realização do trabalho externo por determinação do empregador, durante seu deslocamento. Caracterizando-se de acordo com Costa (2008) nexos causal indireto com a atividade laborativa e nexos direto com o trajeto praticado:

Pelo fato de o infortúnio ocorrer fora do controle direto do empregador, deve esse acidente obedecer a alguns requisitos indispensáveis para admissão de sua existência: a) Que o percurso habitual não tenha sido interrompido, isto é, que haja uma concordância cronológica; b) Que o percurso não tenha sido alterado para atendimento de interesses particulares, ou seja que exista concordância topográfica. (Costa, 2008, p. 94).

A partir das definições apresentadas pode-se concluir de forma resumida que para caracterização do acidente de trajeto é necessário a comprovação denexo de causalidade entre o evento no trajeto e a atividade laboral desenvolvida pelo trabalhador.

### *2.1.2 Doenças profissionais: conceitos, distinções, legislação e estatísticas*

A palavra doença remete à ideia de ausência de saúde, relacionando-se a moléstia ou enfermidade, que pode ocorrer por diversos motivos. Porém, para o presente trabalho iremos abordar o conceito dentro do aspecto ocupacional.

As doenças profissionais são desencadeadas ou geradas a partir do desenvolvimento de determinadas atividades laborativas que podem levar o trabalhador a enfermidades com possibilidade de sequelas que podem resultar em limitações parciais ou totais.

Em uma breve contextualização histórica sobre o início da associação de doenças e trabalho, Teixeira (2007, p. 33) aponta que “as primeiras leis voltadas à reparação dos danos causados por acidentes e doenças ocupacionais datam do final do século XIX na Europa. No Brasil, é no final do século XIX e início do século XX que surgem as descrições relacionadas com a associação doença e trabalho”.

Ensina Sebastião Geraldo de Oliveira que:

As doenças profissionais são aquelas peculiares a determinada atividade ou profissão, também chamadas de doenças profissionais típicas, tecnopatias ou ergopatias. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, o nexo causal da doença com a atividade é presumido. É o caso, por exemplo, do empregado de uma mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e contrai a silicose. (Oliveira, 2007, p.47).

Pelo exposto, pode-se concluir que as doenças profissionais são resultantes da exposição de determinada atividade ou profissão, ou seja, produzidas ou desencadeadas nos trabalhadores a partir da exposição decorrente do exercício de suas atividades laborais. As doenças profissionais têm sua ocorrência de risco específico direto relacionadas ao ramo da atividade, ou seja, são típicas de determinadas atividades

Diferentemente das doenças profissionais, as doenças do trabalho possuem causa ou concausa, risco específico indireto, de forma que não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Não se relaciona diretamente com as condições em que o trabalho é realizado, mas sim como ele é gerenciado e organizado.

De acordo com Monteiro e Bertagni, (2009), a Lei 8.213/1991 subdivide doenças profissionais e doenças do trabalho, conforme art. 20, I e II:

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.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. (Brasil, 1991).

Interessante ressaltar as diferenças estabelecidas por Monteiro e Bertagni, (2009), para distinção entre a subdivisão das moléstias laborativas em tecnopatias ou ergopatias, específico a alguns trabalhos diante das particularidades ou a determinadas atividades laborativas, com nexos causal presumido, motivo pelo qual o trabalhador lesionado fica desobrigado de apresentar o nexos causal.

As mesopatias, ou doenças do trabalho, também denominadas “moléstias profissionais atípicas”, normalmente decorrentes das condições de agressividade no local do trabalho, que agiram, decididamente seja para acelerar, eclodir ou agravar a saúde do trabalhador. (Costa, 2008, p. 82).

Enquanto que:

Nas doenças profissionais o laborista está dispensado do ônus probatório, nas doenças do trabalho ou agravamento das mesmas esse ônus lhe é obrigatório. Isso porque embora exista a presunção de que ingressou em perfeitas condições de saúde, ou que apresentava determinada doença que não o impedia de trabalhar, deverá comprovar ter sido o ambiente laborativo que fez eclodir ou provocou o agravamento da doença ou perturbação funcional. (Costa, 2008, p. 83).

Percebe-se que, enquanto as doenças profissionais originam-se de riscos diretos determinados pelas características do ramo da atividade, as doenças do trabalho têm como concausa ou causa o risco específico indireto. As doenças do trabalho, assim como, as doenças profissionais se manifestam por meio de alterações do estado de saúde, lesões de natureza aguda ou crônica, perturbações funcionais. Isso se dá devido ao desenvolvimento de uma atividade, profissão ou trabalho, no manuseio de materiais empregados ou em função das condições ambientais da indústria, ocasionando danos de natureza psíquica ou física que pode tornar o trabalhador inapto para o desenvolvimento das atividades habituais.

Esclarece-se nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira “que diante dos significados específicos de doença profissional e doença do trabalho, a denominação “doenças ocupacionais” passou a ser adotada como o gênero mais próximo que abrange as modalidades das doenças relacionadas com o trabalho”. (Oliveira, 2007, p.47).

Antônio Lopes Monteiro e Roberto Fleury Bertagni enfatizam que:

O legislador, já percebendo a diversidade de moléstias e a possível relação com o trabalho, por meio da Lei n. 11.430/2006, modificada pela Lei Complementar 150/2015, incluiu o art. 21-A na Lei n. 8.213/91, prevendo que a “perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças – CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento. (Monteiro; Bertagni, 2023, p. 17).

Entende-se ser necessário, antes de se afirmar que um trabalhador adquiriu uma doença ocupacional, seja ela do trabalho ou profissional, que seja realizado uma investigação para apurar se existe nexo de causalidade entre a doença adquirida e as atividades laborativas realizadas pelo colaborador. Muitas das vezes estas informações sobre o nexo causal e as doenças ocupacionais de saúde do trabalhador não são facilmente rastreáveis, pois, vários fatores precisam ser observados para que possam ser conclusivos.

Segundo a Lei n. 8.213/91, as principais dificuldade para estabelecimento do nexo ou da relação trabalho-doença são:

Ausência ou imprecisão na identificação de fatores de risco e/ou situações a que o trabalhador está ou esteve exposto, potencialmente lesivas para sua saúde; ausência ou imprecisão na caracterização do potencial de risco da exposição; conhecimento insuficiente quanto aos efeitos para a saúde associados com a exposição em questão; desconhecimento ou não-valorização de aspectos da história de exposição e da clínica, já descritos como associados ou sugestivos de doença ocupacional ou relacionada ao trabalho; necessidade de métodos propedêuticos e abordagens por equipes multiprofissionais, nem sempre disponíveis nos serviços de saúde. (Brasil, 2001).

Torna-se necessário apresentar o rol de doenças não enquadradas como doenças do trabalho, de acordo com art.20, II, da Lei n. 8.213/91, conforme listado abaixo:

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. (Brasil, 1991).



Em resumo, a doença do trabalho pode ser considerada como aquela que é adquirida devido as condições especiais em que as atividades laborais são realizadas ou que com ela se relacionem diretamente, enquanto a doença profissional é aquela peculiar a determinada profissão ou atividade, também denominadas doenças típicas.

## **2.2 Responsabilidade subjetiva e responsabilidade objetiva do empregador por acidentes do trabalho e doenças profissionais**

Após considerar-se as apresentações sobre os conceitos e caracterizações de acidentes do trabalho e doenças profissionais, importante compreender as questões relativas as responsabilidades caso os eventos indesejados ocorram. Nas palavras de Maria Helena Diniz (2023, p.20) “o vocábulo responsabilidade é oriundo do verbo latino *respondere*, designando o fato de ter alguém se constituído garantidor de algo”. Em outras palavras a responsabilidade seria uma obrigação legal no sentido de resposta ou reparação pelas consequências prejudiciais dos eventos”.

Dentro do Direito Civil existem duas teorias voltadas para a responsabilidade civil: são elas classificadas em teoria da responsabilidade subjetiva e teoria da responsabilidade objetiva. Importante estabelecer seus conceitos e aplicações para que se possa analisá-las de forma mais profunda diante da aplicação no direito do trabalho. Segundo Maria Helena Diniz:

Com base nessas considerações poder-se-á definir a responsabilidade civil como a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda ou, ainda, de simples imposição legal. Definição esta que guarda, em sua estrutura, a ideia da culpa quando se cogita da existência de ilícito (responsabilidade subjetiva), e a do risco, ou seja, da responsabilidade sem culpa (responsabilidade objetiva). (Diniz, 2023, p. 20).

Entretanto, apesar do Código Civil contemplar a responsabilidade Civil e suas aplicações, por muitos anos sua aplicação na esfera trabalhista foi debatida, no tange a responsabilidade civil do empregador em casos de acidentes do trabalho e doenças profissionais. Um dos argumentos era a cobertura de seguros acidentários já existente, pois seria uma espécie de duplicação da indenização garantida pelo empregador.

Em uma breve contextualização histórica sobre a evolução da responsabilidade objetiva do empregador em caso de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, percebe-se que de fato, existia uma previsão legal expressa excluindo a responsabilidade legal do empregador no Decreto n. 24.637/1934 em seu art. 12 “a indenização estatuída pela presente lei exonera o

empregador de pagar a vítima, pelo mesmo acidente, qualquer outra indenização de direito comum”.

A grande crítica a lei acidentária, que deveria proteger o acidentado, acabava resultando em prejuízos quanto ao caráter indenizatório, uma vez que a cobertura era inferior à do Código Civil com aplicação geral. A lei especial trazia limites tão rígidos que impossibilitavam a restituição integral do dano.

Pode-se dizer que até o decreto de lei nº 7.036/44, não havia nenhuma normal que regulamentava a matéria, considerando a responsabilidade do empregador em casos de acidentes do trabalho.

Com o decreto 7.036/44 obteve-se a previsão da responsabilização civil, nos casos que o acidente tivesse como causa o dolo do empregador ou de seus prepostos, permitindo a cumulação com a indenização do direito comum com os da lei acidentária. Conforme art.31 do decreto mencionado: “O pagamento de indenização estabelecida pela presente lei exonera o empregador de qualquer outra indenização de direito comum, relativa ao mesmo acidente, a menos que este resulte de dolo seu ou de seus prepostos”. (Brasil, 1944).

Esta mudança ocasionou uma profunda e intensa discussão em torno do assunto:

Os empregadores alegavam que a indenização por responsabilidade civil acumulada com os benefícios previstos na lei do seguro de acidente do trabalho representava verdadeiro bis in idem e, de outro lado, os empregados e sindicatos entendiam que, além de caber essa cumulação no caso de dolo, também seria devida a indenização adicional nos acidentes ocorridos por culpa do empregador. (Oliveira, 2018, p. 84).

Neste período a alteração legal ocasionou uma movimentação que levou ao pronunciamento do STF, reconhecendo a cumulação do art.31 e ampliando o direito do acidentado a reparação civil, sem redução das indenizações acidentárias, em casos de culpa grave do empregador.

Nesta mesma linha, com fundamento no preceito constitucional, o art. 121 da Lei Planos de Benefícios da Previdência Social, n. 8.213/1991 deixa claro que o pagamento, pela Previdência Social, das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa. (Brasil, 1991).

Logo após, foi cristalizado este entendimento em 1963, com aprovação da súmula n. 229 do STF, com a referida redação: “A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador.” (Brasil, 1999).

E por último, para sanar dúvidas sobre o assunto a Constituição de 1988, ampliando o dever de indenização a todos níveis de culpa ou dolo do empregador, em casos de acidentes ou doenças ocupacionais, conforme. 7º, XXVIII da Constituição Federal de 1988:

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

Percebe-se deste modo, que diante da comprovação do dolo ou culpa do empregador, ocorrendo um acidente de trabalho ou doença ocupacional, fica estabelecido o direito de indenização ao trabalhador. Levando uma evolução do assunto, que num primeiro momento não havia o que se falar em responsabilidade do empregador em casos de acidentes e doenças para o trabalhador e em um segundo momento encontra-se pacificado o entendimento quanto ao direito do trabalhador ser indenizado em casos de ações patronais dolosas ou culposas, que resultem em danos.

O conceito de responsabilidade civil foi abordado por diferentes doutrinadores civilistas e pode-se perceber que o sistema de reparação vem passando por evoluções e tornando-se mais protetivo para as vítimas, nas palavras de Caio Mário da Silva Pereira (2022) “no sistema de reparação civil atual, a proteção à pessoa humana desempenha papel central. A responsabilidade civil desloca seu foco do agente causador para a vítima do dano injusto, alterando-se os critérios da reparação.” (Pereira, 2022, p. 32).

Nota-se que a responsabilidade civil, divide-se em duas espécies, a responsabilidade objetiva e subjetiva. No primeiro caso não é necessário a existência de culpa, no segundo existe a necessidade de demonstração da culpa. Sendo importante destacar individualmente suas características, efeitos e aplicações, para um melhor entendimento dos dois institutos.

### 2.2.1 Responsabilidade Subjetiva

Observa-se que um dos principais requisitos para a caracterização da responsabilidade subjetiva seria a ideia de culpa. Com necessidade de reforçar o sentido mais amplo de aplicação, Sérgio Cavalieri Filho esclarece que “a palavra culpa está sendo aqui empregada em sentido amplo, lato sensu, para indicar não só a culpa *stricto sensu*, como também o dolo” (Cavalieri Filho, 2023, p. 26).

Conforme Sebastião Geraldo de Oliveira, quando se fizer necessária a comprovação de culpa por parte do agente causador do dano, a responsabilidade civil será subjetiva. Assim,

somente caberá a indenização se estiverem presentes o dano (acidente ou doença), o nexo de causalidade do evento com o trabalho e a culpa do empregador (Oliveira, 2018).

Conforme pode-se perceber o direcionamento mantido no Código Civil de 2002, em seu artigo 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. (Brasil, 2002).

A responsabilidade civil poderá ser considerada subjetiva quando tornar-se necessária a comprovação da culpa por parte do polo causador do dano, considerando-se falar em indenização se existir o dano, culpa e o nexo de causalidade. Dizendo-se de outra maneira nas palavras de Caio Mário da Silva Pereira, “é a obrigação de reparar o dano causado pela culpa do agente” (Pereira, 2022, p. 65).

Para exemplificar a questão, Sebastião Geraldo de Oliveira afirma que:

Na prática forense tem sido comum, por exemplo, a vítima comprovar que a doença tem origem ocupacional, mas sem demonstrar nenhuma falha ou descumprimento por parte da empresa das normas de segurança, higiene e saúde do trabalhador ou do dever geral de cautela. Nessas hipóteses, ficam constatados os pressupostos do dano (a doença) e do nexo causal (de origem ocupacional), mas falta o componente “da culpa” para acolher o pedido indenizatório. (Oliveira, 2018, p. 99).

Nota-se que, no caso da responsabilidade subjetiva, ela só será caracterizada se existir a comprovação da culpa, presumida ou não, do empregador, sendo irrelevante o nível de gravidade.

Para Roberto Gonçalves a conceituação da responsabilidade subjetiva tem sua fundamentação na ideia de culpa:

Diz-se, pois, ser “subjetiva” a responsabilidade quando se esteia na ideia de culpa. A prova da culpa do agente passa a ser pressuposto necessário do dano indenizável. Nessa concepção, a responsabilidade do causador do dano somente se configura se agiu com dolo ou culpa. (Gonçalves, 2023, p. 21)

Nestes casos de consideração da responsabilidade subjetiva, nota-se que caso ocorra um acidente ou doença profissional, em que atividade não apresente o risco e não consiga comprovar a culpa do empregador, não se considera falar em indenização para reparação do dano, sendo devido ao trabalhador acidentado apenas o seguro previdenciário.

Nas palavras de Maria Helena Diniz:

Na responsabilidade subjetiva o ilícito é o seu fato gerador, de modo que o imputado, por ter-se afastado do conceito de *bônus pater famílias*, deverá ressarcir o prejuízo, se

se provar que houve dolo ou culpa na ação. Sua responsabilidade será individual, podendo ser direta ou indireta (Diniz, 2023, p.26).

Para os doutrinadores, considerados subjetivistas, de forma resumida o indispensável é que se tenha a presença simultânea dos três elementos: o dano (de acidentes do trabalho e doenças profissionais), culpa do empregador e, por fim, o nexo de causalidade da ocorrência com o trabalho.

Nas palavras de Caio Mário da Silva Pereira, a responsabilidade civil subjetiva segue amplamente usada no direito brasileiro:

Em face do direito vigente, o princípio da responsabilidade civil subjetiva subsiste no direito brasileiro e continua sendo amplamente invocado pela jurisprudência. O comportamento do agente continua como fator etiológico da reparação do dano, não obstante a aceitação paralela da doutrina do risco. O prejuízo será indenizável não como dano em si mesmo, porém na razão de ter sido causado pelo comportamento do ofensor. Para a doutrina subjetiva, o ressarcimento do dano, seja material, seja moral, associa-se à apreciação da conduta do seu causador. Quando considerada in concreto, convertido o fato danoso no princípio de satisfação do ofendido, traduz-se o preceito abstrato em imposição da norma individualmente. (Pereira, 2022, p.64)

Assim, observa-se que, naturalmente, em grande parte dos casos, que ao se tratar sobre a responsabilidade civil do empregador, em casos de infortúnios laborais, analisa-se se de algum modo o empregador concorreu para conduta culposa ou antijurídica para o evento, o que reforça a aplicação da teoria subjetiva em caso de acidentes do trabalho ou doenças profissionais. Porém, atualmente, a teoria subjetiva oscila com a objetiva, o que será analisado mais à frente.

Nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho:

A ideia de culpa sempre esteve visceralmente ligada à responsabilidade, por isso que, de regra, ninguém pode merecer censura ou juízo de reprovação sem que tenha faltado com o dever de cautela em seu agir. Daí ser a culpa, de acordo com a teoria clássica, o principal pressuposto da responsabilidade civil subjetiva. (Cavalieri Filho, 2023, p.27).

Para o autor, em sede de responsabilidade subjetiva a culpa integrará esses pressupostos, mas tratando-se de responsabilidade objetiva bastará a ilicitude em sentido amplo, a violação de um dever jurídico preexistente por conduta voluntária.

Entende-se como dever do empregador cuidar da segurança dos seus empregados tomando medidas necessárias para evitar ocorrência de acidentes e doenças relacionadas com o trabalho, considerando a possibilidade de dano e ofensa à saúde do trabalhador.

Ao analisar a possibilidade de culpa do empregado no ambiente do trabalho, verifica-se se ocorreu algum descumprimento legal quanto aos deveres do mesmo quanto a normas de

segurança higiene, saúde ocupacional e o meio ambiente de trabalho, pois o descumprimento destas obrigações também implicaria em culpa do empregador para ocorrência dos eventos indesejáveis. “A simples violação de alguma dessas normas, havendo dano e nexos causal, cria a presunção de culpa do empregador pelo acidente do trabalho ocorrido” (Oliveira, 2018, p. 210).

Considerando-se que o empregado seria o polo mais frágil da relação de trabalho, em decorrência da sua hipossuficiência e que o empregador possui mais recursos e disponibilidade de meios de provas, tem-se usado a teoria da inversão do ônus da prova, em algumas oportunidades, em favor do empregado, devido à dificuldade do trabalhador acidentado em comprovar a culpa do empregador, o que dificulta muito a reparação de danos.

É válido considerar que, mesmo caracterizado o nexo de causalidade e a culpa do empregador, a indenização só ocorre se o evento causar dano ao empregado, que pode ser de qualquer natureza: moral, material, estético ou outros desde que comprovados judicialmente.

### *2.2.2 Responsabilidade Objetiva*

Conforme exposto anteriormente, o Código Civil de 2002 tem adotado como regra a teoria subjetiva para responsabilidade civil em alguns casos de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Porém é inegável que o direito tem passado por transformações ao longo do tempo e adotado um caráter mais protetivo em relação ao trabalhador, que é a parte mais fraca e vulnerável da relação de trabalho.

Nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho:

O Código de 2002, conforme já ressaltado, fez profunda modificação nessa disciplina para ajustar-se à evolução ocorrida na área da responsabilidade civil ao longo do século XX. Embora tenha mantido a responsabilidade subjetiva, optou pela responsabilidade objetiva, tão extensas e profundas são as cláusulas gerais que a consagram, tais como o abuso do direito (art. 187), o exercício de atividade de risco ou perigosa (parágrafo único do art. 927), danos causados por produtos (art. 931), responsabilidade pelo fato de outrem (art. 932 c/c o art. 933), responsabilidade pelo fato da coisa e do animal (arts. 936, 937 e 939), responsabilidade dos incapazes (art. 928) etc. (Cavalieri Filho, 2023 p. 233)

Pode-se perceber que o Código Civil de 2002 implanta uma norma mais genérica e inovadora acerca da responsabilidade objetiva em seu art. 927, conforme transcrito abaixo:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade

normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (Brasil, 2002).

Atualizações tornam-se necessárias devido à dificuldade que o trabalhador tem, em grande parte dos casos, em comprovar a culpa do empregador, o que tem levado à improcedência de muitos pedidos de reparação de danos. Assim, como consequência, o empregado parte hipossuficiente da relação de trabalho, não recebe as indenizações pelo acidente ou doença ocupacionais.

Nas palavras de Caio Mário da Silva Pereira a teoria subjetiva mostrou-se incompatível com o desenvolvimento:

A insatisfação com a teoria subjetiva tornou-se cada vez maior, e evidenciou--se a sua incompatibilidade com o impulso desenvolvimentista de nosso tempo. A multiplicação das oportunidades e das causas de danos evidenciaram que a responsabilidade subjetiva mostrou-se inadequada para cobrir todos os casos de reparação. (Pereira, 2022. p.372)

Buscando-se soluções e melhorias para o impasse de impactos da prova da culpa para liberação das indenizações para as vítimas dos infortúnios laborais, a responsabilidade objetiva, também conhecida como teoria do risco, ganhou espaço. Nessa teoria torna-se necessário apenas demonstrar o dano e a relação de causalidade para o direito à indenização.

Nas palavras de Hertz Jacinto Costa, a teoria da responsabilidade objetiva: “trata esta teoria da responsabilidade pelo fato das coisas, em função da qual o empregador responde pelos danos provados pela coisa, que tenham risco ou vício, na medida em que o titular seja o guardião das mesmas” (Costa, 2008 p. 35).

Segundo Maria Helena Diniz na responsabilidade objetiva:

A atividade que gerou o dano é lícita, mas causou perigo a outrem, de modo que aquele que a exerce, por ter a obrigação de velar para que dela não resulte prejuízo, terá o dever ressarcitório, pelo simples implemento do nexu causal. A vítima deverá pura e simplesmente demonstrar o nexu de causalidade entre o dano e a ação que o produziu. (Diniz, 2023, p 27).

Para Caio Mário da Silva Pereira:

A doutrina objetiva, ao invés de exigir que a responsabilidade civil seja a resultante dos elementos tradicionais (culpa, dano, vínculo de causalidade entre uma e outro) assenta na equação binária cujos polos são o dano e a autoria do evento danoso. Sem cogitar da imputabilidade ou investigar a antijuridicidade do fato danoso, o que importa para assegurar o ressarcimento é a verificação se ocorreu o evento e se dele emanou o prejuízo. (Pereira, 2023, p 380).

Sérgio Cavalieri Filho enfatiza que “risco é perigo, é probabilidade de dano, importando, isso, dizer que aquele que exerce atividade perigosa deve-lhe assumir os riscos e reparar o dano dela decorrente” (Cavalieri Filho, 2008, p. 136).

Retomando a fundamentação da teoria objetiva, conforme art. 927 do Código Civil de 2002, pode-se considerar a dualidade da responsabilidade civil no direito brasileiro, que antes tinha como regra a teoria subjetiva, situação essa que foi revista com as transformações ao longo do tempo. Isso abriu espaço para a teoria objetiva, que deixou de ter caráter de exceção e residual para sua aplicação.

Sebastião Geraldo de Oliveira enfatiza que:

Representa a consolidação da teoria da responsabilidade objetiva no Brasil, que passa a conviver no mesmo patamar de importância e generalidade da teoria civil subjetiva. Desse modo não se pode mais dizer que no Brasil a responsabilidade objetiva tenha caráter residual ou de exceção. (Oliveira, 2018, p. 124).

Deste modo, observa-se na esfera dos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, a aplicação da responsabilidade civil de acordo com o Código Civil de 2002, o que levou a amplo debate e diferentes posicionamentos para sua utilização, o que gerou tendências e correntes para sua aplicação. Sebastião Geraldo de Oliveira argumenta que:

A primeira corrente entende que o parágrafo único do art. 927 não se aplica nas hipóteses de acidente do trabalho, sob argumento básico de que a Constituição da República tem norma expressa estabelecendo como pressuposto da indenização a ocorrência de culpa do empregador. (...) A segunda corrente, ao contrário, sustenta que o novo dispositivo tem inteira aplicação no caso de acidente do trabalho. Isso porque entendemos que a previsão do inciso XVIII mencionado deve ser interposta em harmonia com o que estabelece o caput do artigo respectivo. (...) Assim, o rol dos direitos mencionados no art. 7º da Constituição não impede que a lei ordinária amplie os existentes ou acrescente que visem à melhoria da condição social do trabalhador. (Oliveira, 2018, p. 125).

Nota-se que, historicamente, a responsabilidade objetiva tem ligação com a evolução das questões relacionadas aos acidentes do trabalho na busca por reparação de danos causados ao trabalhador. Neste sentido Caio Mário da Silva Pereira discorre que:

O caso mais flagrante de aplicação da doutrina do risco é o da indenização por acidente no trabalho. Historicamente, assenta na concepção doutrinária enunciada por Sauzet na França, e por Saintelette na Bélgica, com a observação de que na grande maioria dos casos os acidentes ocorridos no trabalho ou por ocasião dele, restavam não indenizados. A desigualdade econômica, a força de pressão do empregador, a menor disponibilidade de provas por parte do empregado levava frequentemente à improcedência da ação de indenização. Por outro lado, nem sempre seria possível vincular o acidente a uma possível culpa do patrão, porém causada direta ou indiretamente pelo desgaste do material ou até pelas condições físicas do empregado,



cuja exaustão na jornada de trabalho e na monotonia da atividade proporcionava o acidente. A aplicação da teoria da culpa levava vastas vezes à absolvição do empregador. Em tais hipóteses, muito numerosas e frequentes, a aplicação dos princípios jurídicos aceitos deixava a vítima sem reparação, contrariamente ao princípio ideal de justiça, embora sem contrariedade ao direito em vigor. Observava-se, portanto, um divórcio entre o legal e o justo. (Pereira, 2023 p. 388).

Atualmente, no Brasil, a legislação especial que disciplina sobre indenização por acidente do trabalho no âmbito da Previdência Social é a lei nº 8.231/1991, que mais tarde teve seus artigos 19 e 22 alterados pela Lei complementar 150/2015. A lei especial em comento, subordinada à teoria do risco, reforça que caso o acidente ocorra, o empregado deverá ser indenizado por danos ocorridos com ele no trabalho ou em função dele. Assim, deve-se apenas comprovar a ocorrência do acidente e sua relação com o trabalho.

Neste sentido Caio Mário da Silva Pereira ensina:

A lei assegura o direito à indenização, salvo se o evento teve como causa o dolo do próprio acidentado ou sua desobediência às ordens expressas do empregador, ou ainda à verificação de força maior não proveniente de fenômenos naturais determinados ou agravados pelas instalações do estabelecimento ou pela natureza do serviço. (Pereira, 2023, p 389).

Assim, amparado na legislação especial, o empregado receberá indenização em função da teoria da responsabilidade objetiva, que estabelece os parâmetros considerando a lesão e seu efeito e a incidência de incapacidade total ou parcial para o trabalho. Teoria esta que, nota-se, vem sendo aplicada nas decisões atuais do Tribunais Regionais do Trabalho.

Destaca-se que na responsabilidade objetiva, diferentemente da responsabilidade subjetiva, ocorrerá reparação independente da comprovação de culpa ou dolo do responsável por praticar o ato ilícito. Desta maneira, devendo ocorrer a reparação, nos casos de responsabilidade objetiva, existindo o dano, o ato ilícito e o nexo causal entre ambos.

Ao considerar a aplicabilidade da teoria do risco, tem se cinco teorias relacionadas, que são: teoria do risco criado, teoria do risco proveito, teoria do risco profissional, teoria do risco excepcional e teoria do risco integral.

Na teoria do risco proveito, é considerado responsável aquele que se beneficiaria da atividade danosa. Para Caio Mário da Silva Pereira “é a ideia de que é sujeito à reparação aquele que retira um proveito ou vantagem do fato causador do dano”. (Pereira, 2023 p. 396).

Na teoria do risco profissional, é considerado o dano quando este origina-se da atividade profissional do lesado, que nas palavras de Caio Mário da Silva Pereira “é aquela que não cogita da ideia de culpa, e sujeita o empregador a ressarcir os acidentes ocorridos com seus

empregados, no trabalho ou por ocasião dele, e que em nosso direito repousa na legislação especial”. (Pereira, 2023, p. 396).

A considerada teoria do risco criado, considera o dever de indenização resultado da simples criação do risco, que também nas palavras do Caio Mário da Silva Pereira atribui-se:

Aquele que cria risco elevado de dano com sua atividade o ônus de arcar com os prejuízos por ela causados, independentemente de ter incorrido ou não em culpa. Desse modo, o agente internaliza o custo em sua atividade de risco, preservando-se a posição da vítima, em homenagem ao princípio da solidariedade social. (Pereira, 2023. p.400).

De forma sucinta, a teoria do risco excepcional, seria nos casos em que atividade desenvolvida possua um risco acentuado ou considerado excepcional por sua essência naturalmente perigosa. Para Sérgio Cavalieri Filho seria a “reparação devida sempre que o dano for consequência de um risco excepcional, que escapa à atividade comum da vítima, ainda que estranho ao trabalho que normalmente exerça” (Cavalieri Filho, 2023 p. 210).

E por último, a teoria do risco integral, que seria a categoria mais extrema, que tem por objetivo justificar o dever de indenizar, quando há dificuldade de justificar o nexo causal ou ele se encontra muito diluído. Isso torna mais difícil aplicação desta teoria e acaba sendo usada em casos excepcionais pois mesmo sendo dispensável a culpa, o nexo causal com o dano é indispensável. Para Sérgio Cavalieri Filho na responsabilidade fundada no risco integral, todavia, “o dever de indenizar é imputado àquele que cria o risco, ainda que a atividade por ele exercida não tenha sido a causa direta e imediata do evento” (Cavalieri Filho, 2023, p. 211).

Constata-se, após apresentação da teoria da responsabilidade objetiva e suas aplicações, que esta vem ganhando cada vez mais espaço no ordenamento jurídico brasileiro, considerando-se a dificuldade de reparação dos casos em que a comprovação de culpa torna-se intransponível para a parte lesada. Assim, evolui-se para um direito mais protetivo para as vítimas vulneráveis, oportunizando cada vez mais o uso desta teoria nos tribunais regionais do trabalho.

### **2.3 Jurisprudência sobre acidentes do trabalho e doenças profissionais na perspectiva da responsabilidade do empregador**

Faz-se necessária uma análise da responsabilidade civil (subjéctiva e objectiva) do empregador na jurisprudência regional trabalhista, diante do exposto a respeito das definições sobre a responsabilidade do empregador nos casos de acidente do trabalho e doenças profissionais.

O primeiro estudo será sobre a responsabilidade subjetiva do empregador. Apresenta-se julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - TRT-3:

ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÕES POR DANOS MATERIAIS, MORAIS E ESTÉTICOS. À responsabilidade subjetiva do empregador pelo infortúnio laboral são aplicadas as regras do direito civil, estando o dever de indenizar as perdas e danos estabelecido no artigo 186 do CCB, mediante a demonstração do dano, da culpa do empregador e do nexo de causalidade entre os dois primeiros requisitos. Na hipótese, a responsabilidade das reclamadas pelo acidente deriva de seu descuido com o dever geral de cautela, no sentido de prevenir e precaver a ocorrência de acidentes do trabalho (artigos 7º, caput, XXII, art. 19 da Lei nº 8.213/91, art.157, I, da CLT, e NR-12), adotando medidas adequadas para eliminar ou reduzir os riscos inerentes ao trabalho. Comprovada a existência de nexo causal entre o acidente e o trabalho e, também, a culpa da ex-empregadora pelos danos sofridos pelo reclamante, tem-se por caracterizado o ato ilícito, a ensejar a imposição de indenização. (Brasil, 2023a).

No caso apresentado, o autor ingressou uma ação trabalhista após ter sofrido um acidente do trabalho que resultou da amputação parcial do 2º, 3º e 4º dedos e limitação funcional do 5º dedo da mão direita para reparação por danos materiais, morais e estéticos. Após ter o pedido julgado improcedente em primeira instância, a parte ré insurgiu com recurso alegando que o autor havia sido treinado na sua função, que a empregadora sempre atuou com zelo e cuidado e que o acidente teria ocorrido por fatores alheios a sua vontade e procedimentos para operação da máquina industrial empregada na fabricação de massa e produtos alimentícios produzidos pela parte ré. Alegando-se que ao acidente ocorreu por negligência e imprudência do obreiro, que tinha conhecimento de como operar o equipamento, violando regra ao entrar em área de risco e no momento em que não tinha autorização para entrar, atraindo para si risco de acidente, uma vez que o colega de trabalho acionou a máquina por distração não observando que o colega estava na máquina no momento do acionamento.

Após perícia foi constatado que o autor recebia treinamento para função, recebia os equipamentos de proteção individual para função e que a máquina foi ligada por outro colaborador antes do autor retirar a mão. Considerando-se a comunicação de acidente do trabalho (CAT) emitida pelo empregador e outros documentos aos autos é possível o estabelecimento do nexo causal entre o acidente de trabalho e as sequelas apresentadas, reconhecido pela perícia médica do INSS.

Não conseguindo o empregador demonstrar a culpa exclusiva da vítima para ocorrência do evento, uma vez que restou evidenciado nos autos que a empresa falhou no seu dever de fornecer um ambiente de trabalho seguro e hígido, com adequadas adaptações de suas instalações e manutenções das suas instalações, o que poderia ter evitado o acidente de trabalho

sofrido pelo réu, ficou evidenciada a conduta culposa, na categoria omissão (negligência) pela parte autora. Restou comprovada a conduta culposa, o dano e o nexo de causal, o que afirma o dever de indenizar, conforme arts 186 e 927 do Código Civil (Brasil, 2002). Sendo assim, a juíza, condenou a parte ré ao pagamento das indenizações solicitadas decorrentes do acidente do trabalho.

Caso não se tenha a comprovação do nexo de causalidade, da conduta ilícita e do dano o empregador, não estará obrigado ao pagamento de indenização por danos morais e materiais. Neste caso, entende o Tribunal Regional do Trabalho da 11<sup>o</sup> região que:

A regra geral do nosso ordenamento, com fulcro no artigo 186 do Código Civil e artigo 7<sup>o</sup>, XXVII, da Constituição Federal, é a responsabilidade subjetiva do empregador, segunda a qual o dever de indenizar decorre do preenchimento de três requisitos, a saber: 1) ação ou omissão culposa ou dolosa do empregador (ou agente); 2) dano experimentado pelo empregado (ou vítima); e 3) relação de causalidade verificada entre a ação ou omissão dolosa ou culposa do empregador e o dano experimentado pelo empregado (nexo causal). (Brasil, 2023b).

O caso trata de uma reclamação trabalhista proposta pela autora operadora de caixa, que alega que no curso do contrato de trabalho começou a sentir dores na mão esquerda, sendo diagnosticada com lesão na mão e tendiopatía após 06 anos trabalhando na função de operadora.

Conforme exposto pelo tribunal, para configuração da responsabilidade civil, faz-se necessária a comprovação da conduta culposa ou dolosa, nexo de causalidade e dano. Entretanto, o perito demonstra em seu laudo que considerou o histórico familiar e profissional, antecedentes ocupacionais e outros documentos, e que durante os exames realizados para o laudo a autora não demonstrou quaisquer sintomas ou sinais condizentes com as queixas. Atestou o perito que não existiam ritmo de trabalho penoso ou posições forçadas, sem sobrecarga funcional e tempo de recuperação suficiente para recuperação. Informa ainda que, nos testes clínicos ortopédicos realizados não geraram evidências que pudesse estabelecer relações entre as doenças alegas e as atividades relacionadas ao seu trabalho, concluindo-se por fim a inexistência de nexo causal ou concasual entre a patologia em mão e punho com o trabalho que exercia.

Assim, a juíza concluiu que se restou descaracterizado a doença ocupacional, pela ausência de requisitos para constituição da responsabilidade civil, indeferindo o pedido de pagamento das indenizações pleiteadas sobre alegação de doenças ocupacionais.

O segundo estudo será a respeito da responsabilidade objetiva. O Tribunal Superior do Trabalho e o Tribunal Regional do Trabalho da 18<sup>o</sup> Região, assim se posicionam em relação à

responsabilidade objetiva do empregador, conforme evidenciado no Processo nº 0010135-31.2023.5.18.0231 :

RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS E MATERIAIS. GERENTE BANCÁRIO VÍTIMA DESEQUESTRO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO Assinado eletronicamente por: CAROLINA DE JESUS NUNES - Juntado em: 18/11/2023 00:07:09 - c31928b EMPREGADOR . 1. O Tribunal Regional do Trabalho afastou a responsabilização civil objetiva do empregador, por entender que o sequestro sofrido pelo reclamante, gerente bancário, ocorrido fora do ambiente de trabalho, decorreu meramente de violência urbana e não da execução de atividade de risco. 2. Entretanto, este Tribunal vem entendendo que a atividade de gerência bancária se enquadra como atividade de risco, em situações envolvendo sequestros e assaltos, atraindo a aplicação da responsabilidade objetiva nos termos do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, sendo prescindível a demonstração da culpa ou dolo do estabelecimento empregador pela ocorrência do evento. 3. Portanto, o Regional, ao indeferir a indenização ao reclamante, decidiu em desacordo com o entendimento firmado por esta Corte Superior. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. Processo:RR - 10193-55.2018.5.03.0157 Órgão Judicante: 3ª Turma Relator: Alberto Bastos Balazeiro. Julgamento: 10/05/2023 Publicação: 12/05/2023”. (Brasil, 2023d).

ASSALTO EM AGÊNCIA BANCÁRIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. É cabível, no processo o trabalho, a condenação em indenização por danos morais fundada na responsabilidade civil objetiva deque trata o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho vem-se consolidando no sentido de ser o empregador responsável pela indenização por danos suportados pelo trabalhador vítima de sequestro ou assalto em razão da sua condição de bancário, independentemente de culpa, pois a atividade bancária, atualmente, vem sendo reconhecida como uma atividade de risco, sendo aplicável à espécie a teoria da responsabilidade objetiva. (PROCESSO TRT - RO-0011614-58.2016.5.18.0052; Acórdão - Data de assinatura: 11/08/2020; Relator(a): DANIEL VIANA JUNIOR; Órgão julgador: 3ª TURMA -Gab. Des. Elvecio Moura dos Santos)”. (Brasil, 2023d).

GERENTE BANCÁRIO. SEQUESTRO DO EMPREGADO. ESTRESSE PÓS TRAUMÁTICO. A jurisprudência prevalecente no âmbito deste Regional e do C. TST é no sentido de reconhecer que a responsabilidade do empregador (banco) em caso de sequestro de empregado. Assinado eletronicamente por: CAROLINA DE JESUS NUNES - Juntado em: 18/11/2023 00:07:09 - c31928b bancário é objetiva, sendo despicienda, portanto, a demonstração de culpa do empregador. Considerando que o laudo pericial atestou que o empregado bancário foi acometido de stress pós-traumático, em decorrência do sequestro de que foram vítimas ele e sua família, restam provados os requisitos necessários para reconhecer o dever de o banco reclamado indenizá-lo por danos morais.” (TRT18, ROT - 0012006-2.2017.5.18.0007, Rel. CESAR SILVEIRA, OJC de Análise de Recurso, 08/07/2020). (Brasil, 2023d).

No presente caso imediatamente acima trata-se de uma ação com pedido de indenização por danos extrapatrimoniais, no qual o autor, gerente de banco e sua família, esposa e filha de 14 anos, foram vítimas de um sequestro, resultando no acometimento de transtorno pós-traumático. O autor reclama não ter recebido a devida assistência pelo evento e ter sido

compelido a permanecer no mesmo local onde residiam os criminosos pois o banco não ofereceu possibilidade de transferência para outro município.

Nos autos do processo ficou comprovado o reconhecimento de que a atividade desenvolvida pelo banco, parte ré, envolve elevada quantia de dinheiro, de notório e público conhecimento, sendo possível concluir que aqueles que trabalham em bancos estão expostos a uma possibilidade de violência maior dos que profissionais que trabalham em outros locais. O que pode ser evidência, também, por esta atividade ter exigência de serviços de vigilância entre outras exigências. Assim, pode-se concluir que a atividade exercida pela parte ré era de risco consideravelmente superior a outros estabelecimentos, atraindo a aplicação do artigo 927 do Código Civil de 2002. A exposição do autor era inerente à sua função, gerente de relacionamento no banco, não sendo limitada apenas ao período em que trabalha na agência.

Dessa maneira, fica evidenciado que o sequestro guarda relação direta com atividade de risco exercida pela agência, não podendo se alegar exclusão de responsabilidade por interveniência de terceiro. Diante de todo exposto, a excelentíssima juíza, reconheceu a responsabilidade objetiva do empregador e deferiu o pedido de indenização por danos extrapatrimoniais realizado pelo autor.

No mesmo sentido, entende o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região:

RECURSO ORDINÁRIO. ACIDENTE DE TRABALHO TEORIA DO RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. CARACTERIZAÇÃO. A responsabilização do empregador fundada no risco configura-se quando a atividade por ele desenvolvida implicar para o trabalhador um ônus superior àquele a que se sujeitam os demais trabalhadores em geral, como é o caso do carteiro motorizado, trabalhador exposto de maneira habitual a acidentes de trânsito. Aplica-se ao caso a teoria da responsabilidade objetiva, o que afasta a necessidade de se provar a culpa, uma vez reconhecida a presença do dano e do nexo causal, que não foi rompido por excludente apta para tanto. (Brasil, 2023c).

O recurso ordinário (RO), proposto para presente ação, reconheceu dever de indenização para o autor, que exercia função de carteiro motorizado (carteiro com motocicleta), que veio a sofrer acidente em momento que teve sua trajetória interceptada por um ciclista. Houve reconhecido o dever de indenização por danos morais e materiais. O excelentíssimo juiz reconheceu o pedido considerando-se o risco acentuado no desempenho da atividade, observando-se a responsabilidade objetiva da ré pelos danos oriundos do acidente por ele sofrido.

Com efeito, é possível compreender que a atividade do empregador se enquadrava como de risco, considerando-se o perigo constante de acidente de trânsito no exercício da função de carteiro motorizado, enquadrando-se, assim, na hipótese do art. 927 do Código Civil de 2002.

Há um risco à integridade física do empregado que supera o risco médio das atividades comuns. Como demonstra-se nos autos, o entendimento que a Justiça do Trabalho, considerando-se a teoria do risco empresarial, cogita-se inviável a exclusão da responsabilidade do empregador, visto que ficou demonstrado o dano ao empregado em atividade de risco, no caso atividade exercida com motocicleta.

Dessa maneira, fica evidenciado que não se configura caso de exclusão de responsabilidade objetiva do empregador, pois não é o caso de atividades que não tenham relação de causalidade direta com o exercício do trabalho, visto que a atividade era desenvolvida utilizando motocicletas. A parte ré não apresentou defesa, não tendo como atribuir qualquer conduta exclusiva da parte autora que tenha concorrido para o acidente do trabalho. Assim foi deferido o pedido e comprovado o dever de indenizar da ré os danos sofridos pelo autor, comprovados nos autos, incluindo o dano moral sofrido pelo acidente que é aferido *in re ipsa*, sendo cabível a indenização.

#### **2.4 Os impactos da Reforma Trabalhista na responsabilidade civil subjetiva e objetiva do empregador**

A Lei da Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017, trouxe muitas mudanças, que impactaram de forma negativa os trabalhadores, tanto na esfera processual como na esfera material. Dentre os impactos pode-se mencionar, em relação ao direito processual, a divisão tradicional do ônus da prova, conforme Código de Processo Civil 2015, que contribui para a positivação da presunção de culpa do empregador. Já na esfera material, como exemplo, observa-se a dificuldade de responsabilização do empregador por acidentes do trabalho.

Percebe-se que as mudanças da Lei. 13. 467/2017 impactaram o direito do trabalho, direcionando-o para uma vertente menos protecionista, considerando as revisões na CLT, contribuindo diretamente para o aumento dos riscos de acidentes do trabalho e maior exposição do trabalhador. Como exemplo marcante, relativa à jornada do trabalho, houve estímulo à flexibilização e extrapolação de limites de jornada, sendo um fator que pode ocasionar menor destreza e atenção do trabalhador devido ao maior cansaço físico e mental.

A Reforma Trabalhista inseriu na CLT um novo capítulo voltado para o “teletrabalho” que nas palavras do Professor Dr. Amauri César Alves pretende:

Ao inaugurar um rol de artigos para tratar especificamente do teletrabalho o legislador agiu com o objetivo de afastar o trabalhador que executa suas tarefas fora do estabelecimento patronal de receber algumas garantias que são estabelecidas para as

relações em regime presencial, principalmente no que concerne à participação das horas extras, nos termos do novo inciso III do artigo 62 da CLT. Outro ponto importante diz respeito à divisão dos riscos do empreendimento, como prescreve o 75-E, dentro outros fatores que fragilizam a proteção trabalhista nessa modalidade. (ALVES, 2018, p. 67).

Assim, entende-se que o capítulo novo que trata do teletrabalho, conhecido também como trabalho remoto ou home office, que está inserido no capítulo II-A da CLT, são termos utilizados para definir o trabalho realizado fora das dependências da empresa ou a distância, com emprego de tecnologias da informação e de comunicação.

Porém, no diz respeito aos casos de acidente do trabalho e doenças ocupacionais, nota-se uma alteração prejudicial aos trabalhadores desta categoria de trabalho, visto que após a reforma, ao trabalhador fica a responsabilidade de assinar para o empregador um termo, como uma espécie de garantia, que irá seguir as orientações fornecidas pelo empregador para evitar doenças ocupacionais e acidentes do trabalho. Conforme mencionado no art. 75- E da CLT:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 1943).

Considera-se que a inclusão deste artigo no texto legal da Consolidação das Leis Trabalhistas foi uma tentativa dos legisladores da reforma em criar obstáculos para a responsabilidade do empregador em casos de acidentes do trabalho ou doenças profissionais.

Nas palavras do Professor Dr. Amauri César Alves:

Não pode o dispositivo ser interpretado contrariamente ao sistema de proteção trabalhista. Não pode ser a regra vista como uma possibilidade de transferência do empregador para o empregado da responsabilidade pela sua saúde e segurança do trabalho. Tal interpretação levaria à indicação de afronta ao disposto no art. 7º, incisos XXII e XXVIII, que conferem ao trabalhador o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho e proteção em face de automação, sendo que essas responsabilidades ficam a cargo do empregador. De forma alguma o empregado deve arcar com riscos em função do trabalho que exerce, pois trata-se de um dever do empregador que deve ser satisfeito e sempre ampliado. (Alves, 2018, p. 74).

Deve-se, entretanto, considerar, que em casos de acidente do trabalho e doenças profissionais, mesmo com assinatura do termo de responsabilidade com as instruções não afastam a responsabilidade do empregador quanto à reparação dos danos materiais e morais do empregado.



Considera-se importante destacar o entendimento da Súmula 289 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no que diz respeito à entrega dos equipamentos de proteção individuais realizadas pelo empregador para o empregado. Este entendimento também é aplicado no teletrabalho, que estabelece que apenas pelo fato de comprovar o fornecimento de equipamentos de proteção para o empregado não distancia a responsabilidade pelo dano causado em função da atividade que exerce o trabalhador. Tornando-se evidente que o termo do art. 75- E da CLT apenas pode-se ser evidenciado para demonstrar que o empregado recebe orientações, não ser usado para isenção de responsabilidades do empregador em caso de infortúnios laborais.

Observa-se, no que diz respeito as modificações da parte processual, que houve alteração da presunção da culpa do empregador. Conforme art. 373, I Código de Processo Civil - CPC/2015, o ônus da prova cabe ao autor da ação quanto a fato constitutivo de seu direito. Contudo, na seara trabalhista, nem sempre o autor da ação, o empregado, que visa reparação pelos danos sofridos na relação de trabalho, possui condições de comprovar que o dano ocorreu.

Percebe-se que diante desta dificuldade, em muitas ocasiões, a opção, bem aplicada, é inverter o ônus da prova, em favor do empregado, situação positivada pela reforma trabalhista, considerada como distribuição dinâmica do ônus da prova. Conforme apresentado no art. 818 da CLT conforme, *in verbis*:

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§1º: Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§2º: A decisão referida no §1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§3º: A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. (Brasil, 1943).

Verifica-se também que as modificações da “Reforma Trabalhista” buscaram fundamentação em uma maior valorização e autonomia individual, permitindo negociações e acordos diretos entre trabalhadores e empregadores, sem a amparo do Estado. Teve por objetivo demonstrar que existiria uma maior liberdade do empregado para realizar negociações que melhor atenderiam seu interesse. Todavia, na verdade, nota-se uma tentativa de desincumbir o

empregador de suas responsabilidades perante o empregado em uma relação de completo desequilíbrio, de disparidade entre as partes, considerando a vulnerabilidade do trabalhador e prejudicando, ainda, reparações em caso de acidentes do trabalho e doenças profissionais.

Como exposto, por muito tempo, a responsabilidade subjetiva foi vista como regra no ordenamento jurídico brasileiro, na esfera do direito do trabalho, para responsabilização do empregador em casos de acidentes do trabalho e doenças profissionais. Restava para o empregado o dever de comprovar a culpa do empregador diante do dano sofrido, como um requisito para que tivesse o direito de receber indenização diante dos acidentes do trabalho e doenças profissionais. Essa situação colocava o empregado em uma posição extremamente prejudicada já que se apresenta com maior dificuldade de reunir de provas necessárias para comprovar o dano sofrido. Para Sérgio Geraldo de Oliveira, essa situação, foi um dos principais motivos para surgir a teoria da responsabilidade objetiva, que baseia-se apenas no risco da atividade, desobrigando o dever da vítima em demonstrar o culpa do empregador (Oliveira, 2018).

Nota-se que existia uma expectativa de positivação da responsabilidade objetiva do empregador, porém entende-se que o texto da reforma contribuiu para o fortalecimento da responsabilidade subjetiva, como percebemos nos capítulos da CLT voltados para o teletrabalho. Nesses tópicos, de certo modo, dificultou-se o acesso à justiça do trabalho pelos trabalhadores brasileiros, ao incluir custos para perícia mesmo para beneficiários da justiça gratuita, para a parte sucumbente, conforme art. 790-B: “a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita” (Brasil, 1943).

Destaca-se, como já apresentado anteriormente neste trabalho, que o Código Civil – CC/02 em seu art. 927 consagrou a responsabilidade objetiva, ao inferir a responsabilidade independente de culpa, “quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano, implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem” (Brasil, 2002). Conceito que até então era usado em caráter de exceção ou residual, contudo, vem ganhando cada vez mais espaço nos julgados, apesar do retrocesso identificado nas modificações da Lei 13.467/2017 e nos dispositivos da CLT, que menciona-se neste trabalho.

Conforme destaca-se no artigo 2º da CLT, deve-se considerar que o empregador ao desenvolver atividades econômicas, deve assumir o risco da atividade e daquelas inerentes às atividades laborais, desenvolvidas pelos trabalhadores que se expõem a riscos de saúde e segurança. Esta condição, que contribui para avanços, determina como o ônus do empregador a obrigação de adotar medidas de saúde e segurança para seus trabalhadores.

Sob o ponto de vista dos alarmantes números de acidentes do trabalho e doenças do profissionais registrados pelo Brasil, esperava-se que a reforma trabalhista pudesse contribuir para uma ampliação do emprego da responsabilidade objetiva do empregador, porém o que observa-se na realidade é, de um certo modo, um retrocesso nos avanços neste sentido. Como exemplo, tem-se o caso da fragilidade da relação de teletrabalho e a dificuldade que o empregado enquadrado neste regime, terá em provar a responsabilidade do empregador, caso não consiga demonstrar a culpa do empregador, nos casos de acidentes do trabalho e doenças profissionais, para o direito de indenização.

Conclui-se deste modo, que a reforma trabalhista, contribuiu para consagração do emprego da responsabilidade subjetiva do empregador nos dispositivos que foram inseridos ou revisados no texto da reforma trabalhista, caracterizando um retrocesso em relação à evolução árida conquistada pelos trabalhadores brasileiros ao longo do tempo. Isso contribui para agravar ainda mais a situação de vulnerabilidade e inferioridade contratual dos trabalhadores na relação de trabalho.

### **3 VULNERABILIDADE NO DIREITO DO TRABALHO: RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR**

Busca-se, por meio das definições de vulnerabilidade e suas aplicações no direito do trabalho, colaborar para interpretação trabalhista, que ainda não abordou explicitamente o assunto na Consolidação das Leis do Trabalho, utilizando-se do diálogo com o direito do consumidor sobre as conceituações de vulnerabilidade para desmembramento do conceito e aplicação deste instituto dentro da seara trabalhista, nas relações de capital e trabalho, bem como a aplicação dos institutos de responsabilidade objetiva do empregador.

Há por objetivo o amparo ao empregado, na mesma medida de proteção do consumidor, através de um sistema que favoreça a tutela do vulnerável que leve o empregador a responder pelos riscos da atividade econômica que resolveu desenvolver para obtenção de lucro.

Considera-se ser necessário o reconhecimento da vulnerabilidade como instituto dentro do direito do trabalho, para fixação da responsabilidade objetiva do empregador nos casos de acidentes e doenças profissionais.

#### **3.1 Vulnerabilidade: conceitos, distinções e aplicação**

Considera-se muito difícil conceituar a vulnerabilidade com a completude diante da abrangência de aplicação do termo, considerando-se que possui prismas axiológicos diversos que podem ser inúmeros a depender da área de conhecimento aplicado.

Barchifontaine (2006 *apud* Wyzykowski, 2019, p.93) “a palavra vulnerabilidade possui sua raiz etimológica, no latim, nos termos *vulnerare* (ferir) e *velnerabilis* (que causa lesão), que indicam a noção de suscetibilidade que alguém ou algum objeto possui em ser atingido, prejudicado ou ferido”. Em outras palavras, uma condição que pode ser permanente ou temporária, individual ou coletiva, que enfraquece, fragiliza o sujeito de direitos, levando ao desequilíbrio da relação.

Em âmbito nacional, o Conselho Nacional de Saúde, na Resolução nº 510 de 2016, define vulnerabilidade como "situação na qual pessoa ou grupo de pessoas tenha reduzida a capacidade de tomar decisões e opor resistência na situação da pesquisa, em decorrência de fatores individuais, psicológicos, econômicos, culturais, sociais ou políticos" (Brasil, 2016).

As conceituações acerca da vulnerabilidade no direito brasileiro tiveram início no direito civil e no direito do consumidor. No direito civil abrange uma tentativa de despatrimonialização e busca-se a aplicação da solidariedade social e da proteção da dignidade da pessoa humana.

No direito do consumidor, o conceito torna-se claro na tentativa de reconhecer a vulnerabilidade do consumidor no mercado de consumo, conforme exposto no art. 4º, inc. I, da Lei nº 8.078 – CDC(Código de Defesa do Consumidor):

Art. 4º A Política Nacional das Relações de Consumo tem por objetivo o atendimento das necessidades dos consumidores, o respeito à sua dignidade, saúde e segurança, a proteção de seus interesses econômicos, a melhoria da sua qualidade de vida, bem como a transparência e harmonia das relações de consumo, atendidos os seguintes princípios: I-reconhecimento da vulnerabilidade do consumidor no mercado de consumo; (Brasil, 1990).

Marques e Miragem apresentam importante conceito aplicável no âmbito do Direito do Consumidor:

Poderíamos afirmar, assim, que a vulnerabilidade é mais um estado da pessoa, um estado inerente de risco ou um sinal de confrontação excessiva de interesses identificado no mercado, é uma situação permanente ou provisória, individual ou coletiva, que fragiliza, enfraquece o sujeito de direitos, desequilibrando a relação. A vulnerabilidade não é, pois, o fundamento das regras de proteção do sujeito mais fraco, é apenas a “explicação” destas regras ou da atuação do legislador, é a técnica para as aplicar bem, é a noção instrumental que guia e ilumina a aplicação destas normas protetivas e reequilibradas, à procura do fundamento de igualdade e da justiça equitativa. (Marques; Miragem, 2013, p.120).

De modo que, assim, a vulnerabilidade teria como base valores de justiça equitativa e de igualdade. E este reconhecimento de grupos vulneráveis, contribuiria para evidenciar a desigualdade entre as partes, decorrente de um estado inerente de risco, objetivando um reequilíbrio entre as partes consideradas desiguais.

Na esfera do direito do trabalho o tema é desenvolvido inicialmente por Leandro do Amaral D. de Dorneles:

A teoria geral clássica do direito do trabalho tem por primado a ideia de universalização da relação de emprego e, dentro desta, a de uniformização (padronização) da hipossuficiência. Nessa perspectiva, o único objeto do direito do trabalho seria a relação de emprego, sendo que nesta relação haveria um grau único de hipossuficiência justificador da típica proteção juslaboral. Nesse sentido, para o direito do trabalho, a relação de emprego, sob uma ótica instrumental-normativa, identifica-se por uma troca entre proteção e subordinação. Em outras palavras, na relação de trabalho em que o direito laboral identifica a subordinação, incide a sua proteção típica, integralmente; na relação em que a subordinação não é identificada, não há a incidência da proteção, nem mesmo parcialmente. Então, o direito do trabalho não se aplica naquelas relações de trabalho em que a subordinação não se faz presente, ou ainda, tem dificuldade de incidir nas relações em que a subordinação se faz presente, mas não é aparente ou não se apresenta de forma típica. Da mesma forma, a proteção juslaboral não se aplica em relações de trabalho caracterizadas por alguma desigualdade, quando a dependência hierárquica (subordinação) não resta caracterizada. No mundo do trabalho pós-industrial, que se caracteriza cada vez mais

pela diversificação e complexificação das relações de trabalho, essas limitações recém-descritas tornam-se cada vez mais problemáticas. (Dorneles, 2013, p. 293)

Com isso, torna-se necessário destacar a distinção entre os conceitos de vulnerabilidade e de hipossuficiência. Esta é reconhecida de forma considerada pressuposta na relação contratual de trabalho. Aquela, como já apresentado neste trabalho, seria um estado resultado de uma confrontação excessiva ou de risco inerente.

Neste sentido, concorda-se com o exposto por Cláudia Lima Marques (2006 *apud* Wyzykowski, 2019, p.98), ao definir que “a hipossuficiência consiste num tipo de vulnerabilidade, que se alinhará aos outros tipos de vulnerabilidade - técnica e jurídica, para formar o complexo sistema da proteção à parte mais débil das relações de consumo.” De modo que a hipossuficiência seria uma forma de vulnerabilidade de natureza econômica e a aplicação da vulnerabilidade seria a suscetibilidade em sentido amplo.

Ensina o Prof. Dr. Amauri César Alves sobre a essência da distinção que:

A essência da distinção pode ser vista na seguinte constatação: todo trabalhador é hipossuficiente na sua relação com o capital, embora nem todo trabalhador seja vulnerável. A ideia de hipossuficiência não conhece diferenças, enquanto a vulnerabilidade as reconhece e respeita. A hipossuficiência exige atuação estatal no mínimo no âmbito da relação de emprego, enquanto a vulnerabilidade não necessariamente fundamenta a intervenção do Estado na criação da norma heterônoma de Direito do Trabalho. A hipossuficiência exige a construção da regra trabalhista, mas não necessariamente será considerada como relevante no momento de sua interpretação ou aplicação. A ideia de vulnerabilidade não necessariamente fundamenta a construção da norma trabalhista, mas deve ser considerada no momento da sua interpretação e aplicação. (Alves, 2021, p.12)

Compreende-se deste modo que a vulnerabilidade, dentro da esfera trabalhista, pode ser percebida como um fundamento para proteção do Estado, para justificar ampliação de incidência para o Direito do trabalho e também uma tutela específica. Mesmo que não seja da essência da vulnerabilidade a proteção estatal, como é o caso da hipossuficiência, é possível que seu entendimento motive a atuação na perspectiva existencial, como meio para efetivar o princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Destaca-se por base a conceituação e delimitação do instituto da vulnerabilidade dentro do direito do trabalho, que considera as possibilidades de vulnerabilidade do trabalhador dentro das esferas: negocial, hierárquica, econômica, técnica, informacional, psíquica e ambiental. Nas palavras do professor Amauri César Alves (2019) pode-se entender a vulnerabilidade como:

Especificamente em contornos justralhistas é possível, desde já, ensaiar um conceito de vulnerabilidade como situação de inferioridade contratual agravada por fatores de risco laboral ou pela condição pessoal do trabalhador, seja ele empregado ou não, que poderá resultar em lesão em sua esfera patrimonial ou existencial. (Alves, 2019, p. 120).

Sob este prisma, a vulnerabilidade volta-se mais para o conceito advindo do direito do consumidor, amparando-se na inferioridade contratual, acentuada por fatores inerentes da relação de trabalho. Estes fatores podem resultar em danos nas esferas existenciais ou patrimoniais do trabalhador, independente de ser caracterizado uma relação empregatícia.

Nas palavras de Adriana Brasil Vieira Wyzykowski “reconhecimento da vulnerabilidade configura a necessidade de efetivação do princípio da igualdade nas relações de natureza privada, alinhando-se com o movimento de solidariedade e de consagração dos direitos fundamentais advindos da Constituição Federal de 1988” (Wyzykowski 2019, p 99). Tendo como objetivo normas compensatórias de proteção diante do reconhecimento da fraqueza, independente da seara de aplicação ou das características pessoais.

Destaca-se pelo menos duas possibilidades diferentes de identificação da vulnerabilidade na esfera trabalhista. A primeira das possibilidades ocorre nas hipóteses que não caracterizariam a relação de emprego, da CLT ou regularizada por legislação trabalhista específica, onde o trabalhador está em situação precária e à margem de direitos mínimos. A segunda situação, que seriam os casos sob proteção da lei trabalhista, em relação de subordinação inerente, gerando a confrontação excessiva do empregado.

Observa-se que a relação de emprego é naturalmente desigual, visto que em um dos polos há o empregador, detentor dos poderes econômicos e sociais e do outro o empregado, que vende sua mão de obra, na maior parte dos casos, para a própria subsistência e de sua família, submetendo-se às condições ordenadas. Percebe-se deste modo que a evolução das leis trabalhistas amparam-se na história do próprio direito do trabalho, diante da inferioridade que historicamente o trabalhador encontra-se submetido.

Pode-se concluir que, de certo modo, todo trabalhador, considerando sua relação com o capital, está em situação de desequilíbrio contratual, porém alguns deles terão sua condição negocial ou relacional agravada, em função do estado fragilizados ou de condições específicas. Esta situação negocial agravada ou fragilidade relacional, poderá levar mais facilmente a uma lesão existencial ou patrimonial do trabalhador na sua relação com o contratante, detentor do capital.

Para Dorneles (2013) essa vulnerabilidade poderia se manifestar de seis formas distintas: negocial, hierárquica, econômica, técnica, social e informacional.

Constata-se que a vulnerabilidade negocial aconteceria na relação contratual trabalhista em desequilíbrio acentuado entre os sujeitos. Situações onde o trabalhador não possui condições de discutir sozinho, o contrato, restando apenas aceitar nas condições indicadas pelo empregador. Situação, que a exemplo, que poderia ser agravada por baixo nível de instrução. Nas palavras de Alves (2021 p. 24) seria “inferioridade contratual alargada em razão da menor possibilidade que o trabalhador tem de fixar condições elementares de trabalho com o seu contratante”.

No que tange à modalidade hierárquica, se caracterizaria a vulnerabilidade, por uma espécie de subordinação acentuada, ultrapassando os limites existentes entre as ordens legítimas e a violação de direitos inerentes a personalidade. Nas palavras de Alves (2021, p, 24) “a vulnerabilidade hierárquica estará presente nas situações em que fator de risco ou a condição pessoal do trabalhador o coloca com pouca margem de resistência contra ordens abusivas do seu contratante.”

Dorneles (2013) ensina que a vulnerabilidade econômica consagra-se à medida que o trabalhador teria os frutos do seu trabalho explorado na esfera econômica por outro, contribuindo-se para uma relação de dependência, que seria agravada quando existir a exclusividade na prestação do serviço. Para que um trabalhador seja considerado vulnerável economicamente, considera-se também a ideia de dependência para subsistência, comum a maioria dos trabalhadores, aprofundando-se na condição pessoal do colaborador ou no fator de risco laboral, que o coloca aquém da subsistência.

Já na vulnerabilidade técnica, pode ser pautada de acordo com Dorneles (2013), na identificação de menor instrução do trabalhador, na sua alienação ou na limitação à execução das atividades laborais. Seria em outras palavras a inferioridade contratual acentuada considerando-se a inferior possibilidade que o trabalhador tem de compreender e conhecer o seu trabalho e a vantagem que garante ao contratante.

No que tange a vulnerabilidade denominada social, relaciona-se com o papel que os trabalhadores, desenvolvem nos espaços produtivos, como classe social, reconhecendo o papel que a classe trabalhadora desempenha na sociedade, de acordo com Dorneles (2013).

Aponta-se por fim, a vulnerabilidade informacional, que relaciona-se à capacidade inferior dos trabalhadores em alcançar e compreender informações contratuais trabalhistas, dominadas pelo contratante. Situação de inferioridade contratual acentuada em função das reduzidas chances que o trabalhador possui para alcançar informações sobre o trabalho e seus



direitos trabalhistas. De acordo com Dorneles (2013), a vulnerabilidade informacional, que seria o menor acesso à informação e conhecimento por parte da classe trabalhadora, que culmina numa alienação quanto a direitos e empoderamento negocial desta classe.

Nota-se que a proteção do estado destaca-se como um dispositivo que proporciona a igualdade material entre os sujeitos da relação trabalhista, protegendo os que se encontram em estado de fragilidade. O direito do trabalho busca o equilíbrio da relação entre empregados e empregadores evidenciando os interesses para evitar uma acentuada desigualdade, de modo que a fonte estatal funciona como um elemento protetivo na relação.

Desta forma o Direito do Trabalho, em essência, encontra-se ligado à necessidade de proteção a parte considerada hipossuficiente ao mesmo tempo que consagra o poder diretivo e a subordinação jurídica desta relação.

Faz-se necessário repensar o binômio proteção e hipossuficiência, na esfera capitalista atual, em que ocorre a flexibilização do processo de proteção e dos estatutos jurídicos, que resultam na precarização do trabalho e flexibilização das condições salariais. Contatando-se, deste modo, a necessidade de defesa do conceito de vulnerabilidade do trabalhador como meio de garantia para proteger e dar autonomia individual e existencial ao trabalhador.

Segundo Pedreira (1999 *apud* Wyzykowski, 2019, p.124) compreende-se que “a motivação da proteção ao hipossuficiente é a inferioridade do contratante amparado em face do outro, onde a superioridade de um permite impor cláusulas contratuais em que o primeiro não pode discutir, apenas cabendo-lhe aceitá-las ou não”.

Constata-se que considerando a complexidade das relações jurídicas na esfera juslaboral da atualidade não se compatibiliza apenas o critério de hipossuficiência, visando-se a proteção dos economicamente mais fracos, para proteção jurídica, uma vez que na relação de trabalho não existe apenas a inferioridade econômica.

Destaca-se que esta fragilidade do empregado não advém apenas da inferioridade econômica, mas da situação da pessoa, que se encontra numa posição de conflito de interesses, suscetível a influências e pressões.

Compreende-se que no contexto jurídico atual, torna-se necessário reconhecer a vulnerabilidade do trabalhador, para conseguir enxergar situações além da inferioridade econômica, que cercam o contexto das relações de trabalho atuais, permitindo uma concretização do princípio da igualdade de forma mais ampla.

Nas palavras de Rubiano (2008 *apud* Wyzykowski, 2019, p.124):

Três dimensões básicas de vulnerabilidade poderiam ser associadas ao trabalho. A primeira delas consistiria nas características individuais das pessoas tais como condutas, crenças, motivação, modalidades de afrontamento e capacidade de resposta frente às adversidades laborais. Por outro lado, outra dimensão seria vislumbrada em relação às próprias características laborais, como o entorno físico, a produtividade, a eficácia e rendimento e as exigências e organização do trabalho. Por fim, as condições extralaborais como a conjuntura. Três dimensões básicas de vulnerabilidade poderiam ser associadas ao trabalho. A primeira delas consistiria nas características individuais das pessoas tais como condutas, crenças, motivação, modalidades de afrontamento e capacidade de resposta frente às adversidades e as exigências e organização do trabalho. Por fim, as condições laborais. Por outro lado, outra dimensão seria vislumbrada em relação às próprias características laborais, como o entorno físico, a produtividade, a eficácia e rendimento extralaborais como a conjuntura. (Rubiano, (2008 *apud* Wyzykowski, 2019, p.124).

Considera-se, diante do exposto, importante destacar a relevância da influência de fatores extra laborais que também contribuem para a vulnerabilidade do trabalhador. Pode-se mencionar como exemplo, os elevados índices de desemprego da população brasileira e a parcela desta população que vive a margem da sociedade em situações de extrema pobreza.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE (Brasília-DF, 2019), “tem aumentado nos últimos anos a taxa de desocupação (12,4%) no trimestre móvel encerrado em fevereiro de 2019 subiu 0,9 ponto percentual (p.p.) em relação ao trimestre de setembro a novembro de 2018 (11,6%)”. A mesma pesquisa demonstra um recorde de subutilização da força de trabalho e um número alarmante de pessoas desalentadas:

A população subutilizada (27,9 milhões) é recorde da série histórica, com alta de 3,3% (mais 901 mil pessoas) em relação ao trimestre de setembro a novembro de 2018 (27,0 milhões) e de 2,9% (mais 795 mil pessoas) em relação ao mesmo trimestre de 2018. O número de pessoas desalentadas (4,9 milhões) é recorde da série histórica, ficando estável em relação ao trimestre de setembro a novembro de 2018 e subindo 6,0% (mais 275 mil pessoas) em relação ao mesmo trimestre móvel do ano anterior. (Brasília-DF, 2019).

Conclui-se que o agravamento das fragilidades não é resultado apenas dos fatores da relação de trabalho e sim o resultado de um sistema, marcado por desemprego e desigualdades sociais. Condições estas que resultam em salários baixos, rotatividade alta e informalidade, de modo que vulnerabilidade do trabalhador está presente nas relações de trabalho e torna-se necessário ser consideradas para proteção do trabalhador, marcado por uma posição de fragilidade diante do poder do capital nas relações de trabalho.

### **3.2 Vulnerabilidade e responsabilidade trabalhista do empregador em casos de acidentes do trabalho**

Percebe-se que o estudo da vulnerabilidade, dentro da seara do direito do trabalho, compreende também as relações e conceitos que se relacionam com o centro da relação de trabalho: a relação de subordinação jurídica; o que abrange a possibilidade de a vulnerabilidade servir como um meio para o alargamento da incidência protetiva do Direito do Trabalho e a consagração do princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana. Nas palavras do Professor Amauri César Alves é “essencial trazer a ideia de vulnerabilidade para o centro do Direito do Trabalho, principalmente no que concerne à sua aplicação no plano fático das diversas relações trabalhistas existentes” (Alves, 2021, p.86).

Considera-se que dentro do objetivo de abrangência da incidência do Direito do Trabalho, torna-se importante mencionar a subordinação e supersubordinação, e ao considerar o ponto de vista da efetivação para Dignidade da Pessoa Humana, serão expressivas as ideias de objetificação e sujeição pessoal do trabalhador.

Segundo o Professor Amauri César Alves (2021):

Não se confunde a vulnerabilidade, portanto, com subordinação jurídica. É possível que o trabalhador seja vulnerável sem que seja empregado, sem que esteja sob subordinação jurídica. É possível, também, que um determinado trabalhador seja empregado, mas não seja vulnerável. Ocorre que a proteção do Direito do Trabalho não reconhece, hoje, o trabalhador autônomo vulnerável como sendo destinatário de direitos trabalhistas. É necessário, então, compreender a vulnerabilidade para além do trabalho subordinado (emprego), o que poderá justificar, pela via da melhor interpretação jurídica, o alargamento da esfera de proteção do Direito do Trabalho (Alves, 2021, p.86).

Compreende-se a subordinação jurídica como o atendimento pelo trabalhador dos comandos relacionados aos meios de prestação das atividades laborais, também conhecido como subordinação clássica. A inserção desta, na prática do empreendimento contratante, em sua estrutura de organização e funcionamento, se denomina subordinação estrutural.

Ante o exposto, tendo em vista a situação de subordinação a que se submete o trabalhador torna-se necessário recordar o conceito de vulnerabilidade. Vulnerabilidade é considerada como uma situação de inferioridade contratual agravada por condição pessoal do trabalhador ou por fator de risco laboral, sendo parte da relação de emprego ou não, que pode resultar em lesão na esfera existencial ou patrimonial. A vulnerabilidade difere da subordinação jurídica, pois como visto, esta não depende da relação de emprego. Percebe-se, deste modo, a

necessidade de que a vulnerabilidade seja reconhecida além das relações de subordinação jurídica, para uma maior abrangência protetiva do direito do trabalho.

No que tange ao conceito de supersubordinação do trabalhador, este tem como objetivo a realização da justiça social nas relações laborais precarizadas de emprego, especialmente no que se refere ao não reconhecimento de direitos trabalhistas fundamentais.

A ideia de supersubordinação apresentada por Jorge Luiz Souto Maior demonstra que:

O supersubordinado, portanto, é o trabalhador, ser humano, reduzido à condição de força de trabalho.

O supersubordinado não é um tipo específico de trabalhador. É a designação do trabalhador, em qualquer relação de emprego, que tenha tido a sua cidadania negada pelo desrespeito deliberado e inescusável aos seus direitos constitucionalmente consagrados, entendidos, lembre-se, como direitos fundamentais.

(...)

Cumpra esclarecer que não é meramente a falta do registro que delimita a figura aqui tratada. Um empregado, devidamente registrado, por óbvio, pode ser um supersubordinado quando seus demais direitos sejam pura e simplesmente desconsiderados, como, por exemplo, trabalho em horas extras de forma ordinária com ausência do pagamento correspondente ou até mesmo com o pagamento respectivo se prestadas as horas extras de forma ordinária (variando, neste caso, apenas o grau da supersubordinação); instituição de um banco de horas que se desenvolve com nítido propósito de fraudar o direito ao recebimento de horas extras; terceirização, que nada mais é que a mercantilização do ser humano; terceirização no setor público, etc.

Há, evidentemente, graus de supersubordinação, mas, em todas as situações, destaca-se o ponto em comum que é o da tentativa deliberada de fraudar a concreta e devida aplicação dos direitos sociais. Uma desconsideração pura e simples do parâmetro jurídico da cidadania em termos trabalhistas, visando obter vantagem econômica a partir disso (Souto Maior, 2009, p. 57).

Em síntese a supersubordinação é reconhecida pela precarização de uma relação de emprego em função do descumprimento de direitos constitucionais de 1988 ou não reconhecimento de vínculo de emprego conforme os pressupostos do art. 3º da CLT. Considera-se deste modo que nas diversas situações reais em que o trabalhador sofre com a exploração sem autonomia, há presença da supersubordinação como fundamento para utilização da norma justralhista.

No que se refere aos termos sujeição e objetificação do trabalhador, as expressões se enquadram às situações nas quais o trabalhador é tratado como um objeto para gerar lucros ao contratante, em detrimento da vontade e da privacidade do trabalhador, tendo este contrato ou não. Os dois termos apresentados sujeição e objetificação do trabalhador, podem ser considerados ponto de partida para contratação da vulnerabilidade como meio para efetivação do princípio da dignidade humana no contexto do direito do trabalho.

Enfatiza-se a percepção de cada vez mais espaço social e necessidade de ampliação da proteção trabalhista, para além das relações de emprego. O Professor Maurício Godinho

Delgado apresenta três alternativas de expansionismo do Direito do Trabalho “a crescente e contínua busca de efetividade”, a “ampliação do conceito de relação de emprego, via subordinação”, além da “extensão do Direito do Trabalho a relações de trabalho, ultrapassando o marco clássico da simples relação de emprego” (Delgado, 2017, p. 116).

Dentre as alternativas apresentadas acima, destaca-se a de extensão do Direito do Trabalho às relações de trabalho, em que não haveria a necessidade de reconhecimento formal da relação trabalhador empregador para efetivação da tutela jurídica do direito do trabalhador. Advoga-se que a proteção do trabalhador não empregado também deveria ser interesse do Estado, ampliando a abrangência de direitos trabalhistas por meio de políticas públicas e de distribuição de renda, para proteção daqueles que vivem do trabalho.

Segundo o Professor Dr. Amauri Cesar Alves:

A ideia básica é relativamente simples: se a relação contratual de trabalho não é de emprego por ausência de requisito(s) do artigo 3º da CLT, mas está presente a inferioridade contratual agravada que pode resultar em lesão na esfera patrimonial ou existencial do trabalhador, então deve-se garantir a ele a aplicação da regra trabalhista, sobretudo, aqui, a de matriz constitucional (Alves, 2021, p.91).

Por esse entendimento, torna-se possível o reconhecimento de novos sujeitos de proteção, para aqueles que vivem do trabalho sem relação de emprego quando presente a vulnerabilidade. Isso reforça a ideia de que o empregador deve desenvolver a preservação e consagração de direitos trabalhistas pautados nos direitos fundamentais.

Entende-se necessária a busca pelo equilíbrio nas relações de trabalho. Percebe-se que no Brasil, há necessidade de evolução protetiva do trabalhador, sendo uma medida que pode contribuir: a ampliação da responsabilidade civil, em casos de acidentes do trabalho, com o dever de indenizar dos empregadores, para garantia de direitos fundamentais e a manutenção do equilíbrio social nas relações de trabalho.

Ao abordar-se o assunto responsabilidade civil em casos de acidentes do trabalho, é necessário apresentar os fundamentos constitucionais, conforme demonstrado no art. 7<sup>a</sup>-XXVIII que falam que “seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”. Fundamento este, que pauta na teoria da culpa para a responsabilização civil.

Contudo, como já abordado neste trabalho, com a evolução do Código Civil de 2002 em seu art. 927, consagra-se a possibilidade de incidência da responsabilidade objetiva, nos casos em que a atividade desenvolvida pelo empregador responsável pelo dano implicar riscos para os direitos de outrem.

Contata-se, deste modo, que a consideração sobre a aplicação da responsabilidade subjetiva e também da responsabilidade objetiva, em casos de acidentes do trabalho, enseja alguns modos de interpretação. Conforme palavras de Geraldo Henrique de Souza Armond, estas interpretações podem seguir linhas:

Mais conservadoras, que defendem que nada foi alterado, na medida em que o dispositivo depende de regulamentação legal dispondo expressamente quais as hipóteses de incidência da responsabilidade objetiva (princípio da supremacia da Constituição), as demais vanguardistas, no sentido de que a obrigação de reparar o dano, nos casos de acidentes do trabalho, aplicado o princípio constitucional do não retrocesso social (artigo 7º, caput, *in fine*, da CR/88), não mais da comprovação da culpa (Armond, 2011, p 85).

E além das duas correntes apresentadas, buscando-se equilíbrio e coerência para aplicação da responsabilização civil, percebe-se uma linha intermediária que se pauta na verificação do caso real para a avaliação do risco e da incidência do regime para responsabilização objetiva.

Para a corrente que defende a responsabilidade subjetiva, em função da segurança jurídica, o conteúdo que direciona esta aplicação é respaldado pelo tratamento constitucional e opção legislativa, só ocorrendo por lei. Porém, a aplicação isolada da norma recebe algumas críticas, diante da complexidade de aplicação nos casos. Conforme palavras de Barroso (2008 *apud* Armond, 2011, p.88):

A distinção qualitativa entre regra e princípio é um dos pilares da moderna dogmática, constitucional, indispensável para a superação do positivismo legalista, onde as normas se cingiam a regra jurídicas. A Constituição passa a ser encarada com um sistema aberto de princípios e regras, permeável a valores jurídicos supra positivos, no qual as ideias de justiça e de realização dos direitos fundamentais desempenham um papel central. Barroso (2008 *apud* Armond, 2011, p.88).

Percebe-se que apesar da inegável coerência jurídica dos subjetivistas, a análise do caso concreto, avaliando-se os riscos da atividade para imputação da responsabilidade em casos de acidentes, torna-se necessária, principalmente considerando as mudanças sociais para aplicação. Nas palavras de Carlos Maximiliano *apud* Armond:

Propende o Direito moderno para atender mais ao conjunto do que as minúcias, interpretar as normas com complexo ao invés de as examinar isoladas, preferir o sistema à particularidades. Se isto se diz da regra escrita em relação ao todo, por mais forte razão se repetirá acerca da palavra em relação a regra. Ater-se aos vocábulos e processo casuístico, retrógrado. Maximiliano (2010 *apud* Armond, 2011, p.88).

Tornando-se evidente a fragilidade da tese subjetiva, diante de situações de acidentes do trabalho ocorridos em atividades lícitas. Sendo necessário amparo da corrente objetiva para uma aplicação condizente com casos concretos.

Em oposição à corrente subjetiva, visualiza-se na corrente objetiva a solução para os casos de responsabilidade civil em acidente do trabalho. Nesta corrente abstrai-se da ideia de culpa, pautando-se no art. 927 do Código Civil de 2002, buscando-se melhorar a condição dos trabalhadores, para garantia de direitos constitucionalmente assegurados.

Os objetivistas consideram que a responsabilidade subjetiva, em casos de acidentes do trabalho, deveriam ser tratadas apenas como um princípio e abordam o tema sob a ótica de confronto entre princípios constitucionais. Nas palavras de Geraldo Henrique de Souza Armond seria “a colisão entre o princípio constitucional da responsabilidade subjetiva da indenização por acidentes do trabalho (artigo 7º, XXVIII, da CR/88) e o princípio do não retrocesso social (artigo 7º, caput, *in fine*, da CR/88). (Armond, 2011, p.89)

De modo que, considerando os riscos da atividade, a teoria do risco e aplicação do artigo 927 do Código Civil, sua utilização é garantida na aplicação direta das características da relação laboral, conforme disposto no art. 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, “considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

Nota-se que a própria lei direciona os responsáveis, uma vez que direciona os riscos da atividade econômica para o empregador, numa tipificação expressa da cláusula geral. Diante do exposto, a aceitação dos riscos do empreendimento ou do trabalho, também denominada de alteridade, direciona diretamente para o empregador o ônus da atividade de empresarial e das relações de trabalho.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

O texto da CLT parece limitar a alteridade apenas aos riscos tipicamente empresariais, e não aos riscos decorrentes da própria existência do contrato de trabalho e de seu cumprimento. É o que art. 2º, caput, do diploma consolidado fala em riscos da atividade econômica, no mesmo preceito em que define empregador como empresa. Não obstante essa aparência a interpretação lógico-sistemática e teleológica da ordem justralhista indica que se impõem, juridicamente, ao empregador também os riscos do trabalho prestado, ainda que este não tenha intuito econômico para o seu tomador (caso do trabalho doméstico) (Delgado, 2006, p 393).

Outros juristas, como Raimundo Simão Melo (2010), consideram que a solução para a responsabilização civil, seria o reconhecimento da responsabilidade na modalidade objetiva, para todos os tipos de indenização em casos de acidente do trabalho, a cargo da Previdência

Social, do empregador, ou em casos de eventual segurador privado, considerando o risco criado, como uma situação inafastável no Direito atual.

Contudo é necessário reconhecer que existem algumas dificuldades para utilização da responsabilidade objetiva. A primeira seria a desordem que esta tese estabelece com a responsabilidade objetiva fundada no risco da atividade e os fundamentos da responsabilidade objetiva previdenciária. A primeira baseia-se no risco criado e a segunda no risco profissional, depende do seguro privado obrigatório ou do seguro social, com indenização certa e tarifada.

A segunda dificuldade para aplicação da teoria objetiva tem razão no confronto aparente de princípios constitucionais, que por meio da hermenêutica, suprime comandos constitucionais. O aparente confronto pode ser resolvido considerando-se a possível compatibilização dos princípios constitucionais confrontados, através da ponderação ou balanceamento, alternativas estas recomendadas sempre que existir necessidade de resolver situações de conflitos entre bens jurídicos tutelados.

Considerando as dificuldades apresentadas para consolidação das teorias da responsabilidade subjetiva e objetiva, alguns doutrinadores, buscando o equilíbrio e melhor aplicação de acordo com o caso concreto, sugerem uma terceira corrente, denominada corrente harmonizadora.

Geraldo Henrique de Souza Armond, sobre a corrente harmonizadora, leciona:

Para essa corrente, a responsabilidade subjetiva preconizada no início do inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 constitui um princípio que, mediante a ponderação com o princípio fundamental de justiça, deve ser interpretado como a geral a ser aplicada aos casos de responsabilidade civil decorrentes do acidente do trabalho, não excluindo a incidência da regra exceptiva inserta na parte final do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil de 2002, quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (Armond, 2011, p. 99).

Conclui-se, deste modo, que a interpretação da corrente denominada harmonizadora, revela a compatibilidade com a Constituição, de maneira que não resultaria em alternativas extremas. Na corrente harmonizadora há consagração de valores constitucionalmente assegurados, amparados para emprego da responsabilidade subjetiva, em que se adota uma interpretação sem relativizações e reconhece-se a necessidade de emprego da responsabilidade objetiva, em casos de acidentes do trabalho, diante do caso concreto.



### **3.3 Responsabilização objetiva do empregador em casos de acidentes do trabalho e doenças profissionais em decorrência da constatação da vulnerabilidade do trabalhador**

Conforme já referenciado, constitucionalmente, o empregador deve ser o responsável pela segurança do trabalhador no ambiente de trabalho. Porém, ao considerar os alarmantes casos de acidentes do trabalho e doenças profissionais registrados no Brasil, percebe-se que esta segurança não está sendo uniformemente garantida.

Uma vez ocorrido o acidente do trabalho ou gerada a doença profissional no trabalhador busca-se a reparação do dano gerado. Essa reparação será levada adiante utilizando-se por base a conceituação de responsabilidade civil, que direciona medidas de reparação ao dano causado a outrem pelo autor do dano.

Assim, sobre a responsabilidade civil de acordo com o Código Civil de 2002, art. 932, III, são também responsáveis pela reparação civil: “III- o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.

Nota-se que, na relação de trabalho, o empregador detentor de poder econômico e de mando, encontra-se em relação de privilégio frente ao trabalhador, pelo este hipossuficiente que deve ser amparado pelo direito do trabalho. O direito do trabalho visa a proteção para, de certo modo, corrigir, ou ainda que distantemente, nivelar as desigualdades da relação de trabalho, reduzindo a hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador.

Américo Plá Rodrigues justifica o porquê de ser, o Princípio da Proteção, o cerne do Direito do Trabalho:

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes (Rodríguez, 2000, p. 35).

É possível a utilização da responsabilidade objetiva em casos de acidentes do trabalho e doenças profissionais, para garantia de direitos de reparação dos danos causados pelo empregador ao trabalhador, devido a infortúnios laborais, mesmo quando afastada a culpa. O que ensina Monique Bertoni:

A responsabilidade civil objetiva deve ser utilizada quando a ideia de culpa mostrar-se insuficiente, pois, entre o condenar o empregador inocente e desamparar a vítima, no caso, o operário, também inocente, nada mais razoável que optar pela primeira opção, uma vez que quem dirige o negócio deve arcar com os prejuízos (Bertotti, 2014, p. 122).

Esta evolução de aplicação para responsabilidade objetiva do empregador constata-se já ser adotada em vários julgados na atualidade, considerando-se casos concretos, conforme já demonstrado neste trabalho. Evolução esta que entende-se que possa ser resultado do reconhecimento da situação de vulnerabilidade em que os trabalhadores brasileiros se encontram.

Deve-se destacar que a evolução observada não ocorreu rapidamente num primeiro momento. Existia um acolhimento dos tribunais na prova da culpa, depois teve-se a culpa presumida, diante do ônus da prova até chegar-se nas situações de responsabilidade contratual, finalmente reconhecendo-se o dever de reparação independente de culpa.

De modo que ganha força a teoria da responsabilidade objetiva, com seu amparo jurídico na Teoria do Risco, em que a culpa não é necessária para levar ao dever de indenizar. Nessa teoria analisa-se somente a conduta, dano e a relação de causa entre eles, gerando a obrigação de indenizar.

Nas palavras de Neila Raquel Pereira da Silva define-se como será caracterizada a responsabilidade civil objetiva:

Portanto, a responsabilidade civil objetiva do empregador será caracterizada sempre que o grau do risco inerente à atividade econômica por ele explorada expor o trabalhador a riscos à integridade dos seus bens jurídicos. Nestes casos, não será admitida provas no sentido de buscar romper o nexo causal existente entre o fato e o dano, pois, vê-se aqui a dispensa de um ilícito civil, sendo suficiente a presunção do risco decorrente da própria natureza da atividade (Silva, 2010, p.75).

Considera-se importante retomar a conceituação de vulnerabilidade, considerada em alguns casos, como hipossuficiência agravada em função de riscos à saúde do trabalhador, visto em alguns julgados dos tribunais superiores do trabalho.

Sobre a vulnerabilidade, são importantes as explicações do Professor Dr. Amauri César Alves:

Possível compreender preliminarmente que é vulnerável o trabalhador, dentre outras situações, submetido a um ambiente de trabalho inseguro. É mais do que mera hipossuficiência, que especificamente no Direito do Trabalho é característica ínsita a todo e qualquer empregado. Decorre da subordinação jurídica imposta ao empregado em razão da vinculação empregatícia e de sua posição de inferioridade contratual natural decorrente da supremacia do capital sobre o trabalho no sistema capitalista. A

vulnerabilidade é, aqui, hipossuficiência agravada em razão do trabalho em ambiente laborativo inseguro. Significa dizer, preliminarmente e para efeitos exclusivos do presente estudo, que o trabalhador vulnerável é, além de subordinado e hipossuficiente, submetido a condições laborativas que podem colocar em risco sua higidez física e mental, o que demanda proteção ainda mais destacada por parte do Estado (Alves, 2019, p.5).

Observa-se que é possível antever relação entre vulnerabilidade e responsabilidade objetiva em decisões judiciais do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, sobretudo da lavra do Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, conforme demonstra-se abaixo:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DO TRABALHO. RISCO DA ATIVIDADE. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. FATO DE TERCEIRO. Tem lugar a responsabilização objetiva do empregador (artigo 927, parágrafo único, do Código Civil), conforme a consagrada teoria do risco profissional, em se constatando que a atividade desenvolvida pelo reclamante o colocava em uma situação de maior probabilidade de sofrer acidentes. Cabe, portanto, a reparação dos danos causados quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos para os direitos de outrem. Neste sentido a pacificação da tese pelo julgamento do Tema 932 de repercussão geral pelo Excelso STF. Não há que se cogitar na hipótese dos autos em fato de terceiro, pois a possibilidade de acidente de trânsito estava intrínseca à atividade profissional até então desempenhada pelo reclamante. A maior **vulnerabilidade** da vítima, atingida por veículo dirigido por terceiro, está localizada no campo do risco conexo à natureza da atividade profissional por ela desempenhada e explorada pelo empregador, razão pela qual não se exclui o nexa causal, impondo-se a caracterização do fortuito interno ou, em outras palavras, do risco criado (Brasil, 2020).

Na decisão apresentada a responsabilidade objetiva foi definida considerando-se também o fato do trabalhador ser reconhecido como vulnerável, em razão da necessidade de dirigir veículos em rodovias transportando peças mecânicas, vindo a sofrer acidente do trabalho dentro do seu horário de trabalho e trajeto de labor. Como a atividade laboral foi considerada de risco acentuado, caracterizou-se a responsabilidade objetiva nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil de 2002.

No caso em comento, o fato do autor estar exposto a uma maior probabilidade de sofrer acidentes que em outras atividades devido à exposição de trajeto em rodovias perigosas, torna-o não apenas hipossuficiente, mas também oportuniza o reconhecimento da sua vulnerabilidade. Vulnerabilidade esta que se caracteriza diante da exposição de sua integridade física e de vida em função das atividades desenvolvidas no desempenho de seu trabalho.

O Ilustre Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, também autor brasileiro sobre tema referente aos efeitos jurídicos dos acidentes do trabalho, explica seus argumentos referentes à caracterização da responsabilidade objetiva diante da vulnerabilidade do trabalhador. Para o autor, a vulnerabilidade do acidentado seria identificada no campo do risco

conexo e previsível da atividade econômica desempenhada e explorada pelo empregador e assim explica:

A teoria da responsabilidade objetiva foi consagrada definitivamente pelo STF no julgamento do plenário do RE 828.040, finalizado em 12/03/2020, oportunidade na qual o parágrafo único do art. 927, do CPC foi declarado compatível com o art. 7º, XXVIII, da Constituição da Federal, tendo sido fixada a seguinte tese de repercussão geral: "O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade". Portanto, com amparo no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, em conjunto com o art. 7º, caput e inciso XXVIII, da Constituição Federal, entendo que na hipótese dos autos restaram atendidos todos os pressupostos legais para a responsabilização objetiva da ré (Brasil, 2020).

Importante ressaltar, como apresentado por Sebastião Geraldo de Oliveira, que é possível a utilização da teoria da responsabilidade objetiva para proteção do trabalhador vulnerável com a reparação dos danos causados ainda que por terceiros, para não deixar a vítima desamparada.

Caso similar, também com voto proferido pelo Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, pode ser visualizado no processo nº 4.0001324-81.2015.5.03.0069 RO, conforme ementa abaixo:

EMENTA: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DO TRABALHO. RISCO DA ATIVIDADE - RESPONSABILIDADE OBJETIVA OU CULPA PRESUMIDA - FATO DE TERCEIRO. Tem lugar a responsabilização objetiva do empregador (artigo 927, parágrafo único, do Código Civil), conforme a consagrada teoria do risco profissional, em se constatando que a atividade de motorista desenvolvida pelo *de cujus* colocava-o num degrau de maior probabilidade de sofrer acidentes, em razão da natureza e da periculosidade intrínseca da sua função no transporte de empregados da empresa, lidando diariamente com o arriscado e complicado trânsito nas rodovias brasileiras, sendo notória a possibilidade de enfrentar condições adversas no que concerne às condições de tráfego, das pistas de rolamento, do clima e da condução de outros motoristas, o que acabou ocorrendo no acidente automobilístico que lhe vitimou. Cabe, portanto, a reparação dos danos causados quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos para os direitos de outrem. Não há que se cogitar na hipótese dos autos em fato de terceiro, pois a possibilidade de acidente rodoviário em virtude da conduta de outros motoristas estava intrínseca à atividade profissional até então desempenhada pelo *de cujus*. A maior **vulnerabilidade** da vítima está localizada no campo do risco conexo à natureza da atividade profissional por ela desempenhada e explorada pelo empregador, razão pela qual não se exclui o nexo causal, impondo-se a caracterização do fortuito interno ou, em outras palavras, do risco criado. Cabe, portanto, a reparação dos danos causados na referida hipótese (Brasil, 2015).

No caso concreto o ex-empregado da reclamada, que exercia função de motorista de ônibus, tendo como atividade principal o transporte dos empregados da parte ré até as frentes de trabalho, sofreu um acidente automobilístico durante o desempenho de suas atividades profissionais o que levou ao falecimento. Informações constatadas pela perícia realizada pela polícia civil de MG revelam que o condutor de outro veículo perdeu o controle da direção e invadiu a contra mão, colidindo contra o veículo em que estava o trabalhador.

O Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira demonstra em seu voto argumentos que evidenciam o reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador no caso apresentado, como argumento para a caracterização da responsabilidade objetiva:

Ainda que o acidente tenha ocorrido por culpa de outro motorista, que invadiu a contramão e colidiu com o micro-ônibus conduzido pelo ex empregado, a mera aplicação do fato de terceiro como impeditivo à formação do nexos causal no caso concreto deve ser analisada com a devida cautela. Conforme já fundamentado anteriormente, a atividade desempenhada pelo motorista que dirige em rodovias é considerada de risco por expor este profissional a uma maior **vulnerabilidade** à ocorrência de acidentes, por uma série de circunstâncias do seu cotidiano laboral, inclusive a conduta (negligência, imprudência ou imperícia) de outros motoristas.

Portanto, a possibilidade do sinistro noticiado nos autos e que causou o falecimento do ex empregado foi aumentada pelo próprio desempenho de sua atividade profissional, ainda que causado por terceiro. Assim sendo, não há que se cogitar na hipótese dos autos em fato de terceiro, pois a possibilidade de acidente rodoviário em virtude da conduta de outros motoristas estava intrínseca à atividade profissional até então desempenhada pelo *de cujus*, independente do tempo das viagens ou itinerários por ele percorridos.

A maior **vulnerabilidade** da vítima está localizada na natureza da atividade profissional por ela desempenhada e explorada pela reclamada, razão pela qual não se exclui o nexos causal, impondo-se a caracterização do fortuito interno ou, em outras palavras, do risco criado. (Brasil, 2016).

Constando-se a aplicação do parágrafo único do art. 927 do código Civil, que direciona a responsabilidade objetiva em razão do risco do empreendimento, respondendo o empregador, conforme artigo 2º da CLT, pelos danos de acidentes do trabalho gerados ao trabalhador no exercício da sua função que expõe a situação de risco. No caso apresentado o ex-empregado era motorista, expondo-se a risco mais acentuado que demais membros da sociedade. A denominada culpa exclusiva de terceiros não afasta a caracterização da responsabilidade objetiva, de forma que a conduta de outros motoristas é fator contributivo esperado para acidentes de trânsito, não cabendo argumentação sobre caso fortuito ou força maior.

Destaca-se outra decisão, em que se pode observar a relação entre vulnerabilidade e responsabilidade objetiva no TRT da 3º região, lavra do Desembargador José Eduardo Resende Chaves Jr.

ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA OBJETIVA DO EMPREGADOR. DIÁLOGO DE FONTES ENTRE A CLT E O CDC. SISTEMA DE TUTELA DO VULNERÁVEL. CASO FORTUITO E FORÇA MAIOR. EXCLUDENTE DE NEXO DE CAUSALIDADE. INAPLICABILIDADE. Responde objetivamente o empregador pelo acidente de trabalho ocorrido durante a prestação de serviços em atividade de risco (artigo 927, parágrafo único do CC c/c arts. 2º e 8º da CLT), substituindo-se a clássica noção de "*culpa*" pela ideia de risco criado, inerente ou superlativo à função laborativa. Tendo em vista a vulnerabilidade ínsita às figuras do consumidor e do trabalhador, está autorizado (e deve ser incentivado) o diálogo de fontes entre a CLT e o CDC. Neste sentido, não se admite a aplicação do caso fortuito e da força maior como excludentes de responsabilidade trabalhista, assim como não é permitido pelo artigo 14, §3º do CDC. Ressalta-se que, em geral, o fornecedor de serviços só não será responsabilizado pela culpa exclusiva do consumidor ou de terceiro. Assim, por igualmente integrar um sistema de proteção do vulnerável, ao trabalhador também não se pode imputar o ônus de assumir o risco pela ocorrência de infortúnios. (Brasil, 2016).

O julgado apresentado merece destaque pois abrange no processo do direito do trabalho a tutela dos vulneráveis, que engloba o trabalhador da mesma forma que protege o consumidor. Percebe-se no acórdão a relação da fixação da responsabilidade objetiva e a vulnerabilidade do empregado.

Nesse sentido, a responsabilidade trabalhista funda-se no próprio risco da atividade econômica - art. 2º da CLT - na medida em que é imputado ao trabalhador um ônus maior do que aos demais membros da coletividade. Desta forma, substitui-se a culpa pela ideia do risco, criado pelo exercício de atividade lícita, mas perigosa, como produção de energia nuclear, produtos químicos; ou inerente, na hipótese de manuseio de máquinas ou ainda, sobressalente ou superlativo, em se tratando de labor em segurança armada ou da própria direção de veículos em estradas, por exemplo.

Assim, torna-se despropositada a perquirição da clássica culpa do empregador, bastando a demonstração do dano e do nexo causal, como requisitos da indenização. Trata-se, pois, de ultrapassar a barreira da "*culpa*" a fim de se atingir a responsabilização do empregador por dano ao empregado ocorrido em razão do desempenho de labor em atividades arriscadas. O elemento culposo é transferido para o momento posterior, ou seja, para o momento da quantificação do valor das indenizações. Isso por motivo de isonomia, uma vez que não seria razoável tratar de forma igual empregadores com condutas diferentes, com ou sem a prática de omissão, negligência e imperícia e em vários graus de reprovabilidade.

Ressalta-se, por oportuno, que a responsabilidade objetiva comporta a incidência de excludentes de nexo de causal, uma vez que não se trata, no caso, de aplicação da teoria do risco integral, própria de acidentes aéreos e nucleares.

Classicamente, na teoria da responsabilidade civil admitem-se quatro excludentes de nexo de causalidade: culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro, caso fortuito e força maior.

Na hipótese de dano causado ao consumidor, o Código de Defesa do Consumidor estabelece expressamente apenas duas excludentes de responsabilidade.

Tendo em vista a vulnerabilidade inerente à figura do trabalhador, que se equipara horizontalmente ao consumidor, está autorizado (e deve ser incentivado) o diálogo de fontes entre a CLT e o CDC.

Nessa linha, não se admite a aplicação, no caso em análise, do caso fortuito e força maior como excludentes de responsabilidade trabalhista, assim como não é permitido pelo artigo 14, §3º do CDC.

Ressalta-se que o fornecedor de serviços só não será responsabilizado pela culpa exclusiva do consumidor ou de terceiros.

Assim, por igualmente integrar um microsistema de proteção do vulnerável, ao trabalhador também não se pode imputar o ônus de internalizar o fortuito externo. Ou

seja: na hipótese de caso fortuito e força maior, é o empregador que deve suportar as externalidades negativas, diante do princípio da alteridade, previsto no artigo 2º da CLT.

Ora, se o fornecedor responde objetivamente pela reparação de danos causados aos consumidores mesmo na ocorrência de caso fortuito e força maior, não se pode entender diferente em se tratando de relação de emprego, na qual o trabalhador exerce função em condição perigosa, arriscando a sua própria vida na estrada com o intuito de prestar labor lucrativo ao seu patrão.

No caso, sobre o acidente narrado nos autos, não se pode afirmar que ocorreu fato de terceiro sem vínculo com os riscos inerentes ao deslocamento em rodovia ou por culpa exclusiva da vítima. (Brasil, 2016)

No caso em análise, a família do *de cuius* propõe ação para o reconhecimento de direito à indenização por danos morais e materiais em razão de acidente de trabalho, informado nos autos do processo, que o fato ocorreu em veículo da parte ré, durante horário de trabalho e quando o *de cuius* atendia um chamado do empregador para prestar serviços de manutenção de infraestrutura. Ficou evidenciado que dentre as tarefas do trabalho incluía-se dirigir longas distâncias em estradas perigosas, o que se entende que tenha contribuído para que o empregado, vulnerável, que desempenhava suas atividades laborais a interesse do empregador, tivesse sua vida ceifada. Assim, entendeu-se, neste caso, pela fixação da responsabilidade objetiva, cabendo ao empregador responder pelos riscos do seu empreendimento.

## 4 CONCLUSÃO

A presente pesquisa documenta a trajetória e a importância crescente do direito do trabalho na sociedade, bem como os efeitos significativos que teve ao longo do tempo. Observa-se que, com o avanço dos processos produtivos, houve um aumento na exploração da força de trabalho, levando a um número preocupante de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Isso evidencia a necessidade de definições legais claras sobre acidentes do trabalho e suas categorias equivalentes, como estabelecido na Lei nº 8.213/91, a Lei da Previdência Social Brasileira (LPSB).

A responsabilização civil para casos de acidentes do trabalho e doenças profissionais tornou-se motivo para divergências doutrinárias e jurisprudenciais, dentro da esfera trabalhista, diante do alarmante número de acidentes do trabalho e os impactos do mesmo para a sociedade. Sendo necessário, por isso, a atuação do Estado em caráter regulatório para equilíbrio da relação empregador e empregado para interpretação e aplicação das leis de acordo com os casos concretos.

Esta pesquisa teve como embasamento o aprofundamento acerca das questões jurisprudenciais e doutrinárias para aplicação da responsabilidade civil do empregador em casos de ocorrências de acidentes e doenças ocupacionais. Duas são as teorias mais relevantes para avaliação da responsabilidade do empregador: a teoria subjetiva baseada na ideia de comprovação da culpa ou dolo e a teoria objetiva pautada no risco da atividade.

Na pesquisa fica evidenciado que durante muito tempo a teoria da responsabilidade subjetiva foi vista como regra para a atribuição da responsabilidade do empregador em casos de infortúnios laborais, sendo neste caso necessário a comprovação do dolo ou culpa do empregador, conforme definição constitucional do art. XXVIII da CF/88.

Porém, com a evolução do código civil de 2002, em seu art. 927 parágrafo único, a responsabilidade objetiva foi ganhando espaço para aplicação no judiciário brasileiro, diante dos acidentes do trabalho ocasionados em razão do exercício da atividade de risco. Na responsabilidade objetiva descarta-se a necessidade do lesado provar a existência da culpa ou dolo pelo autor da ação.

Na pesquisa, entende-se que com o advento da reforma trabalhista, pela Lei. 13.467/2017, houve retrocesso, considerado sob o prisma dos direitos e garantias em prol dos trabalhadores e também em relação à aplicação da responsabilidade objetiva do empregador em casos de acidentes do trabalho e doenças profissionais. Esse retrocesso pode ser demonstrado, a exemplo, no art. 75-E da CLT, que versa sobre teletrabalho, situação que dificulta a



responsabilização do empregador e contribui para aplicação da responsabilidade subjetiva em casos de acidentes do trabalho e doenças profissionais.

Contudo, reconheceu-se haver espaço para aplicação do uso da responsabilidade objetiva nos casos de acidente do trabalho ao analisar e comparar as características e condições dos dois polos envolvidos na relação de trabalho: trabalhador e empregador. Uma vez que verifica-se desigualdades que permeiam a relação entre os dois sujeitos da relação e as abrangentes dificuldades e vulnerabilidades do trabalhador em demonstrar ou provar a culpa ou dolo do empregador.

A desigualdade entre os sujeitos mencionada pauta-se na análise e reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador diante do empregador na relação de emprego, já que o trabalhador vende sua força de trabalho, na maioria dos casos, para garantir sua própria subsistência e de sua família. Como a CLT não abordou diretamente o assunto, sobre o instituto da vulnerabilidade, utiliza-se o diálogo com o direito do consumidor para aproximação ao instituto e aplicação no direito do trabalho.

Diferencia-se na pesquisa o conceito da vulnerabilidade com o da hipossuficiência, que por hora podem ser confundidos ou usados de forma errônea, visto a distinção entre os dois termos. A vulnerabilidade, através da pesquisa e revisões bibliográficas demonstradas na pesquisa, pode ser entendida como um estado de confrontação excessiva ou de risco inerente devido a suscetibilidade em sentido mais amplo. De forma que seria uma situação de inferioridade contratual do trabalhador agravada por fatores laborais ou condições pessoais do trabalhador que podem resultar em danos na esfera existencial ou patrimonial. Já a hipossuficiência, pode ser considerada um tipo de vulnerabilidade de natureza econômica.

Uma vez reconhecida este estado situacional de vulnerabilidade do trabalhador, entende-se a necessidade de um enfoque mais social e de ampliação do Princípio da Proteção, que embasa o Direito do Trabalho, para sua aplicação de forma a reduzir as desigualdades e melhorar o equilíbrio nas relações de trabalho.

Evidencia-se neste trabalho, o reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador em casos de acidentes e doenças profissionais para a fixação da responsabilidade objetiva do empregador, conforme julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região apresentados. Esses julgados, traziam como argumentação, a aplicação do art. 927 do Código Civil de 2002 associado ao art. 2ª da CLT, demonstrando que o empregador deve responder pelos danos de acidentes do trabalho gerados ao trabalhador, no exercício da sua função em que foi exposto a situação de risco.

Conclui-se, deste modo, que, ao reconhecer a vulnerabilidade do trabalhador, diante da exposição de sua vida e integridade física às atividades desenvolvidas no desempenho de sua função no seu trabalho, é possível a ampliação da utilização da responsabilidade objetiva do empregador em casos de acidentes e doenças profissionais, para justa indenização, para reparar ou, de certo modo, minimizar, ainda que em parte, os danos sofridos pelo trabalhador após ocorrência de infortúnios laborais.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. **Direito do trabalho essencial**: doutrina, legislação, jurisprudência, exercícios. 1.ed. São Paulo: LTr, 2013.

ALVES, Amauri César. Direito, trabalho e vulnerabilidade. **Revista Eletrônica do Trt-Pr**, Curitiba, v. 10, n. 103, p. 68-99, set. 2021.

ALVES, Amauri Cesar; LEITE, Rafaela Fernandes (org.). **Reforma Trabalhista**: Comentários à lei n.13.467/2017. Análise comparativa em relação à CLT. Artigo por artigo. Análise constitucional das alterações da clt. Súmulas do tst impactadas pela reforma. Quadros comparativos. Belo Horizonte: Conhecimento Jurídica, 2018. 247 p.

ALVES, Amauri Cesar. **Direito, trabalho e vulnerabilidade**. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>. Acesso em: 10 set. 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i2.63907>.

ALVES, Amauri Cesar; SILVA, Iris Milla Viegas; BAPTISTA, Janinne Araújo. **A Vulnerabilidade do trabalhador como fundamento de fixação da responsabilidade objetiva do empregador em acidentes de trabalho**: análise da jurisprudência regional trabalhista. LTR. SUPLEMENTO TRABALHISTA, v. 55, p. 411-420, 2019.

ARMOND, Geraldo Henrique de Souza. Dissertação de Mestrado. **A responsabilidade objetiva do empregador no acidente de trabalho**. São Paulo: USP, 2011.

AYRES, Dennis de Oliveira; CORRÊA, José Aldo Peixoto. **Manual de prevenção de acidentes do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2017. 263 p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788597013092>. Acesso em: 20 out. 2023.

BERTOTTI, Monique. A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 109-124, mar./abr. 2014.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 21 nov. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 7036, de 10 de novembro de 1944. Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**, 13 nov. 1944. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/del7036.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del7036.htm). Acesso em: 02 nov. 2023.

BRASIL. Decreto nº 24637, de 10 de julho de 1934. Estabelece sob novos moldes as obrigações resultantes dos acidentes do trabalho e dá outras providências. BRASÍLIA, DF: **Diário Oficial da União**, 12 jul. 1934. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24637-10-julho-1934-505781-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 02 nov. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. BRASÍLIA, DF: Diário Oficial da União, 05 out. 1988. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 02 nov. 2023.

BRASIL. Elizabeth Costa Dias. Ministério da Saúde do Brasil (org.). **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. 580 p.

BRASIL. **Lei nº 8078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. BRASÍLIA, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18078compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm). Acesso em: 26 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. BRASÍLIA, DF, 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. Lei nº 10406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. BRASÍLIA, DF: **Diário Oficial da União**, 11 jan. 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 05 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3.<sup>a</sup> Região; Processo: RO: 0010757-51.2015.5.03.0153 Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr. Belo Horizonte, 01 jun., 2016. Disponível em <<https://www.trt3.jus.br>>. Acesso em 15/12/2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3<sup>a</sup> Região. RO nº 01324-2015-069-03-00-4. Relator: Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira. Belo Horizonte, 25 de outubro de 2016. Disponível em <<https://www.trt3.jus.br>>. Acesso em 15/12/2023

BRASIL. MINISTÉRIO DA PREVIDENCIA SOCIAL. **Quantidade de acidentes do trabalho, por situação do registro e motivo, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), no Brasil - 2019/2021**. 2023. Disponível em: [https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente\\_trabalho\\_incapacidade/arquivos/copy\\_of\\_AEAT\\_2021/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/subsecao-a-acidentes-do-trabalho/capitulo-1-brasil-e-grandes-regioes/1-1-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-do-registro-e-motivo-segundo-a-classificacao-nacional-de-atividades-economicas-cnae-no-brasil-2018-2019](https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade/arquivos/copy_of_AEAT_2021/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/subsecao-a-acidentes-do-trabalho/capitulo-1-brasil-e-grandes-regioes/1-1-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-do-registro-e-motivo-segundo-a-classificacao-nacional-de-atividades-economicas-cnae-no-brasil-2018-2019). Acesso em: 27 out. 23.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Normas Regulamentadoras - NR. 2020**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 26 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3<sup>a</sup> Região. Acórdão nº 0010702-13.2019.5.03.0169. Relator: Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira. Belo Horizonte, MG, 27 de outubro de 2020. Disponível em <<https://www.trt3.jus.br>>. Acesso em 15/12/2023

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Acórdão nº 0010875-71.2021.5.03.0038 (ROT). Relator: MARIA CRISTINA DINIZ CAIXETA. Belo Horizonte, MG, 11 de agosto de 2023. Belo Horizonte, MG. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=2>. Acesso em: 18 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 11ª Região. Processo nº 0000367-91.2022.5.12.0002 (ROT). Relator: EDNA MARIA FERNANDES BARBOSA. Manaus, AM, 14 de novembro de 2023. Manaus, AM. Disponível em: <https://pje.trt11.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000464-69.2023.5.11.0007/1#fa1755c>. Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. Acórdão nº 0000367-91.2022.5.12.0002 (ROT). Relator: HÉLIO HENRIQUE GARCIA ROMERO. Florianópolis, SC, 16 de novembro de 2023. Florianópolis, SC. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000367-91.2022.5.12.0002/2#7859357>. Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 18ª Região. Processo nº 0010135-31.2023.5.18.0231 (ATOrd). BANCO DO BRASIL. Relator: CAROLINA DE JESUS NUNES. Posse, GO, 18 de novembro de 2023. Goiânia. Disponível em: <https://pje.trt18.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010135-31.2023.5.18.0231/1#c31928b>. Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. **Resolução Nº 510, de 7 de Abril de 2016**. BRASÍLIA, DF. Disponível em: [https://bvsm.sau.gov.br/bvs/sau/legis/cns/2016/res0510\\_07\\_04\\_2016.html](https://bvsm.sau.gov.br/bvs/sau/legis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html). Acesso em: 26 nov. 2023.

BRASÍLIA-DF. IBGE. Ministério do Planejamento. **PNAD Contínua**: taxa de desocupação é de 12,4% e taxa de subutilização é de 24,6% no trimestre encerrado em fevereiro de 2019. taxa de desocupação é de 12,4% e taxa de subutilização é de 24,6% no trimestre encerrado em fevereiro de 2019. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24109-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-4-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-24-6-no-trimestre-encerrado-em-fevereiro-de-2019>. Acesso em: 30 nov. 2023.

COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de acidente do trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá Editora, 2008. 416 p.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho. São Paulo: LTr., 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr., 2020.

DINIZ, Maria H. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil. v.7**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. *E-book*. ISBN 9786553627765. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627765/>. Acesso em: 04 nov. 2023.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. Hipossuficiência e vulnerabilidade na teoria geral do direito do trabalho contemporânea. São Paulo: **Revista LTr.** n. 77-03, p. 293-303.

ESQUERDA ONLINE. **Brasil é o 4º lugar no mundo em acidentes de trabalho.** [S.l.]: Esquerda Online, 2017. Disponível em: <https://esquerdaonline.com.br/2017/04/06/brasil-e-4o-lugar-no-mundo-em-acidentes-de-trabalho/>. Acesso em: 19/10/23.

FILHO, Sergio C. **Programa de Responsabilidade Civil.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. *E-book*. ISBN 9786559775217. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559775217/>. Acesso em: 04 nov. 2023.

GONCALVES, Carlos R. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil. v.4.** São Paulo: Editora Saraiva, 2023. *E-book*. ISBN 9786553628410. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553628410/>. Acesso em: 04 nov. 2023.

MARQUES, Cláudia Lima; MIRAGEM, Bruno. **O novo direito privado e a proteção dos vulneráveis.** 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição.** 4ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.** 11. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023. 344 p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786553624320>. Acesso em: 20 out. 2023.

MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. 382 p.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional.** 3. ed. ver., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2007.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional: De acordo com a Reforma Trabalhista Lei n. 13.467/2017.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2018.

PEREIRA, Caio Mário da S. **Responsabilidade Civil.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. *E-book*. ISBN 9786559644933. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559644933/>. Acesso em: 04 nov. 2023.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** 3. ed. Tradução e revisão de Walter D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Neila Raquel Pereira da. A objetivação da responsabilidade civil Do empregador Nos casos de acidente De trabalho. **Seara Jurídica**, [s. l], v. 4, n. 2, p. 55-79, jul. 2010.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária.** n. 242. 2009.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão do meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, p. 27-44, jul. 2007.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado**: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho. 2019. Tese. (Doutorado em Direito) - Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, Salvador, 2019.