

# REFLEXÕES SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA EM DECORRÊNCIA DE ACIDENTE DE TRABALHO<sup>1</sup>

Charliane Michels<sup>2</sup>

## Resumo

*O acidente de trabalho é todo o fato que, produzido como consequência do trabalho, causa dano ao empregado, podendo acontecer em um evento único e de repente, ou pelas condições em que a função é exercida, ou no exercício de determinado trabalho, ou, ainda, por equiparação legal. E caso ocorra o acidente de trabalho, é devido ao empregado o Seguro de Acidente de Trabalho – SAT – por conta da atividade fim da empresa, a qual é obrigada a pagar tal tributo para custear os benefícios pagos pelo INSS; em alguns casos, há, ainda, o seguro privado custeado pelo empregado e a responsabilidade civil que serve como amparo indenizatório, podendo esta ser subjetiva quando derivar de culpa ou dolo do empregador por ter descumprido com as normas de segurança e medicina do trabalho; ou objetiva, quando a legislação dispuser, ou quando a atividade explorada pelo empregador for considerada de risco potencial.*

**Palavras-Chave:** Indenização. Seguro. Responsabilidade. Acidente do trabalho.

## Abstract

*The labor accident is all the fact that, produced as a consequence of the work causes damage to the employee, and it could happen from a single event and suddenly, by the conditions in which function is done or in the exercise of a specific job, or still, for legal equalization. And in case that happens the labor accident, it is due to the employee the Insurance of Labor Accident, by the object activity of the company, which must pay this tax to finance the benefits paid by INSS; in some cases, there is still, the private insurance paid by the employee and the civil responsibility that serves as an indemnity aid, it could be subjective when it comes from guilty or fraud of the employer for not following the occupational safety rules and labor medicine; or it aims when the legislation disposes or when the activity explored by the employer is considered of potential risk.*

**Keywords:** Compensation. Safe. Responsibility. Alter of the Work.

---

<sup>1</sup> Trabalho apresentado à disciplina de Direito do Trabalho, do Curso de Direito/Dogmática Jurídica, como trabalho final da disciplina, elaborado sob supervisão da Professora Msc. Tatiani Heckert Braatz.

<sup>2</sup> Acadêmica do Curso de Direito/Dogmática Jurídica, do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí/UNIDAVI. E-mail: charlianemichels@yahoo.com.br

## 1 INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho teve origem no Direito Civil, em especial no segmento regulatório das obrigações. Com isso, se faz necessário destacar a importante relação deste ramo do direito com a área jus trabalhista, pois, ainda hoje, utiliza-se ele subsidiariamente, tendo em vista que este carrega importantes institutos, regras e princípios, que devem e são seguidos e preservados pelo Direito do Trabalho. Ilustrativamente, podem-se ressaltar os critérios de fixação de responsabilidade, fundada em culpa, que se aplicam a certas situações de interesse trabalhista.

Portanto, com a formação de um contrato de emprego, começam a surgir efeitos conexos, inclusive a responsabilidade civil, tema deste artigo, que em alguns casos geram as indenizações por danos sofridos pelo empregado, em decorrência do contrato de emprego e sua execução.

Assim, a idéia principal deste artigo é demonstrar um destes efeitos conexos, que podem surgir no decorrer do contrato de emprego, conhecido como responsabilidade civil do empregador mediante acidente de trabalho, e o direito do empregado à indenização.

## 2 ACIDENTE DE TRABALHO

O acidente de trabalho existe desde o momento que o ser humano começou a exercer funções trabalhistas, embora o problema de sua reparação tenha surgido apenas após a Primeira Revolução Industrial, por terem se amiado e multiplicado com o crescimento da Indústria Mecânica (GOMES e GOTTSCHALK, 2008). Portanto, a partir deste momento começou-se gradativamente a busca pela justa solução, quando da ocorrência do acidente de trabalho, através da indenização, ganhando forças significativas, somente no final do século passado.

É oportuna a disposição legal inserida na Lei nº. 8.213 de 24.07.1991, art. 19, a qual conceitua o acidente de trabalho:

Acidente de Trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.

Ou ainda, conforme disposição de Delgado (2008, p.616), a respeito das distintas lesões acidentárias:

Podem se traduzir em deteriorações físico-mentais do indivíduo em decorrência do ambiente laborativo ou da forma ou postura durante o cumprimento da prestação de serviços (doenças ocupacionais, regra geral) ou da prática de certo ofício profissional específico impregnado de agentes agressores ao organismo humano (doenças profissionais, especificamente). Podem ainda tais lesões resultar de acidentes de trabalho, que se traduz em fato ou ato unitário, regra geral, ou pelo menos concentrado no tempo, que produz significativamente agressão à higidez físico mental do trabalhador.

Assim, conforme disposição legal e doutrinária, o acidente de trabalho caracteriza-se pela circunstância de o fato ter ocorrido na execução do trabalho (ou em decorrência da), de

ter causado dano à integridade física ou à saúde do empregado, e disto ter como resultado a incapacidade para o labor. Conseqüentemente, nota-se a mister relação originária entre o dano e o trabalho, ou seja, que o dano se realize pelo exercício do trabalho, determinando a morte ou incapacidade para as tarefas do empregado.

Diante disso, faz-se necessário relatar que, quando se fala em acidente de trabalho, está-se ante a um gênero que abrange: a) *acidente-tipo ou típico* (art. 19 Lei nº 8213/91), que se caracteriza pela existência de um evento único, inopino, imprevisto, em que as conseqüências são imediatas; b) *as doenças ocupacionais* (art. 20 Lei nº 8213/91), que são as enfermidades do trabalhador relacionadas com a atividade profissional, que se divide em: *doença profissional*, também chamada *tecnopatias* ou *ergopatias* (DALLEGRAVE NETO, 2008), que tem no trabalho a sua causa única e eficiente por sua própria natureza, e em *doenças do trabalho* chamadas de *mesopatias* (DALLEGRAVE NETO, 2008), em que não tem no trabalho a causa única, mas adquiridas em razão das condições pelas quais o trabalho é realizado; e c) os acidentes por *equiparação legal* (art. 21 Lei nº 8213/91). Entretanto, em cada caso em particular das doenças ocupacionais, o magistrado deve analisar suas peculiaridades, constatando que o trabalho exercido pelo empregado contribui como um dos fatores para caracterizá-las.

A lei equipara algumas situações com o acidente de trabalho, estando este configurado quando: o empregado sofre o acidente no trajeto entre sua residência e o local de trabalho, ou do seu local de trabalho para sua residência; ou, ainda, quando surgir alguma doença profissional produzida ou desencadeada pelo exercício de determinado trabalho; ou, pela doença do trabalho que é adquirida ou desencadeada pelas condições em que a função é exercida; e, ainda, àqueles sofridos fora do local de trabalho e horário de expediente, se o empregado estiver executando ordens ou serviços sob a autoridade do empregador, ou estiver espontaneamente prestando qualquer serviço à empresa, a fim de evitar-lhe prejuízos ou proporcionar-lhe lucro, ou durante uma viagem a serviço ou financiada pela empresa.

Importante ressaltar que, além destes, incluem-se entre os acidentes do trabalho todos os danos sofridos pelo empregado, no local e horário de trabalho, em conseqüência de agressões, sabotagens, ou atos de terrorismo praticados por terceiros ou colegas de trabalho, bem como os danos sofridos, oriundos de caso fortuitos determinados ou agravados pelas instalações do estabelecimento, ou pela natureza do serviço, conforme dispõe o art. 21 da Lei nº. 8.213 de 24.07.1991.

Então, mesmo que a execução do trabalho não tenha sido a causa única e exclusiva do acidente ou da doença ocupacional, serão considerados acidentes de trabalho, tendo em vista que, em alguns casos, as condições de trabalho são causas concorrentes para a ocorrência do infortúnio. Estes infortúnios conhecidos como acidentes por concausa, podem ser preexistentes, concomitantes ou supervenientes, sendo uma circunstância independente do acidente do qual se juntam, atingindo um resultado final (DALLEGRAVE NETO, 2008).

De outro tanto, há necessidade de esclarecer que, para o trabalhador ou os beneficiários terem assegurado o direito do seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado quando incorrer em culpa ou dolo – responsabilidade subjetiva – preconizada pela Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XXVIII, pelos preceitos do art. 927 do Código Civil ou pelas legislações esparsas, que tratam sobre acidente de trabalho, deve existir um contrato de trabalho, verbal ou escrito, pois é através dele que o empregador e seus afins assumem a obrigação indeclinável de reparar o dano causado pelo acidente que sofrer o empregado pelo exercício do trabalho.

É essencial destacar a questão dos empregados domésticos que, mesmo não estando obrigatoriamente segurados, cabe a eles a ação de indenização por acidente contra o empregador (GOMES e GOTTSCHALK, 2008), por força da regra geral de responsabilidade civil, prevista no art. 927 do Código Civil.

Por conseguinte, atualmente, a teoria dos acidentes, conforme dispõem Gomes e Gottschalk (p. 521, 2008) “funda-se no pressuposto que o empregador deve responder civilmente pelo dano sofrido pelo empregado em consequência do trabalho”.

### 3 RESPONSABILIDADE CIVIL

A responsabilidade civil é um instituto jurídico relativamente novo, que sofreu grandes evoluções com o passar dos anos, e adquiriu forças significativas em meados do século XIX. Conforme dispõe Dallegrave Neto (p.250, 2008):

Sistematizada como instituto jurídico a partir do Código de Napoleão de 1804, nasceu e prosperou imbuída do vetusto princípio do direito romano *neminem laedere*, ou seja, quem viola direito alheio ou causa prejuízo se obriga a indenizar a vítima. Entre nós esteve plasmada no artigo 159 do Código Civil/16 e agora encontra-se no art. 186 do novo Código Civil, o qual, a despeito de traduzir o enunciado da responsabilidade aquiliana - delitual, encerra interpretação principiológica mais ampla, podendo também se aplicar aos casos de responsabilidade civil contratual (ato ilícito contratual).

Com o passar dos tempos, vislumbra-se que se tornou praticável, portanto, o direito do empregado à indenização pelo acidente de trabalho, sob a influência de novas idéias para garantir seu direito. Entretanto, verificou-se que a criação desta teoria subjetiva - em que o empregado poderia pleitear, baseado na culpa/dolo do empregador, a reparação do dano sofrido - não era capaz de responder a todos os casos danosos, tendo em vista que se encontrava diante do empregado a dificuldade na comprovação judicial da culpa do empregador, seja porque houvesse praticado o evento danoso intencionalmente ou descumprido as precauções necessárias para evitá-lo.

Assim, para obviar estes inconvenientes, a doutrina, a jurisprudência e o legislador começaram a admitir casos de presunção *juris tantum* de culpa do inadimplente, como por exemplo, na responsabilidade contratual, em relação às obrigações de resultado, nascendo, portanto, a teoria objetiva (DALLEGRAVE NETO, 2008).

A partir, então, da Constituição Federal de 1988, foram consagrados vários direitos, dentre os quais se encontram o direito ao meio ambiente equilibrado (art.225), ao trabalho com dignidade (arts. 1º, III e 3º, I), à saúde (art. 6º), a segurança (art. 6º), dentre outros, ratificando o solidarismo constitucional, o qual foi capaz de irradiar seus efeitos e guindar um *status* de direito social, sobre o instituto da responsabilidade civil, proveniente do contrato de trabalho. Assim, também, foi através dela que se minimizou o elemento de culpa e se maximizou a proteção à vítima, além do que ela acabou com qualquer dúvida que pudesse surgir a respeito no art. 7º, XXVIII, destacando que a responsabilidade previdenciária do acidente não exclui a responsabilidade acidentária civil. Nesta dimensão, ainda, a Constituição Federal trouxe ao Direito brasileiro um importante avanço, pois, antes de sua vigência o Supremo Tribunal Federal, através da Súmula nº 229, entendia-se que somente em caso de culpa grave, seria devida a reparação acidentária; após a Nova Constituição, a culpa leve é suficiente para atender ao requisito responsabilizatório.

Em 2002, com o novo Código Civil, enalteceu-se outra importante inovação no campo da responsabilidade civil, no art. 927, parágrafo único, que preconiza que: “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”, demonstrando a responsabilidade civil objetiva, não só nas situações expressas na legislação, mas em função dos riscos inerentes ao desenvolvimento normal de determinadas atividades.

Há de se ressaltar que tal dispositivo não ofende o art. 7º, XXVIII da Constituição Federal, o qual deve ser visto sempre como um dos direitos de proteção ao empregado e nunca como um limite de aplicação do direito social, trazendo em seu bojo a responsabilidade civil subjetiva e o art. 927, parágrafo único, que não afasta a aplicação daquele, trazendo uma situação especial de responsabilidade civil objetiva.

### 3.1 REQUISITOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Há requisitos essenciais que constituem a responsabilidade civil para a responsabilização empresarial, os quais, sem a presença unitária de cada um dos requisitos, não permitem falar em reparação dos acidentes de trabalho. Estes requisitos, são: Dano – material e/ou moral, Culpa ou atividade especial de risco, e o Nexó Causal.

#### 3.1.1 Do Dano

O elemento principal da responsabilidade civil é o dano, do qual necessário se faz a sua evidenciação, quando alegado, seja ele material ou moral. Certo se tem que, quando o dano material resultar lesão acidentária, pode ser estimado ou avaliado com certa precisão, diferente do dano moral que é apenas auto-evidente.

O dano material decorrente de um acidente de trabalho abrange tanto os danos emergentes, que são aqueles já consumados, quanto os lucros cessantes, que são aqueles em que a vítima teve prejuízos porque deixou de auferir lucros em razão do sinistro, conforme dispõe art. 402 do Código Civil.

De acordo com os arts. 949 e 950 do Código Civil, quando há lesão ou ofensa à saúde, quem ofende indenizará o ofendido, desde despesas com tratamento de saúde, e os lucros cessantes, até o fim do infortúnio, além dos outros prejuízos também resultantes, desde que o ofendido prove haver sofrido o infortúnio. Mister, contudo, se faz destacar que incluirá o pagamento de pensão proporcional à diminuição ou inabilitação profissional que sofreu o ofendido, se resultar diminuição da capacidade laborativa.

Já, quanto à caracterização dos danos morais, conforme dispõe Moraes (p. 157, 2003), a mesma “se dará quando os efeitos da ação originarem angústia, dor, sofrimento, tristeza ou humilhação à vítima, trazendo-lhe sensações e emoções negativas”.

### 3.1.2 A Culpa Acidentária e a Responsabilidade Subjetiva

De modo geral, a culpa do agente encontra-se como o segundo elemento para caracterizar a responsabilidade civil da empresa, chamada de responsabilidade subjetiva. Contudo, em casos especiais de risco, encontra-se a responsabilidade civil objetiva, que dispensa a investigação da culpa.

Assim, de acordo com o enunciado e a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT – no art. 157, inciso I e II, o doutrinador Oliveira (p. 150, 2006) dispõe que a culpa patronal pode ser caracterizada de duas formas:

- a) Culpa por violação à norma legal; aqui incluindo-se as normas da Constituição Federal, da CLT, dos instrumentos normativos da categoria e as Normas Regulamentares do Ministério do Trabalho e Emprego;
- b) Culpa por violação do dever geral de cautela; aqui incluindo os deveres de prevenção e precaução;

A Constituição Federal traz, como um de seus direitos fundamentais, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas que visam à proteção à saúde, higiene e segurança de todos os trabalhadores, além de outras condições que visam à melhoria da condição social (art.7º, *caput* c/c XXI). Assim, terá o empregado direito de trabalhar em ambiente salubre e sadio, com redução e prevenção dos riscos concernentes à atividade laborativa, tendo o empregador a obrigação de zelar pela saúde.

Neste sentido, quanto mais riscos está exposto o empregado maior deverão ser as normas que visem a sua proteção, conforme dispõe a jurisprudência:

A lei incumbe o empregador de zelar pela integridade física dos seus empregados. Nesse sentido, o art. 157 da CLT determina às empresas: “I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”. Assim também dispõe o §1º do art. 19 da Lei n. 8.213/91, depois de definir o acidente do trabalho: “*A Empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador*”. O risco do negócio é sempre do empregador; assim sendo, quanto mais perigosa a operação, quanto mais exposto a risco estiver o empregado, tanto mais cuidado se exige daquele quanto à prevenção de acidentes. Nesse diapasão, evidencia-se a culpa do empregador pelo infortúnio acontecido ao empregado, quando o primeiro não se desincumbe das determinações previstas pelos dispositivos legais sobreditos e, além disso, descumpre NR 12, item 12.2.2, do TEM, ao não instalar dispositivo de segurança para o acionamento da máquina utilizada pelo empregador. (TRT – 3ª Região, 2ª Turma, Relator: Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira, DJ de 18.8.2006).

Neste sentido, fica evidenciado que o empregador tem o dever de diligenciar preservando a saúde de seus trabalhadores, e que, quanto maior for o risco pelo qual estão expostos seus empregados, maior deve ser o cuidado e a prevenção contra acidentes.

#### 3.1.2.1 O Dever Geral de Cautela e os Princípios da Prevenção e Precaução

O princípio da prevenção, expresso na Norma Regulamentadora nº. 01.7, afirma que “Cabe ao empregador: I – prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho”<sup>3</sup>; visa à

---

<sup>3</sup> Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/nr\\_01\\_at.pdf](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_01_at.pdf)> Acesso em 14 de jun. 2009

prevenção, porque há a certeza do dano e das conseqüências malélicas que pode causar, e o princípio da precaução, o qual se encontra consubstanciado na Declaração do Rio de Janeiro ECO – RIO 1992 previne porque não tem a certeza dos danos e conseqüências malélicas que pode causar o empreendimento (DALLEGRAVE NETO, 2008).

Ressalta-se que estes princípios elevam o valor e o respeito à dignidade do trabalhador em relação a sua saúde física, mental e psicológica, muito mais que a reparação pecuniária do dano, sendo que o que se visa é proteger a saúde e a segurança do trabalhador, conforme nota-se em vários dispositivos legais, (dentre os quais se encontra o art. 19, §1º da Lei nº. 8.213/91, o art. 157, o art. 162 e o art.166 da CLT), que aduzem que o objetivo da norma é fazer ou obrigar que o responsável pela empresa adote medidas coletivas ou individuais de proteção à segurança e a saúde do trabalhador, pois esta é uma condição social e indispensável ao desenvolvimento do universo.

### 3.1.2.2 Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e emprego

As normas regulamentadoras – NR – possuem força normativa, conforme prescreve o art. 200 CLT e o art. 7º, XXII da Constituição Federal, e estabelecem regras pertinentes à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, obrigando os empregadores a observá-las, conforme dispõe a NR – 01.1:

NR-01.1. As Normas Regulamentadoras – NR, relativa à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e publicas e pelos órgãos públicos de administração direta ou indireta, bem como pelos órgãos dos poderes legislativo e judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT<sup>4</sup>.

Fica configurada, portanto, a culpa do empregador, quando descumprir qualquer uma das disposições infortunisticas incluídas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, nos dispositivos legais, tratados internacionais e outros instrumentos normativos. É importante destacar que a abrangência das Normas Regulamentadoras é ampla, e atinge qualquer regra que verse sobre a segurança e saúde do empregado.

Neste sentido e de forma precisa, estabelece Swiech (2003 apud Dallegrave Neto, 2008, p. 264 – 266), os sete objetivos principais contidos nas inúmeras Normas Regulamentadoras editadas pelo MTE:

Em primeiro lugar, a NR-1, item 1.7, estabelece que o empregador é obrigado a adotar medidas de prevenção contra a pratica de atos inseguros e contra condições inseguras de trabalho, impondo, outrossim, a obrigação de cientificar seus empregados de todos os riscos de ambiente de trabalho, bem como dos meios para prevenir e limitar tais riscos.

Em segundo lugar, a NR-4 obriga o empregador a manter Serviços de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) com o objetivo de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador, estabelecendo que os Serviços de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) tem por finalidade, dentre outras, a redução e a eliminação dos riscos do trabalho.

Em terceiro lugar, a NR-5 determina ao empregador a constituição obrigatória de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), também com o escopo de promover a vida e a saúde dos empregados, instituindo que uma das obrigações da

---

<sup>4</sup> Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/nr\\_01\\_at.pdf](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_01_at.pdf)>\_Acesso em 14 de jun. 2009.

CIPA é justamente a de identificar situações de risco ao empregado e de alertá-lo em relação a elas.

Em quarto lugar, a NR-6 obriga o empregador a fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) a seus empregados, como medida de prevenção contra acidentes e doenças ocupacionais.

Em quinto lugar, a NR-15 fixa os limites de tolerância para a exposição do trabalhador ao agente nocivo. Assim, o empregador, além da obrigação de fornecer equipamentos de proteção individual (EPI's), deve observar os limites e tolerâncias indicados nas respectivas NR's, a exemplo do ruído, contido no "anexo 1" da NR-15, o qual estabelece a duração máxima de exposição do trabalhador de acordo com o nível de decibéis do ambiente.

Em sexto lugar, a NR-7 obriga o empregador a manter Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), também com o objetivo de promover e preservar a saúde do trabalhador, determinando que o empregador está obrigado, no desenvolvimento do PCMSO, a prevenir, rastrear e diagnosticar precocemente os agravos à saúde decorrentes do trabalho.

Em sétimo lugar, a NR-9 impõe ao empregador a obrigatoriedade de desenvolver o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), a fim de preservar a saúde dos empregados por meio da identificação prévia dos elementos prejudiciais à saúde existentes no ambiente de trabalho. O PPRA deverá ser discutido com a CIPA, devendo estar articulado com as outras medidas de prevenção exigidas, inclusive com o PCMSO, estabelecendo que o empregador, no desenvolvimento do PPRA, deverá antecipar e reconhecer previamente os riscos do trabalho, ou seja, antes mesmo do empregado se submeter a eles.

Percebe-se, portanto, que o ordenamento jurídico além de estabelecer medidas de prevenção da saúde, impõe ainda ao empregador o dever de identificar antecipadamente os fatores de risco, extinguindo e os eliminando do ambiente de trabalho, antes que ocorra algum infortúnio ao trabalhador.

### 3.1.3 Atividades de Risco e a Responsabilidade Civil Objetiva

A Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XXVIII, estabelece que, para o empregado ter direito à indenização, há necessidade de comprovação de dolo ou culpa do empregador. De forma especial, contudo, preceitua o parágrafo único do art. 927 do Código Civil, que não há necessidade de comprovar dolo ou culpa do empregador, pois há situações em que o dever de indenizar decorre da legislação, ou do risco de determinada atividade empresarial explorada. Tal disposição contempla a Teoria do Risco Criado (DALLEGRAVE NETO, 2008), capaz de superar os óbices impostos pela culpa à certeza da reparação dos danos, atingindo todas as empresas, que por sua natureza implicarem riscos aos seus empregados, distinguindo-se, desta forma, da regra geral da responsabilidade civil subjetiva.

É necessário enfatizar, neste ponto, que o dispositivo legal em análise não abrange apenas as atividades perigosas, mas também qualquer atividade de risco a terceiros, decorrente da execução normal do contrato; os riscos que se encontram previsíveis e intrínsecos na atividade empresarial normal, podem ser conhecidos através de um método comparativo de setores, por meio do qual é possível, nas palavras de Dallegrave Neto (p. 272, 2008), que:

[...] toda espécie de sinistro, ocorrido em determinado setor empresarial, que se encontra dentro de faixa estatística acima da média na tabela de notificações acidentárias do INSS, será concedida como decorrente de "atividade normal de risco", de que trata o parágrafo único do art. 927 do Código Civil. Assim, o empregado acidentado deverá demonstrar que o tipo de acidente de que foi vítima é



comum naquele ramo de atividade da empregadora; para tanto poderá carrear aos autos a respectiva tabela comparativa do INSS.

Outra questão de responsabilidade está exposta na Constituição Federal no art. 225, §3º combinado com o art. 200, inciso VIII, e no art. 1º da Lei nº 6.938/81, quando o dano do empregado decorre de um acidente ambiental. Neste caso, o mesmo deve ser responsabilizado objetivamente, conforme dispõe Dallegrave Neto (p. 269, 2008) em seu exemplo:

[...] num acidente causado por emissão de gases e poluentes de determinada empresa, haveria responsabilidade objetiva do agente em relação às vítimas do dano ambiental (extra-fábrica) e responsabilidade subjetiva em relação aos empregados intra-fábrica. Ora, essa diferença de tratamento jurídico para vítimas de um mesmo acidente é inadmissível.

Conclui-se que, quando a lesão ambiental decorrer com repercussão coletiva, a responsabilidade civil do agente será objetiva.

### 3.1.4 Nexo Causal

Para que exista o dever de indenizar, faz-se necessário a presença de um terceiro elemento conhecido como nexos causal, o qual determina que deve existir uma ligação entre a conduta do agente e o dano. Ou seja, trata-se de uma relação de causalidade entre o dano e o ato culposo ou doloso do empregador, caracterizado pelo descumprimento das normas de saúde ou de seu dever geral de cautela. Destaque-se, entretanto, que nos casos de responsabilidade civil objetiva ele é configurado através do dano sofrido pela vítima e a atividade empresarial perigosa ou de risco desenvolvido pela empresa.

## 4 DIREITOS INDENIZATÓRIOS DEVIDOS AO EMPREGADO

O Seguro de Acidente de Trabalho – SAT – está baseado na Constituição Federal, no art. 7º, inciso XVIII, garantindo ao empregado um seguro contra os acidentes de trabalho, custeado exclusivamente pelo empregador, mediante pagamento de um adicional sobre a folha de salários, de acordo com os riscos acidentários, a um caixa específico do Instituto Nacional de Seguro Social – INSS – o qual é responsável por todos os demais benefícios por meio do sistema de custeio social, sendo que o referido seguro destina-se a cobrir os reflexos do acidente de trabalho (POLONI, 2005).

Neste ponto, torna-se necessário destacar que a cobertura previdenciária do SAT não exclui a responsabilidade civil da empresa, pois a primeira visa a compensar e cobrir todos os acidentes de trabalho, indistintamente, onde não há qualquer culpa do empregador; a segunda possui a “figura” indenizatória, que, como já visto, acontece por culpa do empregador (responsabilidade subjetiva), ou no caso de risco previsível em atividade normal (responsabilidade objetiva).

Assim, ressalta-se que o benefício previdenciário decorrente do SAT cobre apenas os prejuízos mínimos de estabilidade e subsistência da vítima, em razão de incidente laborativo, provocado pelo infortúnio, enquanto que a indenização civil alcança a reparação integral de todos os prejuízos causados pelo empregador.

Outras formas que beneficiam e amparam de alguma maneira os empregados, quando da ocorrência de um infortúnio, são os contratos de seguro de acidentes, uns custeados pelo empregado, que é o próprio segurado; isso ocorre quando ele decide celebrar contrato com a Seguradora, a qual liberará o valor do seguro à vítima ou a seus herdeiros; outra espécie é o contrato de seguro de responsabilidade civil, financiado pela empresa que objetiva a cobertura do risco, independente do valor fixado na apólice.

Diante destes tipos de seguros, é essencial destacar a possibilidade de compensação dos valores de um com o outro; desta forma dispõem-se que o SAT – seguro obrigatório mantido pelo INSS – e o seguro de vida pago pelo empregado não são compensatórios. Assim, o empregador somente poderá compensar o valor constante da apólice de contrato em que ele mesmo seja o segurado (DALLEGRAVE NETO, 2008).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O trabalhador presta serviços ao empregador mediante um contrato de trabalho, podendo ser ele verbal ou escrito, e através dele surgem efeitos interligados. A responsabilidade civil, decorrente do acidente de trabalho, é conhecida como um destes efeitos.

Os acidentes de trabalho que podem responsabilizar civilmente o empregador pelo descumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho são: os acidentes-tipo, as doenças ocupacionais e os acidentes por equiparação legal.

Quando da ocorrência de qualquer um dos acidentes acima citados, o empregador poderá arcar com a reparação destes, se presente: o dano, a culpa/dolo acidentário (responsabilidade subjetiva), ou as atividades de riscos (responsabilidade objetiva), e o nexo causal. Assim, em relação à responsabilidade civil do empregador, decorrente do contrato de emprego, ela pode ser subjetiva quando, conforme disposição contida no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal de 1988, depender de comprovação de dolo ou culpa do empregador, para que o empregado tenha direito de ser ressarcido dos prejuízos decorrentes do acidente ocorrido no local de trabalho.

A outra premissa, diversa da estabelecida na Constituição Federal, está prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, que institui a responsabilidade civil objetiva, na qual basta para o empregado, na hipótese de sofrer um dano, ser ressarcido sem discutir se houve dolo ou culpa, e isso ocorrerá em virtude do potencial de risco de determinada atividade explorada. Assim, o trabalhador conseguirá a condenação da empresa ao pagamento da indenização, sem nenhuma exigência de provar a culpa ou dolo do empregador, ficando este automaticamente obrigado a indenizar.

Neste sentido, e considerando a gravidade destes acidentes para a integridade moral e física do trabalhador, em virtude de ambiente de trabalho inadequado, a indenização surgiu como uma forma de ampará-lo, não excluindo a responsabilização previdenciária e o seguro privado custeado pelo empregado.

## 6 REFERÊNCIAS

BRASIL. **Código Civil Brasileiro**: Lei n.10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 05 de jun. 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 05 de jun. 2009.

BRASIL. Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm)>. Acesso em: 05 de jun. 2009.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 05 de jun. 2009.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

GOMES, Orlando Gomes; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana**: uma leitura civil-constitucional dos danos morais. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2006.

POLONI, Antonio S. **Seguro de Acidente de Trabalho – SAT**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1439&p=1>>. Acesso em: 01 de jun. 2005.