



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO II**

**A ATUAL RESPONSABILIDADE OBJETIVA E SUBJETIVA DO EMPREGADOR
FRENTE AOS ACIDENTES DE TRABALHO NO BRASIL.**

**ORIENTANDO - MATHEUS HAMU BANDEIRA CASTRO MARTINS
ORIENTADOR - PROF. JOSÉ QUIRINO TAVARES NETO**

GOIÂNIA-GO

2023

MATHEUS HAMU BANDEIRA CASTRO MARTINS

**UMA ANÁLISE DA ATUAL RESPONSABILIDADE OBJETIVA E SUBJETIVA DO
EMPREGADOR FRENTE AOS ACIDENTES DE TRABALHO NO BRASIL.**

Projeto de artigo científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS).

Prof. Orientador – Pós-Doutor. José Querino Tavares Neto.

GOIÂNIA-GO

2023

RESUMO

Esta pesquisa tomou como objeto de estudo, discutir Os Impactos Da Responsabilidade Objetiva e Subjetiva Do Empregador Frente Aos Acidentes De Trabalho Dentro Do Direito Brasileiro, e procurou responder a seguinte questão: Qual a consequência jurídica do empregador não arcar com a sua responsabilidade objetiva e subjetiva dentro do direito brasileiro, e como isso afeta os direitos e humanos atualmente? Como o processo histórico do direito do trabalho influenciou na Responsabilidade Objetiva e Subjetiva Do Empregador Frente Aos Acidentes De Trabalho Dentro Do Direito Brasileiro? Nesse sentido, o objetivo da pesquisa foi compreender os impactos da responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador frente aos acidentes de trabalho. Sobre a pesquisa, o estudo adota uma abordagem escolhida de pesquisa bibliográfica e documental, e como método foi adotado dedutivo, além de outros meios que possam contribuir com a compreensão do tema em análise. Quanto aos resultados, pode-se presumir que o fator a qual possivelmente responde a esta problemática, será versado quanto ao fato da alta taxa de acidentes de trabalho no Brasil, das quais decorrem a responsabilidade do empregador, além disso, a ausência de políticas Públicas de fiscalização colabora para esta problemática apresentada.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil na relação de trabalho.

SUMMARY

This research took as its object of study, to discuss the Impacts of the Employer's Objective and Subjective Responsibility in the Face of Accidents at Work Within Brazilian Law, and sought to answer the following question: What is the legal consequence of the employer not bearing its objective and subjective responsibility? within Brazilian law, and how does this affect human rights today? How did the historical process of labor law influence the Employer's Objective and Subjective Responsibility for Accidents at Work Within Brazilian Law? In this sense, the objective of the research was to understand the impacts of the employer's objective and subjective responsibility in relation to work accidents. Regarding research, the study adopts a chosen approach of bibliographic and documentary research, in addition to other means that can contribute to the understanding of the topic under analysis. As for the results, it can be assumed that the factor that possibly responds to this problem will be related to the fact of the high rate of accidents at work in Brazil, from which the employer is responsible, in addition, the absence of public policies of supervision contribute to this problem presented.

Keywords: Labor Law. Objective and subjective liability.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	04
1 - O PANORAMA HISTÓRICO DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA E SUBJETIVA DO EMPREGADOR FRENTE AOS ACIDENTES DE TRABALHO NO BRASIL.....	05
1.1 CONTEXTO HISTÓRICO ACERCA DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO.....	08
1.2 DOS CONCEITOS DE ACIDENTE DE TRABALHO E DE RESPONSABILIDADE.....	09
2 DAS CONSEQUÊNCIAS DA AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO NOS ACIDENTES DE TRABALHO.....	11
2.1 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES.....	14
2.2 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL. (art. 166 e 167 e NR 6).....	17
3 A OMISSÃO DO EMPREGADOR FRENTE RESPONSABILIDADE OBJETIVA E SUBJETIVA.....	19
3.1 DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA, PREVISTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 927 DO CÓDIGO CIVIL EM PARALELO A DECORRENTE DO CONTRATO DE TRABALHO.....	20
3.2 DA RESPONSABILIDADE SUBJETIVA E SUA CORRELAÇÃO COM O ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.....	21
CONCLUSÃO.....	22
REFERÊNCIA.....	23

INTRODUÇÃO

O tema a ser tratado nesta pesquisa é a alta taxa de acidentes de trabalho no Brasil, um problema recorrente, que atinge diretamente a vida dos trabalhadores e de suas famílias. Muitas vezes, esses acidentes são causados pela negligência do empregador, durante a vigência do pacto laboral, este que possui o dever em garantir um ambiente de trabalho seguro e adequado, além da falta de treinamento e equipamentos de proteção individual.

Historicamente tal realidade gerou diversos impasses para as pessoas que, submeteram-se a passar por esse tipo de injustiça, causando-lhes impactos físicos, psicológicos e financeiros irreparáveis, por vezes. Infelizmente, muitos trabalhadores faleceram e ainda falecem em decorrência desses acidentes, deixando famílias inteiras desamparadas e vulneráveis.

Diante disso, foram levantados os seguintes impasses no presente trabalho: Qual a consequência jurídica do empregador não arcar com a sua responsabilidade objetiva e subjetiva no direito brasileiro, e como isso afeta os direitos humanos atualmente? Como o processo histórico do direito do trabalho influenciou na Responsabilidade Objetiva e Subjetiva Do Empregador Frente Aos Acidentes De Trabalho no Direito Brasileiro?

Nesse sentido, foi investigado no presente trabalho a acerca da responsabilidade civil do empregador nos acidentes ocasionado dentro do ambiente de trabalho no Brasil, neste sentido é notório que um dos principais objetivos do direito do trabalho é proteger o trabalhador, entretanto há por vezes uma ineficiência das normas de proteção que seguidas da ausência de fiscalização acarretam aumento de acidentes de trabalho.

Doutro vértice, pode-se afirmar, portanto, que no caso de acidentes de trabalho a responsabilidade do empregador em relação ao trabalhador pode ser objetiva ou subjetiva.

A responsabilidade objetiva ocorre quando o empregador é responsável independentemente de culpa, ou seja, mesmo que não tenha agido com negligência, imprudência ou imperícia, ele ainda assim deve arcar com as consequências do dano

causado ao trabalhador. Já a responsabilidade subjetiva ocorre quando o empregador é responsável somente quando há comprovação de sua culpa no evento danoso.

Caso o empregador não arque com sua responsabilidade objetiva ou subjetiva, ele pode ser acionado judicialmente pelo trabalhador ou por seus familiares, no caso de morte, e terá que indenizá-los pelos danos sofridos.

Dessa forma, a hipótese será versada quanto ao fato da alta taxa de acidentes de trabalho no Brasil, das quais decorrem a responsabilidade do empregador, além disso, a ausência de Políticas Públicas de fiscalização colabora para esta problemática apresentada.

Ademais, este trabalho teve como objetivo principal discutir os impactos da responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador frente aos acidentes de trabalho dentro do direito brasileiro. E como objetivos específicos, analisar o processo histórico do direito do trabalho, específica e principalmente quanto à temática proposta, compreender os impactos da responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador frente aos acidentes de trabalho, e acrescer o conhecimento acerca da responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador frente aos acidentes de trabalho.

No que se refere ao método científico foi utilizado o método dedutivo, o qual busca partir de premissas mais gerais para chegar a premissas mais específicas, a fim de explicar o conteúdo das premissas, a pesquisa bibliográfica e documental, além de outros meios que possam contribuir com a compreensão do tema em análise. Ademais, o processo metodológico a dogmática jurídica. Além do analítico explicativo, que possibilita o estudo dos fatores que contribuíram para as referidas consequências. Para isso, foi verificado textos literário-científicos, jurisprudências e a base legal, utilizando teorias já existentes, comparando-as e tendo por critério a coerência e a consistência.

1 - O PANORAMA HISTÓRICO DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA E SUBJETIVA DO EMPREGADOR FRENTE AOS ACIDENTES DE TRABALHO NO BRASIL.

Inicialmente, o trabalho era considerado castigo durante muito tempo na humanidade, e por isso os indivíduos que eram cidadãos achavam que trabalhar seria considerado algo relacionado a punição ou inferioridade, neste contexto, o escravo não era sujeito de direito, mas sim considerado propriedade, conforme afirma Martins:

O escravo, portanto não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*, nesse período constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. (MARTINS, 2010, p. 04).

Durante a evolução do trabalho, outro aspecto evolutivo foi a servidão durante séculos V-XV, em que ocorria o feudalismo, em que a realeza emprestava terras para que os servos se desenvolvessem. Outro marco evolutivo foi as corporações de ofício, em que trabalhadores de uma determinada categoria tendo como exemplo os artesãos discutiam acerca dos seus direitos e além de trazerem a questão do salário para sociedade, logo observa-se o início da discussão sobre a proteção do trabalhador. Assim, de acordo com Brandão:

Trabalho dos servos foi um marco evolutivo, ou seja, passaram a ser considerados como pessoas que se localizavam entre o escravo e os homens livres. Possuidores de alguns direitos: casar, ter filhos, herança de animais e objetos pessoais, muito embora estivessem limitados por fortes restrições de locomoção e outras, a servidão foi o carro chefe das sociedades feudais, um resultado da ausência de governos sólidos e de leis. Teve seu apogeu no final da idade média, com a criação das vilas semi-livres ou autônomas e as corporações de ofício que alterarão o sistema deslocando as populações para as cidades e criam os salários. (BRANDÃO, 2002, p. 40)

Sobre os fatos: para melhor compreensão acerca do panorama histórico da responsabilidade objetiva e subjetiva, é inerente compreender a conceitualização do trabalho livre, que está relacionada diretamente com o trabalho assalariado.

No entanto, somente após a revolução industrial ocorreu o que chamamos de trabalho remunerado, e com este acontecimento surge o direito do trabalho com intuito de proteger o trabalhador, por meio de normas de proteção da relação de emprego. Anteriormente a este fato, os meios de produção eram feudais ou escravidão. Neste contexto, Godinho Delgado (2010), afirma que somente é possível falar em normas de proteção do trabalho com o surgimento do trabalho livre e subordinado:

A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos desmontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar com categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a produção que lhe é inerente) começará seu roteiro de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. (DELGADO, 2010, p. 62)

Diante desse acontecimento histórico observamos que muito dos direitos dos trabalhadores foi construído a partir dos movimentos sociais, um marco do inerente foi a proibição do trabalho indigno que ocorreu no ano de 1789 na França (BRANDÃO, 2002).

Ainda no final da idade moderna, época, a qual o estado não era intervencionista, o que ocorria diversos impasses no ambiente de trabalho, e em decorrência disso surgiram as primeiras leis de proteção ao trabalho. (BRANDÃO, 2002).

1830 na Inglaterra, Robert Demham institui o serviço de Medicina do trabalho em sua empresa, no mesmo momento, nasce a primeira legislação eficiente de proteção ao trabalhador ("*Factory Act*")

De fato, em 1830 foi quando surge uma legislação que de fato protege os trabalhadores, logo é notória a percepção de que ocorreram diversas mudanças benignas ao trabalhador, tal como às 12 horas por dia, proibição de trabalho noturno a menor de 18 anos e idade mínima para o labor de 9 anos. Ou seja, uma proteção evidente e mais humana ao trabalhador, uma vez que o fato do estado da época não era intervencionista, e isso trouxe diversas consequências negativas ao trabalhador.

Diante dos fatos, é importante resumir o panorama histórico da responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador frente aos acidentes de trabalho, em três fases, a qual colaborou para disseminação deste conceito.

A primeira fase é a das manifestações incipientes ou esparsas, que se estende do início do século XIX (1802) com o *Peel's Act* inglês, até 1848. A segunda fase, da sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, estende-se de 1848 até 1919. A terceira fase, da institucionalização do Direito do Trabalho, inicia-se em 1919, avançando ao longo do século XX. Sessenta anos depois, em torno de 1979/80 deflagra-se no Ocidente um processo de desestabilização e reforma dos padrões justralhistas até então imperantes (que produzira mais fortes reflexos no Brasil em torno da década de 1990).

Trata-se da fase de crise e transição do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2010, p. 89)

Por fim, a primeira fase foi marcada pelo conjunto de leis para combater as péssimas condições de trabalho, a qual deixou os proletários expostos às questões insalubres de trabalho. Quanto a segunda se iniciou em 1848 até 1919, e dentro deste lapso de tempo ocorreram dois importantes acontecimentos tal qual o fim da Primeira Guerra Mundial e a criação da OIT em 1919 surge a sistematização e consolidação do Direito Laboral. A terceira fase teve como um marco advindo da terceira geração de direitos humanos, como Estado de Bem-Estar Social, em que teve um impacto importante nas constituições brasileiras de 1934 e 1946, que inseriu o direito do trabalho como um direito social.

1.1 CONTEXTO HISTÓRICO ACERCA DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Durante o ano de 1800 e 1900 no Brasil foi marcado pelo trabalho realizado por meio de imigrantes, neste aspecto surgiu um movimento social que buscava por melhores condições. Ademais, a Constituição de 1824 aboliu as corporações de ofício buscando melhores condições de vida aos trabalhadores. Outro importante acontecimento foi a Constituição de 1934, que foi promulgada e instituiu o direito ao trabalho como um direito social (BRANDÃO, 2002).

Além disso, o Decreto 3.724, de 15 de janeiro de 1919, alterado pelo Decreto 13.493, de 05.03.1919 e, finalmente, restou o Decreto 13.498, de 12.03.1919, que dá origem à primeira lei brasileira em favor de problemas laborais, este decreto tem a função de reparar os danos ocorridos em situações labrais além de ser uma das primeiras leis que discutiu a situação laboral (DINIZ DE CARVALHO, 2009).

Quanto à Constituição de 1937 foi outorgada e instituiu um único sindicato, além de proibir a greve. Outrossim, em 1946 nasceu uma nova constituição, promulgada com um caráter democrático, a qual trouxe diversos direitos como direito de greve e outros direitos foram criados, como a participação dos empregados nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade, entre outros, outro acontecimento

importante adotado foi a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, inspirado pela Carta Del Lavoro, na Itália (BRANDÃO, 2002).

Além disso, durante este panorama histórico Brasil trouxe diversas conquistas, tal como a Lei 605, de 05 de janeiro de 1949, dispondo sobre o repouso semanal remunerado e remuneração de feriados; à Lei 2.757, de 26 de abril de 1956, que dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais; à Lei 3.207, de 18 de julho de 1957, regulamentando as atividades dos empregados vendedores-viajantes; à Lei 4.090, de 13 de julho de 1962, que instituiu a gratificação de natal (décimo terceiro salário). (COSTA MENDES, 2013).

Em 1988, também ocorreu o nascimento da atual Constituição que adotou diversos direitos trabalhistas e adotou diversos artigos, como o artigo 7 da Constituição Federal, que protege o trabalhador de diversas injustiças.

1.2 DOS CONCEITOS DE ACIDENTE DE TRABALHO E DE RESPONSABILIDADE

Quanto ao contexto histórico da nomenclatura da responsabilidade civil, está ligada ao direito romano, segundo Caio Mário da Silva Pereira, este termo descreve a lei *Lex Aquilia*, a qual pode ser compreendido como o marco da responsabilidade civil objetiva:

[...] a maior revolução nos conceitos jusromanísticos em termos de responsabilidade civil é com a *Lex Aquilia*, de data incerta, mas que se prende aos tempos da República. Tão grande a revolução que a ela se prende a denominação de *aquiliana* para designar-se a responsabilidade extracontratual em oposição à contratual. Foi um marco tão acentuado, que a ela se atribui a origem do elemento 'culpa', como fundamental na reparação do dano. A *Lex Aquilia*, bem assim a conseqüente *actio ex lege Aquilia*, tem sido destacada pelos romanistas e pelos civilistas, em matéria atinente à responsabilidade civil (2015, p.66)

Assim, é evidente que o grande marco desta lei foram dois novos elementos, tal como: a culpa e a reparação de danos.

Outrossim, o autor Gustavo Tepedino, conceitua o dano, *et al.*, como o prejuízo decorrente da discrepância entre a situação do prejudicado antes e depois do acontecimento danoso, assim afirma:

Tradicionalmente, a definição de dano encontra-se ligada à ideia de diminuição do patrimônio, mas, nesse sentido, reflete tão-só a noção meramente naturalista de prejuízo, fundada na chamada Teoria da Diferença, segundo a qual o dano nada mais é do que o resultado da diferença entre a situação do lesado antes do evento danoso e aquela que se verifica após a sua ocorrência (2020, p. 73)

Neste mesmo aspecto, segundo Sílvio Venosa, o conceito da responsabilidade civil para o atual código brasileiro consiste na obrigação de reparar danos causados a terceiros.

“Em princípio, toda atividade que acarreta prejuízo gera responsabilidade ou dever de indenizar (...) O termo responsabilidade é utilizado em qualquer situação na qual alguma pessoa, natural ou jurídica, deva arcar com as consequências de um ato, fato ou negócio danoso”. (2009, p.16)

Ademais, ela pode ser classificada em duas categorias no âmbito do direito do trabalho brasileiro: objetiva e subjetiva, conforme Cavalieri Filho; “enquanto o primeiro, a obrigação, é sempre um dever originário; o segundo, a responsabilidade, é um dever sucessivo, conseqüente à violação do primeiro instituto”.

No que se refere ao conceito de acidente de trabalho, pode conceituar conforme dispõe o art. 19¹ da atual Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, a qual dita acerca de qualquer acontecimento inesperado que poderá causar dano durante o exercício do trabalho:

Ademais, o Antônio Lago Júnior, também conceitua o acidente do trabalho:

Aquele acontecimento mórbido, relacionado diretamente com o trabalho, capaz de determinar a morte do obreiro ou a perda total, ou parcial, seja por um determinado período de tempo, seja definitiva, da capacidade para o trabalho. Integram, pois, o conceito jurídico de acidente do trabalho: a) a perda ou redução da capacidade laborativa; b) o fato lesivo à saúde, seja física ou mental do trabalhador; c) o nexó etiológico entre o trabalho desenvolvido e o acidente, e entre este último e a perda ou redução da capacidade laborativa (2001, p. 65)

¹ Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Ademais, a Corte Superior do TST, no entendimento sumulado XXX, que se aplica a responsabilidade objetiva, para que esta independe da culpa do empregador, ou seja, ser objetiva, quando a natureza do trabalho for de risco no que cerne a utilização do art. 927², parágrafo único, do Código Civil. Nesse sentido, :

A jurisprudência predominante da SBDI-1 do TST reconhece que não há antinomia ou incompatibilidade em se admitir, de um lado, que a responsabilidade patronal por dano moral ou material advindo de acidente de trabalho, em regra, é subjetiva (baseada na culpa. Inciso XXVIII do art. 7.º da Constituição Federal) e, por exceção, se o infortúnio sobrevier em atividade de risco, essa responsabilidade independe de culpa do empregador (parágrafo único do art. 927 do Código Civil). Assim, pacificou-se o entendimento de que a parte final do art. 927 do Código Civil (atividade de risco) aplica-se à função de motorista, em razão da maior exposição a acidente automobilístico na estrada, configurando, portanto, a responsabilidade civil objetiva do empregador” (TST, AIRR 0001115-88.2011.5.18.0052)

Diante do exposto, é notória a explicação dos conceitos no presente trabalho acerca dos conceitos de acidente de trabalho e de responsabilidade.

2. DAS CONSEQUÊNCIAS DA AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO NOS ACIDENTES DE TRABALHO.

Inicialmente, em matéria de responsabilidade civil, em âmbito do direito do trabalho, mais especificadamente, em relação aos acidentes de trabalho, destaca-se na análise objetiva deste fenômeno, o grande volume de acidentes nas relações trabalhistas no Brasil. Segue-se gráfico com relação das 10 maiores ocorrências por total de acidentes de trabalho, em 2021.

² 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

Total de Acidentes do Trabalho por CNAE - 10 Maiores Ocorrências - 2021

Ano	Total	Com CAT			Doença do Trabalho	Sem CAT
		Total	Típico	Trajeto		
TOTAL	536.174	464.967	349.393	96.226	19.348	71.207
8610 - Atividades de atendimento hospitalar	62.852	59.808	45.409	8.461	5.938	3.044
4711 - Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios hipermercados	19.788	17.016	12.973	3.915	128	2.772
8411 - Administração pública em geral	14.925	12.364	8.767	1.945	1.652	2.561
4930 - Transporte rodoviário de carga	14.735	12.986	9.768	3.054	164	1.749
1012 - Abate de suínos, aves e outros pequenos animais	11.722	10.223	8.919	995	309	1.499
4120 - Construção de edifícios	10.641	9.189	7.719	1.362	108	1.452
5611 - Restaurantes e outros estabelecimentos de serviços de alimentação e bebidas	7.694	7.136	4.970	2.081	85	558
8630 - Atividades de atenção ambulatorial executadas por médicos e odontólogos	6.508	6.251	4.174	1.546	531	257
3811 - Coleta de resíduos não-perigosos	6.350	5.819	5.109	665	45	531
4744 - Comércio varejista de ferragens, madeira e materiais de construção	5.776	5.282	4.058	1.158	66	494

Fonte: Infolog; Elaboração: CGMBI/DPSSO/SRGPS-MPS – 2021

Necessário se faz a investigação histórica do fenômeno, desta forma, na concepção de Cairo Junior, a ocorrência destes acidentes, durante o século XIX, estava relacionada à ideia de infortúnio, indicando uma falta de sorte, infelicidade ou desgraça. A indenização por acidentes de trabalho era baseada nessa visão, uma vez que o Estado era responsável pelo pagamento dessas indenizações.

A definição legal do acidente de trabalho se tornou necessária para determinar os critérios que o caracterizam. A Lei n.º 6.367 de 1976 e a Lei n.º 8.213 de 1991, tomaram o acidente de trabalho como um evento que ocorre durante o exercício do trabalho a serviço da empresa, causando lesão corporal ou perturbação funcional que resulte em morte, perda ou redução permanente ou temporária da capacidade de trabalho.

Antes, a literatura científica jurídica trabalhista apontava que o acidente de trabalho se equiparava ao caso fortuito ou força maior, eventos imprevisíveis e inevitáveis. No entanto, na realidade fática, muitos dos acidentes de trabalho são, na

verdade, eventos previsíveis e, na maioria, preveníveis, uma vez que suas causas podem ser identificadas no ambiente de trabalho e neutralizadas. Tal visão era suportada pelo fato de que algumas empresas operam sob a noção de "risco assumido", o que significa que estão cientes de que acidentes podem ocorrer e, portanto, devem tomar medidas preventivas.

Finalmente, o autor sugere que a expressão "infortúnio laboral" é um termo mais amplo do que "acidente de trabalho", abrangendo eventos prejudiciais à capacidade de trabalho relacionados à prestação de serviço subordinado. Conforme a visão de Cairo Junior *apud* Cesarino Júnior, "*o infortúnio do trabalho é definido como um evento ocasional que prejudica a capacidade de trabalho e está relacionado à prestação de serviço sob subordinação.*" Esta definição envolve quatro elementos essenciais: casualidade, nocividade, incapacitação e uma conexão direta com o trabalho (nexo etiológico).

Em síntese, na teoria da responsabilidade civil, o acidente de trabalho é considerado o evento que desencadeia o direito à indenização por danos causados durante o exercício laboral. Salienta-se que tais fenômenos de ordem social, tem causa oriunda das relações trabalhistas, ao passo que se distingue a doença ocupacional, que é aquela desenvolvida em razão do trabalho.

Segundo essa legislação, a doença profissional é aquela relacionada ao exercício de uma atividade específica, ou seja, é uma doença produzida ou desencadeada pelo trabalho peculiar a uma determinada profissão. Um exemplo clássico é a Perda Auditiva Induzida por Ruído (PAIR), que afeta telefonistas, ou a Lesão por Esforço Repetitivo (LER), agora denominada de Doenças Orteomusculares Relacionadas com o Trabalho (DORT), comum entre digitadores. Essas doenças são típicas de certas profissões. Quanto as causas e consequências, dos acidentes de trabalho, bem como prejuízos socioeconômicos, os autores Possebom e Alonço (2018, p. 20), afirmar que:

A primeira consequência dos acidentes é a ausência do trabalhador no posto de trabalho, comprometendo a tarefa que por ele vinha sendo desempenhada, entretanto, em se tratando de trabalho, esse efeito é imediatamente sanado com a substituição por outro empregador. Porém, são incalculáveis os prejuízos que decorrem desses infortúnios, tanto para as famílias das vítimas como para as empresas e a Previdência Social. Perdas financeiras com a concessão de benefícios acidentários, redução da produtividade e vidas precocemente interrompidas pelas más condições de saúde e segurança no ambiente laboral são os danos mais visíveis de uma realidade na qual os indicadores negativos avançam quando deveriam recuar.

O conceito de doença ocupacional tem sido crucial para entender como o trabalho e seu ambiente podem ser fatores causais ou contribuintes para certas enfermidades. Inicialmente, a Lei n.º 6.367, de 19.10.76, não fazia distinção entre doença profissional e doença do trabalho. Contudo, a Lei n.º 8.213/91, em seu art. 20, incisos I e II, introduziu essa diferenciação.

Para Wladimir Novaes Martinez *apud* Cairo Junior (2002, p.2002) “com maestria, a sutileza na diferenciação entre doença profissional e doença do trabalho, pontificando que a primeira se encontra intimamente ligada a profissão do obreiro, acompanhando-o, inclusive, até em outras empresas”

2.1 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), para o autor DE MELO (2023, p. 668), ela se caracteriza como:

[...] um dos instrumentos mais importantes relacionados à segurança no trabalho, auxilia na prevenção de acidentes e doenças ocasionadas pelo trabalho, esta organização tem o intuito de auxiliar na preservação da integridade física e também pela saúde do trabalhador, ela foi estabelecida pela NR 5, na década de 70.

A segurança dos trabalhadores é uma questão fundamental em qualquer ambiente de trabalho, e para garantir um ambiente seguro, a legislação trabalhista

brasileira estabeleceu uma série de regulamentações. Um componente crucial dessas regulamentações é a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, mais conhecida como CIPA. Neste artigo, exploraremos a importância da CIPA, suas normas e regulamentações, bem como suas responsabilidades e funções na prevenção de acidentes de trabalho.

A CIPA é uma comissão composta por representantes dos empregadores e dos empregados de uma empresa. Sua função principal é promover a segurança e a prevenção de acidentes no ambiente de trabalho. A criação da CIPA é obrigatória para empresas que possuem empregados expostos a agentes nocivos, conforme estabelecido nas Tabelas anexas à NR-5 (Norma Regulamentadora 5).

A regulamentação da CIPA é estabelecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (atualmente Secretaria Especial de Previdência e Trabalho). Conforme o parágrafo único do artigo 163 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o MT tem a responsabilidade de regulamentar a constituição, composição e funcionamento das CIPAs. As diretrizes específicas podem ser encontradas na NR-5, que faz parte da Portaria 3.214/78.

Infere-se que sua composição é necessariamente paritária, o que significa que há igualdade no número de representantes dos empregadores e dos empregados. O número de representantes pode variar conforme o tamanho da empresa, começando com um representante de cada lado e aumentando para mais de dez representantes de cada lado, dependendo do número de empregados.

Os representantes dos empregados na CIPA são eleitos por voto secreto e têm um mandato de um ano no caso de atividades urbanas. Há a possibilidade de reeleição por mais um mandato. Nas atividades rurais, a NR-31 regula a criação da CIPATR (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural), estabelecendo um mandato de dois anos, com a possibilidade de reeleição, para um grupo de representantes que varia de 1 a 6 membros de cada lado.

Interessante mencionar que a legislação estabelece condições específicas para a dispensa por justa causa de um membro da CIPA. As situações que caracterizam a justa causa estão listadas no artigo 482 da CLT e devem ser confrontadas com as disposições do artigo 10, inciso II, alínea "a" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal de 1988, juntamente com o artigo 165 da CLT, o item 5.8 na NR-5 e as Súmulas 339 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e 676 do Supremo Tribunal Federal (STF).

Conforme o artigo 164 da CLT, os membros da CIPA têm garantia provisória de emprego contra despedida arbitrária, que se estende até um ano após o término do mandato. Essa garantia visa proteger os representantes dos empregados de retaliações por parte dos empregadores.

Dentre as funções da CIPA, uma de suas principais funções é desenvolver atividades de conscientização e informação relacionadas ao uso de equipamentos de proteção e medidas de segurança em situações de risco no local de trabalho.

Em resumo, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes desempenha um papel fundamental na proteção dos trabalhadores e na prevenção de acidentes no ambiente de trabalho. O cumprimento das normas e regulamentações relacionadas à CIPA é essencial para garantir a segurança dos empregados e o cumprimento das leis trabalhistas no Brasil. Portanto, as empresas devem estar atentas às suas obrigações legais e investir na formação e funcionamento adequado da CIPA, assim seria possível a manutenção do bem-estar de todos no ambiente de trabalho.

Destaca-se que o legislador não desceu a detalhes no tocante às normas de saúde e segurança no trabalho, a serem observadas por parte das empresas. Por isto, o próprio legislador incumbiu ao órgão específico competente a elaboração de normas específicas e a coordenação de sua aplicação e fiscalização (155 e 200 da CLT).

Trata-se de competência do Ministério do Trabalho e Previdência, com a assessoria de seu órgão técnico (Fundacentro), de regulamentar as referidas normas. Cabe lembrar que a fiscalização das condições de trabalho, que é competência do Min. do Trabalho e Previdência (Secretaria de Inspeção do Trabalho) e pode ser delegada, por convênio, a Estados e Municípios.

Sobreleva mencionar, que o detalhamento de outros aspectos legais e outras regras mínimas sobre segurança, saúde e higiene do trabalho são fixados via Normas Regulamentadoras – NRs, as quais, em sua maioria, foram elaboradas com a participação das representações classistas interessadas. Contudo, diversas NRs sofreram alterações por parte do governo (Min. do Trabalho e Previdência), via seus órgãos sindicais de representação em âmbito nacional.

2.2 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL. (art. 166 e 167 e NR 6)

A segurança e saúde dos trabalhadores são aspectos primordiais em qualquer ambiente de trabalho. Quando as medidas gerais não são suficientes para eliminar a exposição dos trabalhadores a agentes prejudiciais à saúde, a utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) torna-se indispensável. Sobre o assunto discorrem as autoras Justino e Coutinho (p. 03, 2023), ao aduzirem que:

É notório que é indispensável à utilização de equipamentos básicos como luvas e máscaras ao realizar os procedimentos estéticos. Sendo assim, pode-se detectar que os EPIs, oferecem e têm como finalidade, proteger tanto os profissionais quanto os clientes. Contribuindo para a diminuição de riscos de infecção e até mesmo de alguns acidentes de trabalho.

Assim, tem-se que os EPIs desempenham um papel crítico na proteção dos trabalhadores contra riscos ocupacionais. A certificação desses equipamentos por órgãos competentes, como a FUNDACENTRO, vinculada à Secretaria de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, é fundamental para assegurar sua eficácia e segurança. O Certificado de Aprovação (CA) emitido por esses órgãos atesta que os EPIs estão conforme os padrões de qualidade e segurança exigidos.

A ampla variedade de EPIs disponíveis reflete a diversidade de atividades e riscos ocupacionais enfrentados pelos trabalhadores. Dentre os EPIs mais comuns estão botas com bico de aço, luvas, caneleiras, máscaras, capacetes, macacões, roupas especiais, cintos de segurança, entre outros. O artigo 166 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que a escolha do EPI deve ser feita considerando o risco específico ao qual o trabalhador está exposto e a necessidade de que este esteja em perfeito estado de conservação e funcionamento.

Os EPIs devem ser fornecidos gratuitamente pelo empregador. Além disso, é responsabilidade do empregador oferecer treinamento específico aos trabalhadores sobre a importância e o uso adequado dos equipamentos. A recusa injustificada por parte do trabalhador em utilizar o EPI pode caracterizar insubordinação, o que, por sua vez, pode resultar na rescisão do contrato por justa causa. Muitas categorias estabelecem regras sobre treinamento e uso de EPIs em acordos ou convenções coletivas, incluindo as consequências para o não cumprimento dessas diretrizes.

É relevante notar que, em algumas circunstâncias, os EPIs disponíveis podem não ser os mais adequados, podendo afetar a realização das atividades ou o desempenho do trabalhador. Nesses casos, é possível buscar alternativas mais modernas e eficazes, levando em consideração as sugestões dos próprios trabalhadores. A avaliação contínua e a busca por EPIs mais adequados demonstram o compromisso com a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.

Portanto, conclui-se que o uso adequado de Equipamentos de Proteção Individual desempenha um papel essencial na prevenção de acidentes e na promoção

da saúde e segurança no ambiente de trabalho. O cumprimento rigoroso das normas e regulamentações relacionadas aos EPIs é crucial tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores. Assegurar que os EPIs sejam certificados, estejam em bom estado e sejam utilizados corretamente é fundamental para criar um ambiente de trabalho seguro e saudável. Além disso, a busca constante por melhorias nos EPIs reflete o compromisso com a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, contribuindo para a prevenção de acidentes no local de trabalho.

3 A OMISSÃO DO EMPREGADOR FRENTE RESPONSABILIDADE OBJETIVA E SUBJETIVA.

Quanto à omissão da responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador é de fato nítida, tendo em vista que o Direito Civil aborda esta problemática, que se relaciona ao Direito Laboral quando aborda situações entre trabalhadores e empregadores, decorrentes de atos ou negligências que resultem em danos. Assim, a norma principal referente à responsabilidade civil está estabelecida no artigo 927 do Código Civil, o qual estabelece:

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.

Nota-se que a norma adotou a doutrina da responsabilidade subjetiva. Isso implica que, em princípio, a responsabilização do agente surge da comprovação de uma conduta ilegal, da culpa ou intenção do agente, e da presença de prejuízo para a vítima. Se um desses três elementos estiver ausente, a responsabilidade do agente não se configura.

Diante do exposto, a omissão do empregador em relação à segurança e ao cumprimento das normas trabalhistas pode ter implicações diferentes, dependendo do tipo de responsabilidade (objetiva ou subjetiva) que se aplica. Portanto, é fundamental para os empregadores agirem com responsabilidade e diligência, evitando omissões que possam resultar em consequências legais.

3.1 DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA, PREVISTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 927 DO CÓDIGO CIVIL EM PARALELO A DECORRENTE DO CONTRATO DE TRABALHO.

No contexto do direito brasileiro, a responsabilidade civil pode ser abordada de duas maneiras: subjetiva e objetiva. A responsabilidade subjetiva, conforme estabelecida pelo Código Civil de 2002, baseia-se na ideia de culpa, que abrange tanto o dolo quanto a negligência, imprudência ou imperícia. Para que haja reparação, é necessário comprovar a culpa do causador do dano, o prejuízo e o nexo causal.

Por outro lado, a responsabilidade objetiva é uma abordagem mais ampla. Ela não exige a comprovação da culpa do agente causador do dano. Em vez disso, implica que, em certos casos específicos previstos em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano envolve risco para os direitos de terceiros, haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa.

A responsabilidade objetiva, prevista no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, é um conceito importante no contexto legal brasileiro. Essa forma de responsabilidade implica que uma pessoa ou empresa pode ser responsabilizada por danos causados a terceiros, independentemente de culpa, quando existe um nexo causal entre a conduta e o dano. Isso significa que, mesmo que não haja intenção ou negligência, a parte causadora do dano pode ser obrigada a repará-lo.

No contexto das relações de trabalho, a responsabilidade objetiva pode ser aplicada em certos casos. Por exemplo, se um empregado sofre um acidente no local de trabalho devido a uma condição insegura, o empregador pode ser responsabilizado objetivamente pelos danos, desde que seja estabelecido o nexo causal entre a condição insegura e o acidente.

Em paralelo a essa responsabilidade objetiva, existe também a responsabilidade decorrente do contrato de trabalho, que é baseada na relação entre empregador e empregado. Essa responsabilidade envolve o cumprimento das obrigações contratuais e pode variar dependendo do que está estabelecido no contrato.

Por fim, essa distinção entre responsabilidade subjetiva e objetiva é fundamental no direito brasileiro. A primeira exige a prova da culpa, enquanto a segunda dispensa essa comprovação em circunstâncias específicas. Ambas as

abordagens têm seu lugar no sistema jurídico, dependendo das circunstâncias e da legislação aplicável.

3.2 DA RESPONSABILIDADE SUBJETIVA E SUA CORRELAÇÃO COM O ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.

Ocorre que o acidente laboral foi abordado na Constituição atual em três ocasiões distintas, cada uma atribuindo uma característica de reforço ao conceito. Na primeira vez em que tratou desse assunto, foi para reconhecê-lo como um direito social, incluído na lista estabelecida no artigo 7º, mais precisamente no item XXVIII³:

Ademais, a proteção contra acidentes no ambiente de trabalho é considerada um direito social fundamental. Esse direito está garantido na Constituição, especificamente no artigo 7º, item XXVIII, e faz parte das garantias mínimas concedidas aos trabalhadores. Além disso, está enquadrado do capítulo da Ordem Econômica e Social da Constituição.

Nesse sentido, a abordagem reflete o compromisso legal de assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável para os trabalhadores. Além da proteção contra acidentes, diversos outros direitos sociais estão relacionados à questão da segurança no trabalho, como a eliminação dos riscos laborais, a atuação de profissionais da medicina especializada em segurança no trabalho e a preservação da saúde dos trabalhadores.

Por fim, a legislação reconhece a importância de abordar abrangentemente a segurança no trabalho como parte essencial dos direitos sociais dos trabalhadores.

CONCLUSÃO

³ Art. 7, inciso XXVIII "... cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte, inclusive os resultantes de acidentes do trabalho, velhice e reclusão."

O presente ensaio se propôs a responder dois questionamentos fundamentais, quais sejam, a consequência jurídica para o empregador que não cumpre sua responsabilidade, seja objetiva e subjetiva no direito brasileiro, bem como da relação afeta aos direitos humanos na contemporaneidade.

Necessário pontuar que em todo o trabalho foi abordado a forma, em que o processo histórico do direito do trabalho se relacionava com a Responsabilidade Civil em âmbito trabalhista.

No que diz respeito aos direitos humanos, a falta de responsabilidade do empregador tem graves consequências na saúde dos trabalhadores, ainda que não sejam mencionados. A exemplos, os acidentes de trabalho e a falta de proteção adequada aos trabalhadores podem causar lesões graves, invalidez ou até mesmo a morte. Isso implica em uma violação dos direitos fundamentais à vida, à integridade física e à saúde, previstos em diversas convenções internacionais que o Brasil é signatário, sem falar nas recomendações obrigatórias que devem ser seguidas, abordados no capítulo 2 do presente trabalho.

Portanto, é necessário que o direito trabalhista seja adequadamente aplicado e que os empregadores assumam suas responsabilidades para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Portanto, a Responsabilidade Civil, no aspecto abordado, e frente aos acidentes de trabalho no direito brasileiro é resultado de um processo histórico de evolução do direito do trabalho, que teve como objetivo principal, a desejada proteção dos direitos dos trabalhadores, ainda que esta nem sempre fosse integralmente cumprida, ante a ausência de políticas públicas de fiscalização adequada.

REFERÊNCIAS

BARROS, Paes de Jesus Aidil; LEHFELD, Souza de Aparecida Neide. Projeto de pesquisa: propostas metodológicas. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente de Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. São Paulo: Ltr, 2002.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília**, 1988.

BRASIL, Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **o Código Civil**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, v. 11, 2002.

CARVALHO, Gilmar Luiz de. **A imprensa negar paulista entre 1915 a 1937: características, mudanças e permanências**. Dissertação (Mestrado em História). Universidade de São Paulo, USP, 2009.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CAIRO JUNIOR, José. O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador. 2002. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco. P. 48

CAIRO JUNIOR, José. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 2002. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco. P. 48

COUTINHO, Aline Parreira Medeiros; JUSTINO, Maria Eduarda de Paula. **A IMPORTÂNCIA DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL NO LOCAL DE TRABALHO. REVISTA DE TRABALHOS ACADÊMICOS–CENTRO UNIVERSO JUIZ DE FORA**, v. 1, n. 16, 2023.

COSTA, Hertz J. **Acidentes do Trabalho na Atualidade**. Porto Alegre: Síntese, 2003.

DE MELO, Nedilson José Gomes. **IMPORTÂNCIA DA CIPA PARA AS EMPRESAS–UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 9, n. 3, p. 666-673, 2023.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.^a ed. São Paulo: Ltr, 2010.

DUARTE, Felipe Araújo. **A responsabilidade civil do empregador e a inconstitucionalidade da limitação do dano extrapatrimonial**. 2019.

GUEDES, Gisela Sampaio da Cruz; TEPEDINO, Gustavo; TERRA, Aline de Miranda. **Fundamentos de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. v. 4. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

LAGO JÚNIOR, Antônio. **A Responsabilidade Civil Decorrente do Acidente de Trabalho**. In: Leão, Adroaldo e Pamplona Filho, Rodolfo Mário Veiga (coords.). **Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

Lei nº 8.213, de 24.07.1991. Disponível em www.planalto.gov.br. Consulta realizada em 20 mar 2023.

Ministério da Previdência Social (BR). **AEPS 2013 – Anuário Estatístico da Previdência Social 2013**. Brasília (DF), Seção IV; Disponível em: COLOCAR LINK. Acesso em 20 mar 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

Organização Internacional do Trabalho. **La prevención de las enfermedades profesionales**. 1ª ed. Genebra: OIT; 2013

PEREIRA, Caio Mário da Silva; TEPEDINO Gustavo. **Responsabilidade Civil**, – 12. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2018.

POSSEBOM, Gessiel; ALONÇO, Airton dos Santos. **PANORAMA DOS ACIDENTES DE TRABALHO NO BRASIL**. *Nucleus* (16786602), v. 15, n. 2, 2018.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ZACARIAS, Fabiana; DE FREITAS WOGEL, Lucas Furlan. **Responsabilidade Civil do Empregador: Notas sobre a Evolução Jurisprudencial**. In: *Anais do Congresso Internacional da Rede Iberoamericana de Pesquisa em Seguridade Social*. 2019. p. 398-423.

