



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**IMPACTOS JURÍDICOS SOBRE A JORNADA DE TRABALHO
EXCESSIVA
SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR**

ORIENTANDO (A) – THAVILLA SOUSA NUNES
ORIENTADOR (A) - PROF. ME JOSÉ HUMBERTO ABRÃO MEIRELES

GOIÂNIA-GO
2024

THAVILLA SOUSA NUNES

**IMPACTOS JURÍDICOS SOBRE A JORNADA DE TRABALHO
EXCESSIVA
SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR**

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: ME José Humberto Abrão Meireles.

GOIÂNIA-GO

2024

THAVILLA SOUSA NUNES

**IMPACTOS JURÍDICOS SOBRE A JORNADA DE TRABALHO
EXCESSIVA
SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. José Humberto Abrão Meireles

Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo

Nota

IMPACTOS JURÍDICOS SOBRE A JORNADA DE TRABALHO EXCESSIVA SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR

Thavilla Sousa Nunes ¹

O estudo analisa os impactos jurídicos da jornada de trabalho excessiva na legislação trabalhista brasileira, com enfoque na saúde física e mental do trabalhador. Na pesquisa se utiliza o método dedutivo, além de referências de artigos, teses e livros de profissionais relevantes na área. O artigo está dividido em três capítulos. O primeiro, com uma abordagem mais conceitual, indicou os princípios norteadores, isto é, o princípio da dignidade da pessoa humana, a proteção e o meio ambiente do trabalho, bem como definiu os limites legais da jornada de trabalho, abordando temas como horas extras, descanso e intervalos. O segundo capítulo fez considerações sobre os danos ocupacionais, a segurança do trabalhador e a síndrome de Burnout, que foi escolhida entre as demais patologias presentes. Ademais, o nexos causal aborda um estudo sobre a relação entre as atividades prestadas e as doenças ocupacionais do trabalho. Por fim, o terceiro capítulo aprofunda-se nos impactos jurídicos e nas responsabilizações civis, tratando das indenizações cabíveis para o tomador e terceiros.

Palavras-chave: Impactos. Trabalho. Saúde. Danos. Responsabilização.

¹ Qualificação do autor.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
1 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO CONCEITO DE JORNADA	8
1.1 Limites legais da jornada de trabalho.....	9
1.2 Direito à desconexão	11
1.2.1 Segurança do trabalhador.....	12
2 DANOS OCUPACIONAIS.....	12
2.1. Aspectos Físicos e psicológicos.....	12
2.1.1 Síndrome de Burnout.....	15
3 RESPONSABILIDADE.....	16
3.1. Nexo de causalidade.....	16
3.1.1 Culpa.....	18
3.1.2 Dano moral e dano existencial.....	19
3.2 Responsabilidade de terceiro.....	21
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	23
ABSTRACT.....	25
REFERÊNCIAS.....	26

INTRODUÇÃO

Em dados divulgados pelo Ministério da Saúde sobre as doenças relacionadas ao trabalho em 2023, foi apresentada uma lista que por 24 anos estava desatualizada. No resultado, foram adicionadas 165 novas patologias que causam danos ocupacionais, relacionadas à integridade física ou intelectual.

O Sistema Único de Saúde (SUS) contabilizou nos últimos anos, entre o período de 2007 e 2022, a quantidade de aproximadamente 3 (três) milhões de atendimentos em casos de doenças ocupacionais.

Em análise, como o direito à saúde se relaciona com o trabalho, o labor é parte crucial na história da humanidade, se ligando assim, ao indivíduo. Nesse viés, o estudo da jornada de trabalho em excesso se faz necessário, fazendo uma investigação para que se possa ter uma compreensão acerca dos impactos jurídicos relacionados as doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

Com isso, discutem-se as exigências cabíveis aos empregados e empregadores na forma legal. Os dispositivos elucidados ao longo do trabalho evidenciam a proteção e a prevenção de ambas as partes, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que os empregadores ajam de acordo com a legislação, evitando irregularidades e possíveis litígios. Nessa seara, é imprescindível o estudo do direito trabalhista sobre o trabalho excessivo e seus impactos, a fim de aprofundar as informações nesse âmbito.

Nesse cenário, a análise da Constituição Federal brasileira e dos princípios sociais desempenha grande valor, pois são eles a base para avaliar os direitos do trabalhador associados à jornada excessiva de trabalho. Assim, a pesquisa é organizada com um raciocínio dedutivo: ao tratar dos princípios e normas que direcionam os limites da jornada de trabalho, o artigo adota uma abordagem mais conceitual sobre o tema “Impactos jurídicos da jornada de trabalho excessiva na saúde física e mental do trabalhador”.

A partir dessa premissa mais geral, segue-se para a análise de tópicos mais específicos, como os danos psicológicos e a síndrome de Burnout. Essa estrutura facilita a compreensão e permite uma análise mais aprofundada ao utilizar essa linha de raciocínio dedutivo.

Ademais, também se atém ao nexo causal e sua importância para entender o caminho que liga o trabalho em jornada exaustiva às doenças ocupacionais, possibilitando a identificação da culpa e a responsabilidade e consequências causadas pela indevida observância das normas jurídicas acerca do trabalho excessivo, em especial as medidas judiciais que podem ser propostas na manutenção do direito do trabalhador. Além da questão de responsabilizar o terceiro e os seus deveres perante o empregado.

Contudo, pretende-se obter respostas, em relação às incidências das doenças ocupacionais, bem como os impactos na saúde física e mental dos trabalhadores, sem deixar de analisar as obrigações devidas nas violações de direitos relativos à jornada excessiva e as alternativas para prevenir tais problemas.

1 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO CONCEITO DE JORNADA

No passado, havia ausência de direitos trabalhistas. Com a Revolução Industrial, a mão de obra anteriormente utilizada não tinha mais serventia. O reflexo dessa realidade eram os baixos salários e a falta de quaisquer limites estabelecidos nos horários de trabalho.

Foi somente na sociedade inglesa que surgiu a primeira lei, no ano de 1802, estabelecendo a redução de jornada para menores, a chamada Lei Saúde e Moral dos Aprendizes, reduzindo a jornada de 16 horas para 12 horas, além de vedar o cumprimento de serviços noturnos.

As condições de trabalho nas primeiras fábricas eram extremamente duras e penosas. Homens, mulheres e crianças eram submetidos a uma escravidão clássica. Para a produção, eram utilizados galpões escuros e insalubres, sendo frequentes acidentes com as máquinas que, muitas vezes, provocavam mutilações, sem direito a indenizações ou ao custeio dos gastos com saúde por parte dos industriais (Freire, 2022, p. 6).

Atualmente, com a evolução dos direitos trabalhistas, vários princípios protegem o trabalhador e garantem condições dignas. Entre os princípios, destaca-se o princípio da dignidade da pessoa humana, presente na CF de 1988, art. 1º, inciso III, que garante a democracia e possibilita a proteção do indivíduo. Segundo Leite (2023, p. 85), “A violação do direito à vida e à integridade física, psíquica ou moral do trabalhador pode ocorrer nas hipóteses de exposição a risco à sua segurança pessoal ou a agentes agressivos à sua saúde”.

Nesse campo, destaca-se o preâmbulo da atual Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que descreve um de seus objetivos como “a proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes de trabalho”. Nesse pensamento, a dignidade da pessoa humana é um alicerce da Constituição Federal, sustentando o Estado Democrático de Direito.

Outro princípio que desenvolve uma importante função é o princípio da proteção do trabalhador que orienta o empregado ao observar as normas favoráveis em seu detrimento. Nesses termos o princípio da proteção se subdivide em três outras formas, sendo elas, o *in dubio pro operário*, que em casos que normas possuam interpretações diferentes ela irá selecionar a que mais favoreça o empregado. Temos também, o princípio da aplicação mais favorável, que diz que não importa se há inúmeras normas, prevalecerá sobre as demais a que mais favoreça o empregado.

Para finalizar analisa-se o princípio da cláusula mais benéfica, que significa dizer que as cláusulas de um contrato não podem ser alteradas de forma que prejudique o prestador de serviços.

Ademais, o trabalhador tem outras normas de proteção. Pode-se destacar o artigo 200 inciso VIII, que fala da compreensão do meio ambiente do trabalho. Igualmente, temos o princípio do meio ambiente, o artigo 225 que trata: "Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida ". Outro artigo é o 5º, caput, que dispõe que todas as pessoas são iguais perante a lei. Com a garantia de vida, igualdade, segurança, propriedade. Por sua vez, o artigo 6º, caput descreve: "São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho (...)". Na forma da Constituição.

Com essa perspectiva, Resende (2020, n. p) afirma: "Em palavras mais simples, meio ambiente do trabalho é o local onde o trabalhador desenvolve atividade laboral". Assim, o meio ambiente é compreendido como o espaço físico que o trabalhador desenvolve suas funções trabalhistas. Vale destacar também, o artigo 170 inciso VI, da CF de 1988 que destaca que o meio ambiente engloba o natural, cultural e o laboral.

1.1 LIMITES LEGAIS DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho compreende o horário de serviço que o empregado dedica para seu empregador, desenvolvendo atividades que lhe foram atribuídas, ou seja, são aqueles momentos que ele está ativamente exercendo funções. Nessa seara, podemos citar o conceito de Resende (2020), que diz: "A jornada de trabalho é o tempo que um empregado se coloca à disposição do tomador, lhe atribuindo determinadas funções de serviço em uma relação de emprego. Esta se conceitua na habitualidade diária; dessa forma, seria incorreto referir-se a jornadas semanais ou mensais."

Dentro da jornada de trabalho, são compreendidos alguns institutos básicos, como as horas extras. A lei acompanha e regulamenta as jornadas e os intervalos dos empregados para proteger sua integridade física e psíquica, isso é fundamental para evitar transtornos causados por trabalhos excessivos diários.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu artigo 59, caput, dispõe sobre as horas extras e seus limites legais estabelecidos. Por outro lado, o artigo 61 da CLT, mostra situações em que podem ser exigidas horas acima da jornada normal. Segundo esse artigo: “Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal (...)”. As hipóteses que justificam essa exigência incluem casos de força maior, a necessidade de atender à conclusão de serviços inadiáveis ou situações em que a inexecução acarretaria prejuízo manifesto (Resende, 2020).

Analisa-se, pela legislação vigente, que as horas extras são regulamentadas dentro dos limites considerados dignos para o trabalhador, no sentido de garantir sua proteção. Tanto as horas extras quanto o descanso são cruciais para a compreensão das violações da lei, e os momentos em que trabalho em excesso começa a ocorrer.

As pausas para descanso (intrajornada) devem estar presentes, desde que o horário de trabalho seja maior que 6 (seis) horas de serviço diário. O lapso temporal mínimo de descanso é de 1 (uma) hora e, no máximo, de 2 (duas) horas, conforme disposto no artigo 71 da CLT. Essa regra pode ter mudanças dependendo do acordo coletivo de cada empresa na jornada de trabalho.

Para complementar a respeito dos intervalos no serviço averiguamos, o artigo 611-A, inciso VII, da CLT, que estabelece que as regras definidas por acordo coletivo têm preferência sobre a lei geral, em casos em que as exigências mínimas de 30 (trinta) minutos de intervalo seja respeitada nas jornadas de 6 (seis) horas diárias (Resende, 2020).

As jornadas que tiverem a carga horária maior 4 (quatro) horas e menor que 6 (seis) horas terão intervalos de 15 (quinze) minutos, que deverão ser usufruídos antes do término da carga horária. Embora a carga horária nessa situação seja menor que a habitual, o empregado ainda possui direito ao intervalo. Portanto, mesmo que o horário não seja regulamentado expressamente, a pausa intrajornada é devida, ou seja, entre as jornadas diárias.

Outrossim, temos também o tempo de descanso do empregado entre as jornadas em diferentes dias. Em geral, o intervalo padrão é de 11 (onze) horas consecutivas de descanso, conforme o artigo 66 da CLT. Porém, existem exceções que são as jornadas especiais que podem ultrapassar os intervalos das interjornadas comuns, conforme o artigo 229 da CLT (Resende, 2020).

Além das intrajornadas e interjornadas, o empregado possui outros institutos relacionados ao descanso, como previstos no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, inciso XV. O empregado deve ter toda semana 1 (um) dia de descanso, o chamado repouso remunerado, preferencialmente sendo desfrutado aos domingos.

Por conseguinte, o decreto 3.197/99 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) diz que a cada 1 (um) ano, o trabalhador poderá dispor de 1 (um) mês de férias com salário pago, conforme o artigo 7º, XVII, e os artigos 129 a 153, que abordam de forma mais específica esse direito (Leite, 2023).

Salienta-se que todas as normas a respeito do descanso e férias são direitos conquistados ao longo do tempo pelos trabalhadores. Ao regulamentar a jornada de trabalhadores, a legislação busca controlar os limites previstos na legislação, evitando o excesso de trabalho do obreiro e garantindo, dessa forma, sua integridade física e intelectual.

1.2 DIREITO À DESCONEXÃO

As tecnologias trouxeram grandes avanços para a contemporaneidade, possibilitando a globalização entre os Estados, suas culturas e realidades diversas com informações instantâneas. No entendimento do autor Maior (2003), “A hiperconectividade gera muitas possibilidades ao homem para se manter informado, mas ao mesmo tempo, a tecnologia torna o ser humano escravo, transformando algo que era bom e útil em uma necessidade, impossibilitando a desconexão do trabalho.”

Desse modo, o direito à desconexão é um direito que foi adquirido pelo trabalhador, no ato de poder desligar-se das atividades trabalhistas no seu tempo livre após o término da sua jornada de trabalho, usando esse tempo disponível para lazer e descanso.

O artigo 7º, inciso XIII, previsto na Constituição Federal (CF) de 1988, assegura sobre os limites para o trabalhador. Nessa linha, o artigo 5º, inciso, X, da Constituição Federal, assegura que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”

Contudo, o direito à desconexão deve ser observado devido a sua importância, pois desempenha a função de olhar o limite que o tomador pode ou não ultrapassar,

garantindo assim, a qualidade de vida do trabalhador. Esse direito garante que o obreiro possa ter o seu descanso semanal, feriados e férias, afastando-se das tecnologias e retirando a falsa ideia que o trabalhador está sempre disponível para o empregador.

1.2.1 SEGURANÇA DO TRABALHADOR

A Comissão Interna de Acidentes de Trabalho e Assédio (CIPAA) desempenha uma importante função dentro de uma empresa, elaborando o plano de trabalho com base nos níveis dos riscos enfrentados do dia a dia dos funcionários no exercício de suas funções. A entidade CIPAA promove a conscientização com base na análise das atividades desempenhadas pelo empregado, além disso ela é formada pelos empregados e empregadores o que ajuda a trazer equilíbrio para essa organização, as suas atribuições estão presentes na NR-05, e art.163 da Consolidação das Leis dos Trabalhos (CLT).

A CIPAA é o principal ente em combate aos acidentes de trabalho, mas não é a única, a organização Serviços Especializados em Engenharia e Medicina do Trabalho (SESMT) se mostra uma grande aliada para a promoção de medidas eficientes contra doenças ocupacionais trabalho.

2 DANOS OCUPACIONAIS

2.1 ASPECTOS FÍSICOS E PSICOLÓGICOS

Para entender os danos ocupacionais, é necessário compreender as doenças no âmbito trabalhista. O artigo 20 da Lei 8.213/1991 trata sobre essas entidades mórbidas dos acidentes de trabalho. O inciso I dispõe que a doença profissional aparece no trabalho próprio de certa atividade, devendo a situação se enquadrar na relação estabelecida pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

Segundo Oliveira (2013, p. 51), “a doença profissional é aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnopatia ou ergopatia.” Nessa observação, o obreiro exerce uma profissão, e essa, especificamente, desencadeia uma patologia, apresentando um nexo causal já presumido.

Já a doença de trabalho é descrita no art. 20, inciso II, apresenta condições especiais, a qual se relaciona diretamente com o inciso I da lei. A doença do trabalho não se relaciona com a profissão do indivíduo ou a sua atividade em si, ela aparece pela forma como a atividade é feita e o ambiente em que é exercida. dispensa-se, dessa maneira a apresentação do nexos de causalidade, conforme Oliveira (2013), não é preciso comprovar o nexos causal presumido, somente demonstrar que ocorreu a patologia devido às condições especiais em que o trabalho foi realizado.

Depois, em 2006, a Lei 8.213/1991 passou por modificações que incluíram o nexos técnico epidemiológico, facilitando o enquadramento em doença ocupacional através do acréscimo do artigo 21-A da mesma Lei. Com a vigência da nova lei, as denominações de doença de trabalho e doença profissional passaram a ser denominadas como doenças ocupacionais, um termo geral para as duas modalidades.

“Art. 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças — CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento.

§ 12 A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexos de que trata o caput deste artigo. (...)” (Lei nº 8.213/1991, art. 21-A).

A Lei nº 11.430, que adicionou o novo artigo trouxe outros benefícios como a liberação da carência de 12 meses ao acidentário. O trabalhador agora também possui um período de um ano de estabilidade a partir do seu retorno à empresa, além do FGTS depositado durante todo o tempo de afastamento.

Com isso, a lei elaborou uma lista para as empresas e seus ramos econômicos, detalhando as hipóteses de doenças e acidentes em ambientes profissionais. Assim, cabe à perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) estabelecer o nexos causal entre a doença ou acidente sofrido, com base na lista pré-estabelecida.

Desde que o Brasil obteve o lamentável título de campeão mundial de acidentes do trabalho na década de 70 do século passado (2), diversas alterações legislativas e punições mais severas foram adotadas e muitos esforços estão ocorrendo para melhorar a segurança e a qualidade de vida nos locais de trabalho (...) (Oliveira, 2013, p.32).

Nessa linha, o artigo 7º da Constituição Federal refere-se aos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, estabelecendo: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (...): XVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em

dolo ou culpa.” Esse artigo está em consonância com os direitos dos empregados. Para melhor demonstrar a atual situação do Brasil, vejamos um gráfico:

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

Ano	Total	Com CAT				Sem CAT
		Total	Típico	Trajetos	Doença do Trabalho	
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: AEAT - Infolog; Elaboração: CGMBI/DPSSO/SRGPS-MPS.
[1] Dados de 2021 sujeitos a revisão posterior

A tabela apresentada mostra as 10 (dez) maiores áreas de trabalho que ocorreram afastamentos por acidentes de trabalho no ano de 2021. As atividades de atendimento hospitalar ficaram em primeiro em número de casos, com 62.852 registros, com o percentual de 11,7% do total. Essa estatística é três vezes o do número de ocorrências no setor de varejo de mercadorias, que ficou com o segundo na classificação. (Brasil, 2023).

Apesar do ano de 2021 ter aumentado o índice de crescimento em comparação com o ano de 2020, apresentou uma queda histórica em relação ao ano de 2019. O número de acidentes de trabalho no Brasil teve uma queda de 25,6%. O número de registros passou de 720.629, em 2011, para 536.174, em 2021 havendo 184.455 acidentes a menos (Brasil, 2023).

Apesar de os óbitos em 2021 terem aumentado, a queda histórica de 25,6% nos acidentes de trabalho reflete os resultados positivos. É preciso acentuar que os acidentes de trabalho são um mal ao trabalhador que sofre o acidente, prejudicando a sua força de trabalho, que agora está danificada. Os familiares, a empresa que contratou, o governo e toda a sociedade também são atingidos. Se todos participam dos malefícios dos acidentes, é possível concluir que investir na prevenção trará reflexos positivos.

As medidas adotadas para mudar essas estimativas geram resultados positivos, mas a garantia da integridade e da saúde dos empregados vai muito além

de apenas prevenir multas. A estratégia deve alcançar uma gestão de riscos que atenda às necessidades e aos fatores que ocasionam os acidentes de trabalho.

2.1.1 SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de Burnout é uma das inúmeras doenças ocupacionais que afetam os trabalhadores, ela foi oficialmente definida em 1999 por meio do decreto de lei 3.048/99. Reconhecida por causar esgotamento profissional, seus sintomas incluem problemas para dormir, dores de cabeça, dores musculares, problemas de memória e sintomas de depressão, entre outros. De acordo com Jodas e Haddad (2009, p.193), “O desenvolvimento dessa síndrome decorre de um processo gradual de desgaste no humor e desmotivação acompanhados de sintomas físicos e psíquicos.”

A incidência de Síndrome de Burnout emerge como um dos principais distúrbios ocupacionais e é especialmente alta nas profissões da área da saúde, com destaque aos técnicos de enfermagem. Isso se deve aos múltiplos vínculos de emprego com escalas de plantões exorbitantes ou pela necessidade de sustento, que expõe essa categoria a estressores desencadeadores da doença ocupacional.

Além disso, há grande incidência de contratos de trabalho e a complexidade das relações diretas com os pacientes e seus familiares. Isso resulta em longas jornadas de trabalho e, conseqüentemente, um excesso de trabalho associado à desvalorização profissional, causando insatisfação e um sentimento de inutilidade por parte dos profissionais (Ferreira e Lucca, 2015).

A falta de preparo emocional e a rotina estressante, sem suporte adequado para esses trabalhadores, levam a um desequilíbrio. A exposição a ambientes de trabalho ruins provoca sofrimento mental, resultando no desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Para Borges et al. (2023, n.p.), “O Burnout é caracterizado pelo estresse crônico existente no ambiente de trabalho, somado a um intenso esgotamento funcional e psicológico que reduz a qualidade dos serviços (...)”.

Assim, a prevenção e o combate ao esgotamento profissional são de suma importância para cuidar da saúde mental e bem-estar do trabalhador. As instituições da área da saúde e a legislação trabalhista são aliados importantes para promover ambientes saudáveis que reduzam a carga excessiva de trabalho.

3 RESPONSABILIDADE

3.1 NEXO DE CAUSALIDADE

O nexo causal busca identificar o agente que provoca o acidente de trabalho ou a doença ocupacional, constatando a ligação do causador e os seus prejuízos, para chegar nas reparações cabíveis. Basta que se demonstre a relação do acidente de trabalho com a atividade prestada na empresa. Destarte, a verificação deve ser feita antes de averiguar a culpa ou o risco da atividade, levando em consideração o nexo causal do empregador.

Nesses termos, o acidente de trabalho atinge diretamente o físico (típico) do trabalhador e as doenças ocupacionais possuem outras modalidades, disponibilizando o nexo causal de duas formas. Em casos de acidentes de trabalho seu procedimento é mais simplificado com o estudo da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Dessa maneira, é possível a sua identificação (Oliveira, 2013). O CAT é um documento utilizado na comunicação de um acidente de trabalho, assim como em doenças ocupacionais, que informa o (INSS) sobre acidentes e doenças ocupacionais dos empregados.

Segundo a Lei nº 8.213, art. 19, o acidente de trabalho é caracterizado pelo trabalho prestado a empresa, empregador doméstico, ou em serviço que leve a lesão corporal, perturbação funcional e até mesmo leve a óbito. Além de tudo, a perda ou redução seja ela permanente ou temporária da capacidade antes desempenhada.

Por outro lado, para fazer a identificação do nexo causal em casos de danos ocupacionais, a situação se complica, pois a dificuldade para comprovar e validar as evidências é bem maior que no caso dos acidentes de trabalho. Nem sempre as doenças que aparecem têm relação com o trabalho, por isso, em algumas situações são necessárias provas complementares, como exames com recursos tecnológicos que possam mostrar de forma mais específica para melhor formular a ligação entre o trabalho e as doenças. (Oliveira, 2013).

É certo que, mesmo que alguns acidentes de trabalho aconteçam durante a prestação de serviço, não quer dizer que será reconhecida a responsabilidade civil do empregador. Nessas hipóteses, os acidentes são causados por culpa da vítima, terceiro ou caso de força maior.

(..) a Lei n. 8.213/1991, ao regulamentar o seguro acidentário, admite no art. 21 o enquadramento desses casos como acidente do trabalho, pela modalidade de nexo causal indireto, mas na órbita da responsabilidade civil tais eventos, em princípio, afastam o nexo causal. Ocorrido o acidente, a vítima terá direito a todos os benefícios concedidos pelo seguro de acidente do trabalho, mas não obterá a indenização do empregador por ausência dos pressupostos da responsabilidade civil. (Oliveira, 2013, p.168).

De qualquer modo, se com a análise dos pressupostos, ficar comprovado que a culpa é da vítima, não haverá responsabilidade civil do empregador. No entanto, se o empregador tiver culpa concorrente com o empregado, a responsabilidade civil continua a vigorar com a ressalva que a indenização terá redução, conforme o artigo 945 do Código Civil.

Em casos de força maior, em regra, o empregador não será enquadrado no nexo de causalidade devido às circunstâncias serem alheias à vontade do empregador. A legislação define que a força maior se desenvolve em situações que envolvem desabamento, incêndio, inundação e modalidades que envolvam demandas fortuitas. (Oliveira, 2013).

Nesses casos, mesmo que o acidente ocorra durante a jornada de trabalho, o nexo causal não se estabelecerá. É oportuno indicar o artigo 501 da CLT: “Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

Por último vemos o “fato de terceiro” que é o dano lesivo ocasionado por terceira pessoa a parte na relação empregado/empregador. Conforme Oliveira (2013), o artigo 21 da lei 8.213/1991 trata dos atos lesivos envolvendo terceiro.

“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;”

Contudo, em danos com a culpa exclusiva de terceiro, o paciente da lesão não será agraciado com reparação civil em decorrência da ausência do liame que englobe o empregador ao nexo de causalidade. Em contrapartida, a legislação não desampara o empregado garantindo a ele os benefícios presentes na lei acidentária.

3.1.1 CULPA

Para a identificar a responsabilidade civil, deve-se analisar a ação ou omissão, culpa ou o dolo, bem como o nexo de causalidade, previstos nos artigos 186 e 927 do Código Civil. Já a responsabilidade objetiva baseia-se na teoria do risco, na qual se pondera a culpa do tomador, dispensando a necessidade de provar a culpa propriamente dita, bastando demonstrar a causalidade, o dano e o ato ilícito. Nesse âmbito.

O Ministro Orozimbo Nonato em decisão histórica do STF, realizada em 1949, (...) o empregador deve tratar a saúde de seus empregados com o mesmo zelo que costuma ter com a sua própria integridade física e psíquica: “É dever do empregador zelar pela segurança, saúde e higiene de seus empregados com a diligência que costuma ter com a própria integridade física e psíquica. (STF, RE 10.391M, Rel. Min. Orozimbo Nonato, DJ 18/8/1949, p. 2.484).

Na lei vigente, prevalece o ato ilícito fundado na culpa como regra geral. A identificação da responsabilidade subjetiva do empregador é feita por meio da análise de dolo ou culpa, manifestados pela ausência de cuidado com a higiene, segurança e saúde do empregado, entre outros aspectos, caracterizando negligência, imprudência ou imperícia.

Como a demonstração da culpa pode ser um desafio para o empregado, a teoria da inversão do ônus da prova tem sido aplicada para facilitar a produção de provas em seu favor. Isso se torna relevante em casos em que a responsabilidade subjetiva está em questão, buscando avaliar se houve dolo ou culpa. Diante disso, examina-se a jurisprudência.

ACIDENTE DO TRABALHO. DANOS MORAIS E MATERIAIS. Inexistindo excludente da responsabilidade, o dano decorrente de acidente do trabalho deve ser indenizado pelo empregador: a) se lhe for imputável dolo ou culpa; b) se o caso for especificado em lei; c) se a atividade empresarial normalmente desenvolvida implicar, por sua natureza, perigo para os direitos de outrem, desde que o risco de dano não seja meramente genérico. (TRT da 18ª Região; Processo: 0010557-69.2023.5.18.0016; Data de assinatura: 30-08-2024; Órgão Julgador: Gab. Des. Mário Sérgio Bottazzo - 1ª Turma; Relator: Mário Sérgio Bottazzo).

Por fim, a jurisprudência tem se concentrado na análise do dolo e da culpa, especialmente em situações em que o descumprimento dos deveres do empregador compromete a saúde e segurança do trabalhador. Quando comprovada a negligência, imprudência ou imperícia, o empregado tem direito à devida reparação. Conforme a jurisprudência, ao ser imputado dolo ou culpa ao empregador, este é obrigado a

indenizar, exceto nos casos em que se configurem excludentes de responsabilidade ou que o dano seja meramente genérico.

3.1.2 DANO MORAL E DANO EXISTENCIAL

O dano moral é uma garantia do direito fundamental da pessoa humana, desencadeado pela injusta violação jurídica. O simples fato de sofrer um dano não é suficiente para a indenização por dano moral. É necessária a prova do ato danoso provocado pelo agressor, ou seja, deve haver o nexo causal, bem como o reconhecimento da ofensa e sua gravidade. Além disso, a indenização deve acompanhar a proporcionalidade do dano sofrido, respeitando o princípio da proteção à dignidade humana.

O artigo 114 da Constituição Federal (CF) afirma que cabe à Justiça do Trabalho processar e julgar, conforme o inciso VI, as ações de indenização por dano moral e patrimonial das relações de trabalho. Nessas circunstâncias, vejamos a jurisprudência, que orienta a aplicação desses princípios.

DOENÇA OCUPACIONAL. DANOS MORAIS E MATERIAIS. ELEMENTOS ENSEJADORES DO DEVER DE INDENIZAR. Uma vez presentes todos os elementos ensejadores do dever de reparação, quais sejam, o dano sofrido, a culpa do agente causador do dano e o nexo de concausalidade, a reclamada deve indenizar o autor pelos danos morais e materiais verificados. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT da 18ª Região); Processo: 0011258-50.2021.5.18.0129; Data de assinatura: 22-07-2024; Órgão julgador: Gab. Des. Elvecio Moura dos Santos - 3ª Turma; Relator: Elvecio Moura dos Santos.

Em conformidade com o julgado é possível identificar os elementos que tornam as indenizações viáveis. Por outro lado, o dano existencial é configurado quando o trabalhador é impedido de manter sua vida normal e suas relações familiares, desrespeitando o seu direito. Os problemas desencadeados por jornadas de trabalho excessivas vão além dos limites legais estabelecidos, causando prejuízos ao projeto de vida do trabalhador. O trabalho excessivo é responsável por doenças e acidentes de trabalho, além de violar o direito ao lazer do indivíduo, ocasionando problemas psicológicos. Dada a gravidade desses danos, é imperioso verificar a jurisprudência quanto às jornadas excessivas.

RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. JORNADA EXCESSIVA. NECESSIDADE DA EFETIVA PROVA DO DANO. TRANSCENDÊNCIA

POLÍTICA RECONHECIDA. No caso, a Corte a quo condenou a reclamada em danos morais (dano existencial), registrando que "a existência de jornada extraordinária nos moldes delimitados na presente, com supressão de folgas, autoriza o deferimento de indenização por dano existencial, que no caso prescinde de produção de prova robusta demonstrando a impossibilidade de convívio familiar e social". Ocorre que essa Corte Superior entende que, para que ocorra o dano existencial nas relações trabalhistas, não basta a mera caracterização de jornada excessiva de trabalho (*in re ipsa*), sendo imprescindível a demonstração inequívoca do prejuízo com a limitação de atividades de cunho familiar, cultural, social, recreativas, esportivas, afetivas, ou quaisquer outras desenvolvidas pelo empregado fora do ambiente laboral, fatos não demonstrados nos autos. Recurso de Revista conhecido e provido (RR-10070-57.2019.5.15.0070, 1ª Turma, Relator: Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 01/07/2024).

Como se vê, o dano existencial decorrente da jornada excessiva de trabalho precisa apresentar características específicas para ser reconhecido, como a comprovação robusta do prejuízo, evidenciando a limitação das relações familiares e o dano aos projetos de vida do empregado. A ausência dos prejuízos enaltecidos resultará em negativas de indenização.

3.2 RESPONSABILIDADE DE TERCEIRO.

O fato de terceiro ocorre quando um acidente de trabalho resulta de um ato praticado por um agente fora da relação empregatícia. A ação ou omissão praticada pelo terceiro desencadeia o dever de reparação, dispensando a necessidade de comprovação de nexo de causalidade por parte do empregador. Diante dessa problemática, a jurisprudência atribui:

ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. FRENTISTA, ATROPELAMENTO. O empregado que exerce a função de frentista está sujeito a um risco mais acentuado e mais vulnerável à ocorrência de acidentes do que um empregado comum, o que atrai a aplicabilidade da teoria da responsabilidade objetiva. E, em se tratando de responsabilidade objetiva, o fato de terceiro não rompe o nexo de causalidade, remanescendo a responsabilidade, sem prejuízo do direito de regresso a amparar o empregador. (TRT da 18ª Região; Processo: 0010695-81.2023.5.18.0001; Data de assinatura: 23-07-2024; Órgão Julgador: Gab. Des. Iara Teixeira Rios - 1ª Turma; Relator: Iara Teixeira Rios).

Os tribunais entendem que, havendo fato de terceiro, é necessário que a conduta do terceiro seja diversa das funções desempenhadas no ambiente de trabalho para que se exclua a responsabilidade do empregador. Percebe-se, dessa forma, que há a responsabilidade objetiva do empregador, independentemente do fato de terceiro, em casos como o apresentado.

Nessa vertente, prevalece um entendimento majoritário no reconhecimento da responsabilidade civil do empregador em casos em que o empregado realiza atividades de risco que possam desencadear acidentes de trabalho, como demonstra o artigo 193 da CLT, incisos I, II, III e §4º. Em ocasiões sem risco de acidentes de trabalho e que sejam provocados por fato de terceiro, será excluída a responsabilidade do empregador. Nessa vertente vejamos:

ACIDENTE DE TRAJETO. FALTA DE NEXO CAUSAL ENTRE O LABOR E O INFORTÚNIO. INEXISTÊNCIA DE RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. O acidente ocorrido no percurso até o local da prestação laboral se equipara ao acidente de trabalho para fins previdenciários (art. 21, inciso IV, "d", da Lei nº 8.213/91). Todavia, diante da inexistência de nexo causal entre o infortúnio ocorrido no trajeto residência-trabalho e a prestação laboral, não há que se falar na responsabilidade civil do empregador pelo acidente de percurso, para fins de reparação por danos morais. (TRT da 18ª Região; Processo: 0011025-73.2022.5.18.0014; Data de assinatura: 20-07-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Elvecio Moura dos Santos - 3ª Turma; Relator: Elvecio Moura dos Santos).
(TRT da 18ª Região; Processo: 0010755-09.2023.5.18.0016; Data de assinatura: 07-08-2024; Órgão Julgador: Gab. Des. Wanda Lúcia Ramos da Silva - 3ª Turma; Relator: Wanda Lúcia Ramos da Silva).

Na jurisprudência demonstra que o acidente foi desencadeado por fato de terceiro, no caso em questão foi comprovado que o acidente não mantinha relações com o empregador, pelo simples fato da atividade prestada no momento não ser uma atividade de risco durante a jornada de trabalho, mas apenas um trajeto de residência-trabalho percorrido pelo empregado. Nesse sentido, a responsabilidade civil do empregador é afastada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa objetivou analisar a jornada de trabalho excessiva e seus impactos jurídicos na saúde física e mental do trabalhador considerando a sua vulnerabilidade nesse contexto. Identificando, dessa maneira, os princípios norteadores interligados à proteção no meio ambiente do trabalho e outras normas pertinentes. O método utilizado para a pesquisa foi o dedutivo, partindo de assuntos mais amplos para outros mais específicos.

O assunto é de grande relevância para a área jurídica, especialmente na investigação dos problemas ocasionados pelo excesso de trabalho e seus impactos jurídicos, como os acidentes e doenças ocupacionais. O estudo não deseja o esgotamento do assunto, porém a partir das análises se obtém uma conclusão satisfatória ao comparar as hipóteses refutadas em relação às doenças ocupacionais.

Para isso, é necessária uma investigação detalhada da doença analisando o nexo causal. Com a identificação da doença o empregador deve prestar toda a assistência ao trabalhador, encaminhando o caso ao INSS, que se encarregará do afastamento do empregado, se for o caso. Ressalta-se que, caso se comprove a culpa do empregador em doenças, provocadas por excesso de trabalho, o empregador estará sujeito a ações judiciais. Comprovado o mérito, deverá pagar os danos morais e existenciais, considerando o direito fundamental à saúde e a situação vivida pelo trabalhador.

Ademais, apesar de o Brasil ter tido um grande percentual de acidentes de trabalho na década de 70, a legislação, a partir desse chamariz, não mediu esforços para reverter a emergente situação. Com isso, ocorreram significativas mudanças positivas, resultando em uma queda nos números de acidentes nos últimos anos.

Por fim, como os acidentes de trabalho podem ser provocados por um terceiro fora da relação empregatícia, é de suma importância entender quem será o responsável caso isso se concretize. A pesquisa nos mostra que há uma situação específica em que o terceiro responderá, que ocorre quando o empregado desempenha funções diversas ao ambiente de trabalho ou em local estranho à atividade trabalhista. Por outro lado, o empregador se responsabilizará de forma objetiva em casos em que o empregado desempenha atividades de risco.

LEGAL IMPACTS OF EXCESSIVE WORK HOURS
PHYSICAL AND MENTAL HEALTH OF THE WORKER

ABSTRACT

The study analyzes the legal impacts of excessive working hours in Brazilian labor legislation, focusing on the physical and mental health of workers. The research employs the deductive method, along with references from articles, theses, and books by relevant professionals in the field. The article is divided into three chapters. The first chapter, with a more conceptual approach, highlights the guiding principles, namely the principle of human dignity, protection, and the work environment, as well as defines the legal limits of working hours, addressing topics such as overtime, rest, and breaks. The second chapter discusses occupational damages, worker safety, and Burnout Syndrome, which was chosen among other current pathologies. Furthermore, the causal link addresses a study on the relationship between the tasks performed and occupational diseases. Finally, the third chapter delves into the legal impacts and civil liabilities, addressing the appropriate compensations for employers and third parties.

Keywords: Impacts. Work. Health. Damage. Accountability.

REFERÊNCIAS

BORGES, Marta Maria Souza et al. Qualidade de vida no trabalho e Burnout em trabalhadores da estratégia saúde da família. Revista Gaúcha de Enfermagem, v. 44, p. e20220279, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/XJhVWLfTDbcPDHN7WQPP5gR/?lang=pt>. Acesso em: 10 jul. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Decreto de lei 10.088 de 05 de novembro de 2019. Dispõe sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 29 maio 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Saúde do trabalhador, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-apos-24-anos>. Acesso em: 6 maio 2024.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias-e-conteudos/2023/maio/acidentes-de-trabalho-caem-25-6-no-brasil-em-10-anos>. Acesso em: 1 jun. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERREIRA, Naiza do Nascimento; LUCCA, Sergio Roberto de. Síndrome de burnout em técnicos de enfermagem de um hospital público do Estado de São Paulo. Revista Brasileira de Epidemiologia, v. 18, p. 68-79, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/rbepid/2015.v18n1/68-79/pt/>. Acesso em: 6 jun. 2024.

JODAS, Denise Albieri; HADDAD, Maria do Carmo Lourenço. Síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem de um pronto socorro de hospital universitário. Acta Paulista de Enfermagem, v. 22, p. 192-197, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/appe/a/Cwm4H8Sf63h4nMHc6HMwZGs/>. Acesso em: 7 jun. 2024.

JUNIOR, Cleber Nilson Amauri. Segurança e saúde no trabalho: princípios norteadores. 3. ed. São Paulo: LTr, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso do Direito do Trabalho. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v. 10, n. 09, p. 12-18, 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_d_esconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf. Acesso em: 25 maio 2024.

RIBEIRO, Ana Carolina Marra Batista. Teletrabalho: o direito à desconexão como direito fundamental do trabalhador. 2021. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/15464/1/Ana%20Carolina%20Marr a%20RA%2021952323.pdf>. Acesso em: 25 maio 2024.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2020.
SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador. Avesso do Trabalho, III, p. 61, 2023. Disponível em: <http://www.tramas.ufc.br/wp-content/uploads/2019/12/o-avesso-do-trabalho.pdf#page=59>. Acesso em: 6 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão sobre a saúde e segurança dos empregados. Relator: Ministro Ozamirim Nonato. Recurso Extraordinário nº 10.391. Data de julgado: 18 ago. 1949. Diário da Justiça, p. 2. 484. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/224177/2023_rev_trt09_el_etr_v0012_n0122.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 22 de setembro de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. (3ª turma). Acidente de trajeto: falta de nexo causal entre o labor e o infortúnio. Inexistência de responsabilidade civil do empregador. Acórdão. Processo nº 0011025-73.2022.5.18.0014. Relator: Elvecio Moura dos Santos. Data de assinatura: 20 jul. 2023. Disponível em. Acesso em: 30 de julho de 2024

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. (1ª Turma). Acidente do trabalho: responsabilidade objetiva. Acórdão. Processo nº 0010695-81.2023.5.18.0001. Relator: Iara Teixeira Rios. Data de assinatura: 23 jul. 2024. Disponível em. <https://pje.trt18.jus.br/jurisprudencia/> Acesso em: 05 de agosto de 2024

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. (3ª Turma). Doença ocupacional: danos morais e materiais. Acórdão. Processo nº 0011258-50.2021.5.18.0129. Relator: Elvecio Moura dos Santos. Data de assinatura: 22 jul. 2024. Disponível em. <https://pje.trt18.jus.br/jurisprudencia/> Acesso em: 02 de agosto de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (1ª Turma). Recurso de revista: indenização por dano moral. Dano existencial. Acórdão. Processo nº RR-10070-57.2019.5.15.0070. Relator: Ministro Luiz José Dezzena da Silva. Data de publicação: 01 jul. 2024. Disponível em. <https://tst.jus.br/web/guest/jurisprudencia>. Acesso em: 15 de agosto de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (1ª Turma). Acidente de trabalho danos morais e materiais. Acórdão Processo nº0010557- 69.2023.5.18.0016; Relator: Mário Sergio Bottazzo. Data da assinatura 30 de agosto de 2024. Disponível em. <https://pje.trt18.jus.br/jurisprudencia/> Acesso em: 24 de setembro de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. (3ª Turma). Acidente de trajeto: responsabilidade civil do empregador. Acórdão. Processo nº 0010755-09.2023.5.18.0016. Relator: Wanda Lúcia Ramos da Silva. Data de assinatura: 07 ago. 2024. Disponível em. <https://pje.trt18.jus.br/jurisprudencia/> Acesso em: 20 de setembro de 2024.