

# Consequências jurídicas das doenças ocupacionais: aspectos trabalhistas, previdenciários e civis da legislação vigente

## Daniela Vasconcellos Gomes

Mestre em Direito pela Universidade de Caxias do Sul (UCS). Especialista em Direito Civil Contemporâneo pela Universidade de Caxias do Sul (UCS). Advogada e professora universitária. *E-mail:* daniela@advogadosdosul.adv.br.

## Mathias Felipe Gewehr

Mestre em Direito pela Universidade de Caxias do Sul (UCS). Especialista em Direito Público Municipal pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI). Advogado e professor universitário. *E-mail:* mathias@advogadosdosul.adv.br.

---

**Resumo:** No Brasil, as empresas precisam enfrentar as graves crises social, política e econômica existentes, mas geralmente reclamam não de tais dificuldades, mas das regras regulamentadoras das relações de trabalho. Nesse sentido, este estudo tem por objetivo verificar as consequências jurídicas das doenças ocupacionais, as quais são equiparadas a acidentes de trabalho pela legislação vigente. Para isso, foram analisados aspectos relacionados aos limites do poder de direção do empregador, às consequências trabalhistas e previdenciárias das doenças ocupacionais, e à responsabilidade civil do empregador em decorrência das mesmas. Os resultados permitem concluir que as recentes alterações legislativas ocorridas na CLT não trouxeram modificação substancial da matéria, de modo que as doenças ocupacionais continuam gerando repercussões previdenciárias, trabalhistas e civis, sendo tema que merece maior esclarecimento, para que os empresários possam conduzir seus negócios de acordo com a legislação vigente.

**Palavras-chave:** Doenças ocupacionais. Acidentes de trabalho. Consequências jurídicas.

**Sumário:** **1** Introdução – **2** Limites ao poder de direção na dispensa dos empregados acometidos por doenças – **3** Consequências trabalhistas e previdenciárias das doenças ocupacionais – **4** Responsabilidade civil do empregador em decorrência das doenças ocupacionais – **5** Considerações finais – Referências.

---

## 1 Introdução

As empresas possuem grande importância na sociedade contemporânea, pois além de gerar empregos, produzir riquezas e proporcionar receitas para o Estado, impulsionam o crescimento econômico e o desenvolvimento social. No entanto, apesar da importância da atividade empresarial para o desenvolvimento

socioeconômico de qualquer país, no Brasil o empresário precisa enfrentar grandes dificuldades na condução de seus negócios.

Não bastasse a crise social, política e econômica que toda a sociedade brasileira enfrenta há tempos, a classe empresarial ainda precisa conciliar os desafios inerentes aos seus negócios com a legislação vigente, que, muitas vezes, em vez de garantir a esperada segurança jurídica, gera burocracia e altos custos para qualquer atividade realizada de forma regular.

Muitas são as dificuldades da classe empresarial no desenvolvimento de suas atividades, especialmente na gestão tributária e na gestão das relações de trabalho. Ainda que os empresários procurem cumprir fielmente a legislação vigente, esta é tão complexa que torna difícil o seu cumprimento por completo, o que pode acabar gerando indesejáveis passivos para a empresa.

Dentre as situações a serem evitadas pelos empresários estão os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais, os quais geram diversas consequências jurídicas, e que muitas vezes poderiam ser evitados, de forma a diminuir gastos com indenizações, treinamento de novos empregados e queda da produtividade em razão da rotatividade indesejada.

Por isso, torna-se importante abordar as consequências previdenciárias, trabalhistas e civis das doenças ocupacionais diante da legislação vigente, já que se trata de tema muitas vezes desconhecido em sua totalidade por parte dos empresários, os quais precisam conhecer as normas vigentes para que possam conduzir seus negócios de forma segura e de acordo com a legislação vigente. Para o desenvolvimento desse raciocínio, o estudo divide-se em três partes.

A primeira parte trata dos limites do poder de direção do empregador na dispensa dos empregados acometidos por doenças, trazendo o conceito e os requisitos do contrato de trabalho, as características e as limitações do poder de direção do empregador, as hipóteses impeditivas de dispensa dos trabalhadores, e as situações previstas pela legislação de garantia de emprego.

A segunda parte aborda as consequências trabalhistas e previdenciárias das doenças ocupacionais, trazendo os conceitos de acidente de trabalho e de doença ocupacional, os diferentes eventos que configuram acidente de trabalho, hipóteses de exclusão na configuração das doenças ocupacionais, os benefícios previdenciários decorrentes dos acidentes de trabalho, a estabilidade provisória do trabalhador acidentado, e a possibilidade de reintegração ou indenização do trabalhador, caso constatada a doença ocupacional após a extinção do contrato de trabalho.

A terceira parte versa sobre a responsabilidade civil do empregador em decorrência das doenças ocupacionais, abordando a competência para julgamento das ações de responsabilidade civil decorrentes de acidentes de trabalho, o fundamento da responsabilidade do empregador, a responsabilidade nas atividades de risco, os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais sobre o tema, a indenização dos danos materiais e morais e sua abrangência, a discriminação do

trabalhador reintegrado, e a relação indissociável entre o trabalho e a dignidade da pessoa humana.

A importância deste trabalho, ressalte-se, é analisar as consequências trabalhistas, previdenciárias e civis das doenças ocupacionais, as quais são equiparadas a acidentes de trabalho pela legislação vigente, e que podem ocasionar grande passivo para as empresas, que já enfrentam grandes dificuldades para desenvolver suas atividades no atual cenário de crise social, política e econômica brasileira.

## 2 Limites ao poder de direção na dispensa dos empregados acometidos por doenças

O contrato de trabalho pode ser definido como “a convenção expressa ou tácita, pela qual uma pessoa física presta serviços à outra (pessoa física ou jurídica), de forma subordinada e não eventual, mediante salário e sem correr os riscos do negócio, de forma continuada.”<sup>1</sup>

Dentre os requisitos do contrato de trabalho, são essenciais: a continuidade, caracterizada pelo trato sucessivo na relação entre as partes; a subordinação, que indica que a atividade exercida pelo empregado é dirigida pelo empregador, que assume os riscos de seu negócio; a onerosidade, pois somente a atividade remunerada caracteriza o contrato de trabalho; a pessoalidade, que indica a infungibilidade do contrato de trabalho em relação ao trabalhador; e a alteridade, que significa que o trabalhador presta serviço por conta alheia, e não por conta própria.<sup>2</sup>

Como o empregado presta o serviço contratado de forma subordinada, está sujeito ao poder de direção do empregador, que tem por fundamento o *caput* do artigo 2º da CLT, e pode ser definido como “a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho”.<sup>3</sup>

No entanto, o poder diretivo do empregador não é absoluto, encontrando diversas limitações na ordem jurídica, de forma a resguardar o trabalhador contra todo o ato que vier a extrapolar o poder de mando e passe a integrar ato de violação ou exposição do trabalhador, caracterizando-se como ato ilícito.<sup>4</sup>

De modo que, no momento em que houver qualquer abuso a garantias e direitos do empregado por parte do empregador, tal ato será caracterizado como ilícito, e ainda que seja o empregador detentor do poder diretivo e disciplinar, sendo

<sup>1</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*: de acordo com a reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017. 15. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Método, 2018. p. 511.

<sup>2</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*: de acordo com a reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017. 15. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Método, 2018. p. 107-108.

<sup>3</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 9.

<sup>4</sup> SANTOS, Cibele Carneiro da Cunha Macedo. Assédio moral e a responsabilidade civil empresarial. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. *Direito do trabalho e direito empresarial*: sob o enfoque dos direitos fundamentais. São Paulo: LTr, 2015. p. 117.

violados os princípios constitucionais da dignidade humana e do valor social do trabalho, restará evidenciado o direito à correspondente indenização pelos danos que vierem a ser ocasionados ao empregado.

Considerando que o poder de direção do empregador não é direito absoluto, no que diz respeito à dispensa do empregado, a legislação traz hipóteses impeditivas de dispensa e dispositivos que buscam a reparação econômica do empregado despedido sem justa causa em determinadas circunstâncias.

A impossibilidade de dispensa do empregado pelo empregador está ligada à ideia de estabilidade, que é importante instrumento para a continuidade da relação de emprego, já que representa o direito do trabalhador de permanecer no emprego, “restringindo o direito do empregador de dispensá-lo sem justa causa ou de forma arbitrária”.<sup>5</sup>

A Consolidação das Leis do Trabalho previa a estabilidade por tempo de serviço nos artigos 492 a 500, em que a estabilidade decenal era prevista para todos os trabalhadores que completassem 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, não podendo haver dispensa senão com a comprovação de falta grave ou circunstância de força maior.

Em 1966 foi criado o regime do FGTS como uma opção aplicável aos empregados urbanos, em substituição à estabilidade decenal e à indenização por tempo de serviço previstas na CLT, e com o advento da Constituição Federal de 1988, o sistema de opção ao FGTS deixou de existir, pois o FGTS passou a ser direito inerente a todo o contrato de trabalho, extinguindo o antigo sistema indenizatório e de estabilidade decenal dos trabalhadores celetistas, também chamada de estabilidade definitiva ou absoluta.<sup>6</sup>

Nesse sentido, sem considerar o regime jurídico a que se submete o servidor público, e com a substituição da estabilidade decenal pelo sistema do FGTS, pode-se considerar que atualmente existe somente a estabilidade provisória, em que a legislação prevê algumas hipóteses que impedem a dispensa do empregado em determinadas circunstâncias, sendo mais adequada para tal situação a utilização do termo “garantia de emprego”.

Para Delgado, a garantia de emprego

É a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador. Tais garantias têm sido chamadas, também, de estabilidades temporárias ou estabilidades provisórias (expressões algo contraditórias, mas que têm se consagrado).<sup>7</sup>

<sup>5</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. rev. atual. ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 776.

<sup>6</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do FGTS*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 7.

<sup>7</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 1249.

Embora possam parecer institutos próximos, a estabilidade não se confunde com a garantia de emprego. A garantia de emprego é mais ampla que a estabilidade, pois além da manutenção do emprego, abrange medidas destinadas a facilitar o acesso ao emprego por determinados trabalhadores.<sup>8</sup> Assim, o termo “garantia de emprego” está relacionado a políticas de defesa do emprego do governo (v.g. cota para deficientes, aprendizes, etc.), enquanto “garantia no emprego” é utilizado como sinônimo de estabilidade provisória.<sup>9</sup>

Conforme ressalta Garcia,

Na estabilidade (definitiva ou provisória), o vínculo de emprego só pode cessar por falta grave do empregado ou extinção da atividade da empresa, ficando vedada a dispensa sem justa causa ou arbitrária. Já na garantia de emprego, o contrato de trabalho pode terminar por dispensa justificada (ou seja, dispensa não arbitrária), o que pode ocorrer por motivo econômico, financeiro, técnico ou disciplinar.<sup>10</sup>

As estabilidades provisórias previstas no ordenamento jurídico brasileiro são a do dirigente sindical (artigo 8º, VIII/CF e artigo 543, §3º/CLT), do membro da CIPA (artigo 10, II, *a*/ADCT), da gestante (artigo 10, II, *b*/ADCT), do acidentado (artigo 118 da Lei nº 8.213/1991), do representante no Conselho Curador do Fundo de Garantia (artigo 3º, §9º da Lei nº 8.036/1990), do representante no Conselho Nacional de Previdência Social (artigo 3º, §7º da Lei nº 8.213/1991), empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas (artigo 55 da Lei nº 5.764/1971), membros da Comissão de Conciliação Prévia (artigo 625-B, §1º/CLT), e membros da comissão de representantes dos empregados (artigo 510-D, §3º/CLT).

De modo que, como visto, possui estabilidade provisória o denominado acidentado, que é o empregado que foi vítima de acidente de trabalho, seja ele acidente de trabalho típico, fatos equiparados a acidente de trabalho, doença profissional ou doença do trabalho, cujas consequências jurídicas serão abordadas a seguir.

### 3 Consequências trabalhistas e previdenciárias das doenças ocupacionais

As doenças ocupacionais “vêm aumentando a cada dia em decorrência das mudanças no mundo do trabalho, que se agravam com a precarização do trabalho humano, fenômeno existente em quase todo o mundo e intensificado nas economias emergentes, como é o caso do Brasil”,<sup>11</sup> e devem ser objeto de atenção por parte

<sup>8</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: LTr, 2001. p. 432.

<sup>9</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 851.

<sup>10</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. rev. atual. ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 777.

<sup>11</sup> MELO, Raimundo Simão de. Responsabilidade objetiva e inversão da prova nos acidentes de trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Org.). *Doutrinas essenciais direito do trabalho e*

dos empresários, já que pela legislação vigente são equiparadas aos acidentes de trabalho.<sup>12</sup>

Acidente de trabalho é a contingência que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço do empregador ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, e que provoca lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou a redução, temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho.<sup>13</sup>

A indenização acidentária é regulada pela Lei nº 8.213/1991, sendo o Instituto Nacional do Seguro Social o órgão instituído pelo Estado a cobrir os riscos dos acidentes de trabalho, sem excluir a responsabilidade civil do empregador decorrente do fato.<sup>14</sup>

Dispõe o artigo 19 da Lei nº 8.213/1991:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico 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 a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.<sup>15</sup>

O parágrafo único do artigo 30 do Decreto nº 3.048/1999 define acidente de trabalho da seguinte forma:

Entende-se como acidente de qualquer natureza ou causa aquele de origem traumática e por exposição a agentes exógenos (físicos, químicos e biológicos), que acarrete lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda, ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade laborativa.<sup>16</sup>

Para esclarecer o conceito de acidente de trabalho, é preciso entender a abrangência da lesão corporal e da perturbação funcional:

Lesão corporal, ou anatômica é aquela que provoca alteração do corpo humano, pouco importando que seja externa ou interna, grave ou benigna, profunda ou superficial. A perturbação funcional é o fenôme-

*direito da seguridade social*: contrato de trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 831.

<sup>12</sup> Conforme Cabral, “o fator que diferencia a doença ocupacional do acidente do trabalho (tipo e de percurso) é a forma de ocorrência, sendo este de ocorrência súbita e aquele de ocorrência insidiosa, ao longo do tempo”. (CABRAL, Lenz Alberto Alves. *Abre a CAT: nexos causal no acidente do trabalho/doença ocupacional*. 4. ed. São Paulo: LTR, 2014. p. 24).

<sup>13</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à Lei nº 8.213/91: benefícios da Previdência Social*. São Paulo: Atlas, 2013. p. 73.

<sup>14</sup> RIZZARDO, Arnaldo. *Responsabilidade civil: Lei nº 10.406, de 10.01.2002*. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 497.

<sup>15</sup> BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Seção 1, 14 ago. 1998. p. 8.

<sup>16</sup> BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Seção 1, 07 mai. 1999. p. 50.

no, que, sem alteração de ordem fisiológica, cause a incapacidade para o trabalho, ainda que parcial ou temporária, como aquelas de ordem mental.<sup>17</sup>

Para Horvath Júnior,

Lesão corporal na terminologia adotada na Lei nº 8.213/91 é sinônimo de lesão orgânica no sentido médico comum. É uma modificação estrutural do organismo produzida por um agente mórbido (mecânico, químico, infeccioso etc.). [...] Perturbação funcional deve ser entendido como prejuízos ao adequado funcionamento de qualquer órgão ou sentido.<sup>18</sup>

A doença profissional e a doença do trabalho são as enfermidades adquiridas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade ou em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, que produzam incapacidade para o trabalho .

Dispõe o artigo 20 da Lei nº 8.213/1991:

Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I – doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II – doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.<sup>19</sup>

Conforme esclarece Martins,

A doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício de trabalho peculiar a determinada atividade e constante da relação do Anexo II do Decreto nº 3.048. São doenças inerentes exclusivamente à profissão e não ao trabalho, embora possam ser desenvolvidas no trabalho. Há presunção da lei. A doença é decorrente do exercício da profissão. [...] Doença do trabalho, que é a adquirida ou desencadeada em razão de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente, desde que constante da relação mencionada no Anexo II do Decreto nº 3.048. [...] A doença do trabalho é o gênero do qual a doença profissional é

<sup>17</sup> ROCHA, Daniel Machado da; BALTAZAR JÚNIOR, José Paulo. *Comentários à lei de benefícios da Previdência Social*. 10. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. p. 107.

<sup>18</sup> HORVATH JÚNIOR, Miguel. *Direito previdenciário*. 8. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 385.

<sup>19</sup> BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Seção 1, 14 ago. 1998. p. 8.

espécie. O que deve ser ressaltado é que nem toda doença pode ser considerada do trabalho, pois somente aquelas determinadas pela lei é que o serão, na forma prevista no Anexo II do Decreto nº 3.048.<sup>20</sup>

De acordo com o §1º do artigo 20 da Lei nº 8.213/1991, não são consideradas doenças do trabalho: a doença degenerativa; a inerente a grupo etário; a que não produza incapacidade laborativa; e a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.<sup>21</sup>

Nesse sentido, destaca Garcia, “nesse rol, merece destaque a doença que não gera a incapacidade laborativa, a qual não é considerada doença do trabalho, não se equiparando, assim, ao acidente do trabalho”.<sup>22</sup>

De acordo com o artigo 21 da Lei nº 8.213/1991, as hipóteses de acidente de trabalho por equiparação são: o acidente em que o trabalho não foi a única causa, a chamada concausalidade; o acidente sofrido no local e no horário de trabalho por: ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou colega de trabalho, ofensa física intencional, por motivo de disputa relacionada ao trabalho, ato de imprudência, negligência ou imperícia de terceiro ou colega de trabalho, ato de pessoa privada do uso da razão, desabamento, inundação, incêndio ou outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior; a doença proveniente de contaminação acidental do trabalhador no exercício de sua atividade; o acidente sofrido pelo trabalhador ainda que fora do local e horário de trabalho, na execução de ordem ou realização de serviço à empresa, na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito, em viagem a serviço da empresa, no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção.<sup>23</sup>

Ainda que sejam diversas as hipóteses de acidente de trabalho por equiparação, para esse estudo interessa especialmente a concausalidade, que ocorre quando o trabalho não foi a única causa para a ocorrência do dano. Para Garcia, ocorre a concausa “quando o acidente ou a doença do trabalho não são as únicas causas para a incapacidade ou a morte do segurado, mas contribuíram diretamente para isso (ou melhor, de forma fundamental, embora não exclusiva)”.<sup>24</sup>

<sup>20</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à Lei nº 8.213/91: benefícios da Previdência Social*. São Paulo: Atlas, 2013. p. 77.

<sup>21</sup> BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Seção 1, 14 ago. 1998. p. 8.

<sup>22</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Acidentes do trabalho: doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico*. 5. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 19.

<sup>23</sup> BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Seção 1, 14 ago. 1998. p. 8.

<sup>24</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Acidentes do trabalho: doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico*. 5. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 19.

## Segundo Cassar,

O acidente de trabalho, as doenças profissionais e as do trabalho, isso é, as doenças ocupacionais, podem derivar de mais de uma causa, relacionadas ou não com o trabalho, ofício ou profissão. Nesse sentido, a concausa caracteriza-se pela concorrência de diversas circunstâncias que agravam ou atenuam o dano. Não tem o condão de, por si só, produzir o dano ou de excluir o nexos causal provocado pela conduta principal. É fácil perceber a diferença entre o nexos causal e a concausa, pois se não fosse a conduta principal do agressor (nexos causal), a vítima não se encontraria no estado em que o evento danoso a colocou. A concausa é mero coadjuvante e não o evento principal.<sup>25</sup>

Em relação à concausalidade, Martins esclarece, ainda, que esta pode ser preexistente, superveniente ou simultânea:

Se o trabalhador sofre ferimento leve e não obstante vem a morrer porque era diabético, tem-se que a concausa é preexistente. Se o trabalhador recebe ferimento leve e vem a morrer em virtude do tétano, trata-se de concausa superveniente. Se o trabalhador, acometido de mal súbito, cai de um andaime, morrendo em consequência, configura-se a concausa simultânea. Ocorre concausa superveniente quando o empregado é internado por enfarte no hospital e vem a falecer por infecção hospitalar.<sup>26</sup>

Ainda que sejam diversos os eventos que podem configurar acidente de trabalho, é o nexos causal entre o acidente, o trabalho e a lesão no trabalhador que caracterizará o acidente:

É preciso que, para existência do acidente do trabalho, exista um nexos entre o trabalho e o efeito do acidente. Esse nexos de causa-efeito é tríplice, pois compreende o trabalho, o acidente, com a consequente lesão, e a incapacidade, resultante da lesão. Deve haver um nexos causal entre o acidente e o trabalho exercido. Inexistindo essa relação de causa-efeito entre o acidente e o trabalho, não se poderá falar em acidente do trabalho.<sup>27</sup>

Em relação à repercussão previdenciária dos acidentes de trabalho, estes podem gerar auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez, pensão por morte, e reabilitação. De acordo com o artigo 26 da Lei nº 8.213/1991,

<sup>25</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*: de acordo com a reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017. 15. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Método, 2018. p. 896.

<sup>26</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à Lei nº 8.213/91*: benefícios da Previdência Social. São Paulo: Atlas, 2013. p. 80.

<sup>27</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à Lei nº 8.213/91*: benefícios da Previdência Social. São Paulo: Atlas, 2013. p. 73.

as prestações previdenciárias decorrentes de acidente de trabalho não dependem de carência para a concessão das prestações.<sup>28</sup>

O auxílio-doença, de acordo com o *caput* do artigo 59 da Lei nº 8.213/1991, é o benefício previdenciário “devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos”.

Nos primeiros 15 dias do afastamento do trabalhador por doença, a empresa responde pelo pagamento do salário integral, conforme determina o artigo 60, §3º, da Lei nº 8.213/1991, ensejando interrupção do contrato de trabalho, e a partir do 16º dia de afastamento, em que se inicia o benefício previdenciário propriamente dito, ocorre a suspensão do contrato laboral.

O auxílio-acidente, de acordo com o artigo 86 da Lei nº 8.213/1991, é concedido ao segurado como indenização quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

A aposentadoria por invalidez, de acordo com o artigo 42 da Lei nº 8.213/1991, será devida ao segurado que for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, perdurando tal benefício previdenciário enquanto o segurado permanecer nesta condição.

O acidente de trabalho também pode acarretar a morte do segurando, gerando o benefício previdenciário de pensão por morte a seus dependentes. De acordo com o artigo 74 da Lei nº 8.213/1991, “a pensão por morte será devida ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não”.

De acordo com o artigo 89 da Lei nº 8.213/1991, “a habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado, parcial ou totalmente, para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e a (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive”.<sup>29</sup>

Além dos benefícios previdenciários previstos em lei, o trabalhador vítima de acidente de trabalho, seja acidente típico ou evento a ele equiparado, tem garantia de emprego ou estabilidade provisória, que garante a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, pelo período de 12 meses após a cessação do benefício previdenciário denominado auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio-acidente, conforme estabelece o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991.

Nesse sentido, após a edição da Súmula nº 378 do Tribunal Superior do Trabalho restou superada a discussão sobre a necessidade de percepção do

<sup>28</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Acidentes do trabalho: doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico*. 5. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 56.

<sup>29</sup> BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Seção 1, 14 ago. 1998. p. 8.

auxílio-acidente para configurar o direito do empregado acidentado à estabilidade provisória pelo período de 12 meses.<sup>30</sup>

De modo que o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 se trata de regra trabalhista inserida na legislação previdenciária, que estabelece hipótese especial de estabilidade temporária no caso de acidente de trabalho, seja acidente típico, doença profissional ou do trabalho ou os eventos equiparados a acidente pela legislação.<sup>31</sup>

Conforme Cassar, “o direito à estabilidade decorrente de acidente de trabalho nasce a partir da cessação do auxílio-doença. Portanto, não tem interesse processual o empregado imotivadamente demitido que postula a estabilidade quando ainda está recebendo benefício previdenciário e, por isso, não obteve alta médica”.<sup>32</sup>

Conforme Garcia,

Cabe destacar que as doenças ocupacionais normalmente não se manifestam de forma súbita, mas vão se alojando, pouco a pouco, no organismo, até causarem a impossibilidade de labor. Nessas hipóteses, muitas vezes não se verifica o efetivo recebimento do auxílio-doença acidentário antes da extinção contratual. Mesmo assim, por meio de interpretação teleológica do dispositivo legal, pode-se defender a tese de que, se o afastamento das atividades por mais de 15 dias ao menos *deveria* ter ocorrido, somente não se observando por ato culposo do empregador (o que pode ser constatado com o auxílio de perícia médica), deve-se considerar preenchido o requisito legal). Se o trabalhador não recebeu o auxílio-doença acidentário, nem pode ficar afastado até a recuperação de suas condições de trabalho, em razão de falta da empresa, não se admite que seja novamente prejudicado, devendo-se neutralizar as consequências do ato ilícito.<sup>33</sup>

Nesse sentido, a 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho estabeleceu em seu Enunciado 43: “A ausência de emissão da CAT

<sup>30</sup> ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991 (inserido item III) – Res. nº 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I – É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 – inserida em 01.10.1997).

II – São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (Primeira parte – ex-OJ nº 230 da SBDI-1 – inserida em 20.06.2001) III – O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria-Geral Judiciária. *Coordenadoria de Jurisprudência*. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno. Órgão Especial, SBDH, SBDH Transitória, SBDH e SDC), Precedentes Normativos. Brasília: Coordenação de Serviços Gráficos, 2016. p. 127. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>. Acesso em 22 jul. 2018).

<sup>31</sup> ROCHA, Daniel Machado da; BALTAZAR JÚNIOR, José Paulo. *Comentários à lei de benefícios da Previdência Social*. 10. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. p. 365.

<sup>32</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*: de acordo com a reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017. 15. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Método, 2018. p. 1137.

<sup>33</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. rev. atual. ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 800-801.

(Comunicação de Acidente de Trabalho) pelo empregador não impede o direito à estabilidade do art. 118 da Lei nº 8.213/91), desde que comprovado que o trabalhador deveria ter se afastado em razão do acidente por período superior a quinze dias”.<sup>34</sup>

Em relação à falta de emissão de CAT no caso das doenças ocupacionais, a Lei nº 11.430/2006 passou a prever o nexo técnico epidemiológico no artigo 21-A da Lei nº 8.213/1991, que determina a inversão do ônus da prova da ocorrência do acidente de trabalho na modalidade doença profissional e doença do trabalho.

Conforme Horvath Júnior,

Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário é a metodologia que consiste em identificar quais doenças e acidentes estão provavelmente relacionadas com a prática de uma determinada atividade profissional. Com o NTEP, quando o trabalhador contrai uma enfermidade frequente no ramo de atividade da empresa em que trabalha, fica caracterizada a condição de doença ocupacional, isto é, havendo correlação estatística entre a doença ou lesão e o setor de atividade econômica do trabalhador, o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário caracterizará automaticamente que se trata de benefício acidentário e não de benefício previdenciário normal. Para tanto, haverá cruzamento da CID 10 e da CNAE (Classificação Nacional das Atividades Econômicas).<sup>35</sup>

Em se tratando de acidente de trabalho típico, a configuração da estabilidade provisória é mais clara, pois o evento é (ou deveria ser) documentado pela Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) – o que não ocorre com as doenças ocupacionais, que muitas vezes são identificadas somente após o término do contrato de trabalho, fato que prejudica o trabalhador e cria um passivo trabalhista para a empresa.

Se constatada a doença ocupacional após a extinção do contrato de trabalho, a demissão acontece com o empregado inapto para o trabalho, o que não é permitido pela legislação. Nesse caso, o empregado rescindido poderá buscar judicialmente sua imediata reintegração ao trabalho, amparado pela estabilidade provisória gerada pela doença ocupacional, que é equiparada ao acidente de trabalho pela Lei nº 8.213/1991.<sup>36</sup>

Assim, quando ocorre a rescisão do contrato de trabalho de empregado com o direito à estabilidade provisória, é possível a discussão judicial a respeito da estabilidade, buscando a reintegração no emprego. No caso de já haver decorrido o período da estabilidade, não é assegurada a reintegração, mas são devidos os

<sup>34</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 865.

<sup>35</sup> HORVATH JÚNIOR, Miguel. *Direito previdenciário*. 8. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 387.

<sup>36</sup> KLIPPEL, Bruno. *Direito sumular esquematizado – TST*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 503.

salários e as vantagens relativos ao período compreendido entre a data da despedida e o final do período da estabilidade.

Conforme Rocha e Baltazar Júnior,

Preenchidos os requisitos para a concessão da estabilidade, no caso de dispensa arbitrária ou sem justa causa, o empregado terá direito à reintegração durante os doze meses subsequentes ao término da concessão do benefício. A reintegração não pode ser substituída por indenização do período correspondente, nem mesmo por acordo entre as partes, uma vez que se cuida de norma de caráter público e indisponível, que visa à permanência do empregado em seu ambiente de trabalho e não apenas a garantia do recebimento das vantagens pecuniárias.<sup>37</sup>

Segundo a Orientação Jurisprudencial nº 399 da SBDH (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais) do Tribunal Superior do Trabalho:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. AÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA APÓS O TÉRMINO DO PERÍODO DE GARANTIA NO EMPREGO. ABUSO DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE AÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010).

O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estabilitário.<sup>38</sup>

Assim, nos casos em que o período da estabilidade provisória já tenha expirado, seja pela demora no ajuizamento da ação ou pelo próprio trâmite processual, é inviável a reintegração, mas a decisão judicial poderá conceder os salários relativos ao período de estabilidade, sem que tal concessão seja considerada decisão *extra petita*, nos termos da Súmula nº 396 do Tribunal Superior do Trabalho.<sup>39 40</sup>

<sup>37</sup> ROCHA, Daniel Machado da; BALTAZAR JÚNIOR, José Paulo. *Comentários à lei de benefícios da Previdência Social*. 10. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. p. 366.

<sup>38</sup> Súmula nº 396 do TST: “ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. CONCESSÃO DO SALÁRIO RELATIVO AO PERÍODO DE ESTABILIDADE JÁ EXAURIDO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO “EXTRA PETITA” (conversão das Orientações Jurisprudenciais nsºs 106 e 116 da SBDI-1) – Res. nº 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I – Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego. (ex-OJ nº 116 da SBDI-1 – inserida em 01.10.1997). II – Não há nulidade por julgamento “extra petita” da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT. (ex-OJ nº 106 da SBDI-1 – inserida em 20.11.1997). (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria-Geral Judiciária. *Coordenadoria de Jurisprudência*. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno. Órgão Especial, SBDH, SBDH Transitória, SBDH e SDC), Precedentes Normativos. Brasília: Coordenação de Serviços Gráficos, 2016. p. 264. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>. Acesso em 22 jul. 2018).

<sup>39</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 869.

<sup>40</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria-Geral Judiciária. *Coordenadoria de Jurisprudência*. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno. Órgão Especial, SBDH, SBDH Transitória, SBDH e

Além da percepção do auxílio-doença acidentário, também interessa nesse estudo a percepção do auxílio-doença previdenciário, previsto no artigo 59, *caput*, da Lei nº 8.213/1991, já que apesar de não ensejar garantia de emprego, como nos casos das moléstias equiparadas a acidente de trabalho, o recebimento de tal benefício previdenciário suspende o contrato de trabalho, estando o empregado licenciado no período, nos termos do artigo 63, *caput*, da Lei nº 8.213/1991 e artigo 476 da CLT.

Assim, estando o contrato de trabalho interrompido ou suspenso em razão de licença médica, o contrato de trabalho não pode ser extinto sem justa causa pelo empregador. Se o empregador não atentar a essa regra, o ato será considerado nulo de pleno direito, o que significa que “o contrato de trabalho considerar-se-á em vigência normalmente, acarretando os direitos pecuniários decorrentes, em favor do empregado, como se não tivesse sido despedido”.<sup>41</sup>

Além do direito ao benefício previdenciário a cargo do INSS enquanto estiver incapacitado e à estabilidade provisória no emprego em decorrência do acidente – seja típico, doença ocupacional ou evento equiparado –, o trabalhador acidentado pode buscar reparação civil pelos danos materiais e morais que tenha sofrido em decorrência do dano acidentário, como veremos a seguir.

## 4 Responsabilidade civil do empregador em decorrência das doenças ocupacionais

Em relação à responsabilidade civil do empregador em decorrência das doenças ocupacionais, em primeiro lugar é preciso esclarecer que a competência para processar e julgar as ações de indenização decorrentes de acidente do trabalho são da Justiça do Trabalho.<sup>42</sup>

Conforme Amorim,

As ações de acidente de trabalho fundadas no direito comum são de competência da justiça do trabalho, sendo que, apesar da considerada hipossuficiência do empregado, é dele o ônus probatório, em razão da responsabilidade subjetiva, vale dizer, deve comprovar o dano, o nexo causal e a culpa ou o dolo do empregador pela ocorrência do evento.<sup>43</sup>

---

SDC), Precedentes Normativos. Brasília: Coordenação de Serviços Gráficos, 2016. p. 135. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>. Acesso em 22 jul. 2018.

<sup>41</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. rev. atual. ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 663.

<sup>42</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. Breves cogitações sobre a responsabilidade no direito no trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Org.). *Doutrinas essenciais direito do trabalho e direito da seguridade social: contrato de trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 740.

<sup>43</sup> AMORIM, José Roberto Neves. Indenização acidentária fundada no direito comum: a prova e o ônus de produzi-la. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Org.). *Doutrinas essenciais direito do trabalho e direito da seguridade social: contrato de trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 786.

O Supremo Tribunal Federal confirmou a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento das ações de indenização por danos materiais e morais propostas por empregado contra empregador na Súmula Vinculante nº 22, que possui o seguinte teor:

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004.<sup>44</sup>

A responsabilidade civil do empregador, em decorrência de acidentes de trabalho sofridos pelos empregados no exercício de suas atividades, surge à medida que “presume o contrato de trabalho a obrigação de garantir ao empregado as condições de plena segurança no trabalho, de salubridade, higiene, conforto e respeito à sua condição humana”.<sup>45</sup>

Segundo Gonçalves,

A indenização por ato ilícito não guarda relação com o sistema previdenciário. Desse modo, não se há de deduzir da indenização do direito comum as verbas recebidas com base na infortunística. O trabalhador acidentado pode postular, imputando dolo ou culpa ao empregador, que este lhe pague um *plus* em relação àquilo que irá receber como compensação acidentária.<sup>46</sup>

Nesse sentido, há a previsão do disposto no inciso XXVIII, do artigo 7º da Constituição Federal, “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Nesse sentido, destaca Cavalieri:

Temos, assim, por força de expresso dispositivo constitucional, duas indenizações por acidente do trabalho, autônomas e cumuláveis. A acidentária, fundada no risco integral, coberta por seguro social e que deve ser exigida do INSS. Mas, se o acidente do trabalho (ou doença profissional) ocorrer por dolo ou culpa do empregador, o empregado faz jus à indenização comum ilimitada. Noutras palavras, o seguro contra acidente de trabalho só afasta a responsabilidade do empre-

<sup>44</sup> RODRIGUES, Daniela de Oliveira; FERNANDES, Juliano Gianechini. Responsabilidade do empregador: a configuração do dano por ricochete ou reflexo e a consequente indenização sob o viés da reforma trabalhista. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, v. 35, n. 409, p. 9-37, jan. 2018. p. 33.

<sup>45</sup> RIZZARDO, Arnaldo. *Responsabilidade civil: Lei nº 10.406, de 10.01.2002*. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 499.

<sup>46</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. *Responsabilidade civil*. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 508.

gador em relação aos acidentes de trabalho ocorrerem sem qualquer parcela de culpa; se houver culpa, ainda que leve (e esta deve ser provada), o empregador terá a obrigação de indenizar.<sup>47</sup>

Assim, resta claro que a indenização acidentária a cargo do INSS não exonera a responsabilidade civil do empregador se houver culpa ou dolo do mesmo. Mesmo antes da previsão constitucional, a matéria já estava pacificada por meio da Súmula nº 229 do Supremo Tribunal Federal: “A indenização acidentária não exclui a do Direito Comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador”.

No entanto, ainda que a responsabilidade subjetiva seja a regra no ordenamento jurídico brasileiro, esta não é aplicada nas atividades que envolvam risco – caso em que a responsabilidade é objetiva. Segundo Cavalieri, “risco é perigo, é probabilidade de dano, importando, isso, dizer que aquele que exerce uma atividade perigosa deve-lhe assumir os riscos e reparar o dano dela decorrente”.<sup>48</sup>

Na teoria do risco criado há uma socialização dos riscos, porque o dano resultante da atividade de risco recairá em seu próprio causador – que se beneficia do risco auferindo lucro – ou na vítima – que não teve qualquer lucro com a atividade –, não sendo justo que o prejudicado seja aquele que não possuía condições de evitar o dano.<sup>49</sup>

Segundo Cassar,

As atividades de risco passam a incomodar a coletividade e não somente a pessoa do trabalhador submetido ao risco. O fundamento da teoria está no fato de que a pessoa que se aproveita economicamente da atividade de risco deve indenizar e reparar os danos causados a outrem, desde que decorrentes destes riscos. A incolumidade física e mental do trabalhador é interesse digno de tutela jurídica que, quando lesionados, devem ser reparados ou indenizados.<sup>50</sup>

São consideradas atividades de risco, por exemplo: atividades insalubres e perigosas, contato com inflamáveis e explosivos, fabricação e transporte de explosivos, produção e transmissão de energia elétrica, atividades nucleares, uso de arma de fogo, trabalho em alturas, trabalho em minas, trabalho subaquático, transporte ferroviário, transporte de passageiros de um modo geral.<sup>51</sup>

<sup>47</sup> CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 134.

<sup>48</sup> CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 128.

<sup>49</sup> BERALDO, Leonardo de Faria. Da aplicabilidade do parágrafo único do art. 927 do Código Civil a algumas hipóteses de acidente do trabalho. In: FIUZA, César; SÁ, Maria de Fátima Freire de; NAVES, Bruno Torquato de Oliveira (Coord.). *Direito civil: atualidades IV: teoria e prática no direito privado*. Belo Horizonte: Del Rey, 2010. p. 564.

<sup>50</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017*. 15. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Método, 2018. p. 892.

<sup>51</sup> MELO, Raimundo Simão de. Responsabilidade objetiva e inversão da prova nos acidentes de trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Org.). *Doutrinas essenciais direito do trabalho e direito da seguridade social: contrato de trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 835.

De modo que são atividades de risco “aquelas que criam para terceiros um estado de perigo, isto é, a possibilidade, ou, ainda mais, a probabilidade de receber um dano, probabilidade esta maior do que a normal derivada das outras atividades”.<sup>52</sup>

Nesse sentido, conclui Cavalieri:

A responsabilidade surge quando a atividade perigosa causa dano a outrem, o que evidencia que também em sede de responsabilidade objetiva o dever de indenizar tem por fundamento a violação de um dever jurídico, qual seja, o dever de segurança, que se contrapõe ao risco. Com efeito, quem se dispõe a exercer alguma atividade perigosa terá que fazê-lo com segurança, de modo a não causar dano a ninguém, sob pena de ter que por ele responder, independentemente de culpa.<sup>53</sup>

Em relação à responsabilidade objetiva nas atividades que envolvam risco, esta é prevista pelo parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, o qual é aplicável às relações de trabalho subordinado, pois “quem deve assumir os riscos da atividade econômica (ou mesmo os riscos econômicos da atividade) é o empregador, e não o empregado, que se subordina juridicamente, de forma absoluta, ao poder patronal de direção”.<sup>54</sup>

Nesse sentido, entende Pamplona Filho:

[...] como regra geral, indubitavelmente a responsabilidade civil do empregador, por danos decorrentes de acidente de trabalho, é subjetiva, devendo ser provada alguma conduta culposa de sua parte em alguma das modalidades possíveis, iniciando de forma independente do seguro acidentário, pago pelo Estado. Todavia, parece-nos inexplicável admitir a situação de um sujeito que: por força de lei, assume os riscos da atividade econômica; por exercer uma determinada atividade (que implica, por sua própria natureza, em risco para os direitos de outrem), responde objetivamente pelos danos causados; ainda assim, em relação aos seus empregados, tenha o direito subjetivo de somente responder, pelos seus atos, se os hipossuficientes provarem culpa.<sup>55</sup>

<sup>52</sup> BERALDO, Leonardo de Faria. Da aplicabilidade do parágrafo único do art. 927 do Código Civil a algumas hipóteses de acidente de trabalho. *In*: FLUZA, César; SÁ, Maria de Fátima Freire de; NAVES, Bruno Torquato de Oliveira (Coord.). *Direito civil: atualidades IV: teoria e prática no direito privado*. Belo Horizonte: Del Rey, 2010. p. 573.

<sup>53</sup> CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 131.

<sup>54</sup> MELO, Raimundo Simão de. Responsabilidade objetiva e inversão da prova nos acidentes de trabalho. *In*: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Org.). *Doutrinas essenciais direito do trabalho e direito da seguridade social: contrato de trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 835.

<sup>55</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o Código Civil brasileiro. *In*: DELGADO, Mário Luiz; ALVES, Jones Figueirêdo. *Novo Código Civil: questões controvertidas*. São Paulo: Método, 2006. p. 250-251.

Assim, ainda que a Constituição Federal de 1988 possua previsão de comprovação de dolo ou culpa para a indenização dos acidentes de trabalho, para muitos autores é difícil conceber que a empresa possua responsabilidade objetiva perante terceiros, e responsabilidade subjetiva em relação a seus empregados.

Para Beraldo, “é absurdo imaginar que terceiros teriam mais vantagens que os próprios trabalhadores de uma determinada empresa, ou seja, não se pode permitir que a responsabilidade civil no caso de dano aos empregados seja subjetiva e, no caso de terceiros não empregados, seja objetiva”.<sup>56</sup>

E completa:

Sempre que o causador do dano exerça rotineiramente atividade essencialmente perigosa, na forma do parágrafo único do art. 927 do CCB, não só a coletividade, mas como todos os seus empregados também estão resguardados pela benesse da responsabilidade objetiva, isto é, ocorrendo acidente do trabalho, qualquer que seja a vítima, ela não necessitará demonstrar o elemento culpa. Em outras palavras, diante desse caso concreto, qual seja, acidente do trabalho em ambiente cuja atividade ali exercida seja intrinsecamente perigosa, deve-se afastar a regra constitucional da responsabilidade civil subjetiva e utilizar a objetiva, em homenagem ao princípio da razoabilidade.<sup>57</sup>

Além da previsão constitucional da responsabilidade civil pelos acidentes de trabalho, há a previsão infraconstitucional trazida pelo Código Civil brasileiro. O artigo 186 do Código Civil brasileiro determina que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”, e o artigo 927, *caput*, do mesmo diploma legal, que “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.<sup>58</sup>

A indenização pelos danos materiais em decorrência de acidente de trabalho envolve o dano patrimonial direto e indireto. O dano patrimonial direto diz respeito aos bens materiais do lesado, e abrange o dano emergente e os lucros cessantes. Já o dano patrimonial indireto é o dano patrimonial resultante da violação de um dano imaterial do lesado, como no caso da reparação do dano material com despesas médicas para tratar uma depressão decorrente do dano moral sofrido.

<sup>56</sup> BERALDO, Leonardo de Faria. Da aplicabilidade do parágrafo único do art. 927 do Código Civil a algumas hipóteses de acidente do trabalho. In: FLUZA, César; SÁ, Maria de Fátima Freire de; NAVES, Bruno Torquato de Oliveira (Coord.). *Direito civil: atualidades IV: teoria e prática no direito privado*. Belo Horizonte: Del Rey, 2010. p. 587.

<sup>57</sup> BERALDO, Leonardo de Faria. Da aplicabilidade do parágrafo único do art. 927 do Código Civil a algumas hipóteses de acidente do trabalho. In: FLUZA, César; SÁ, Maria de Fátima Freire de; NAVES, Bruno Torquato de Oliveira (Coord.). *Direito civil: atualidades IV: teoria e prática no direito privado*. Belo Horizonte: Del Rey, 2010. p. 588.

<sup>58</sup> BRASIL. *Código civil e legislação civil em vigor*. (Org. Theotonio Negrão *et al*). 33. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

Assim, a reparação do dano patrimonial tem por objetivo reparar integralmente o prejuízo sofrido pelo trabalhador. Se o acidente de trabalho não teve sequelas, o empregador poderá ter que indenizar despesas de tratamento (medicamentos, médicos, fisioterapia, próteses, aparelhos ortopédicos, etc.), salários e demais despesas no período em que o trabalhador se manteve afastado, nos termos do artigo 949 do Código Civil, que assim dispõe: “No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido”.

Conforme Cassar,

Apesar da reparação do dano patrimonial visar repor o exato valor do prejuízo sofrido pelo empregado, o patrão terá que pagar o valor equivalente ao salário (e demais vantagens) que o empregado ganhava quando do acidente, enquanto perdurar o afastamento do trabalhador, sem debitar, reduzir ou atenuar esse valor por aquele que é pago pela Previdência Social. Isto porque as parcelas pagas têm natureza jurídica e fato gerador diferentes.<sup>59</sup>

Se o acidente de trabalho tiver sequelas que reduzam a capacidade laborativa, deverá ser aplicado o artigo 950 do Código Civil:

Art. 950/CC. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até o fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu. Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

De modo que, havendo sequelas no acidente de trabalho sofrido pelo trabalhador, além da indenização dos danos materiais já referidos, o trabalhador ainda terá direito ao pensionamento, que poderá ser temporário, até sua recolocação no mercado, em caso de incapacidade relativa e parcial para o trabalho, ou vitalício, em caso de incapacidade definitiva e total para o trabalho, independentemente do valor recebido pela Previdência Social.<sup>60</sup>

<sup>59</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*: de acordo com a reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017. 15. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Método, 2018. p. 898.

<sup>60</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*: de acordo com a reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017. 15. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Método, 2018. p. 900.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho reiteradamente reconhece o direito ao pensionamento mensal nas decisões proferidas, por exemplo, no RR nº 27500-89.2007.5.09.0658<sup>61</sup> e RR nº 88600-94.2011.5.17.0007.<sup>62</sup>

Além do ressarcimento dos danos materiais sofridos pelo trabalhador, o empregador ainda pode ter que arcar com indenização dos danos morais eventualmente sofridos em decorrência do acidente de trabalho sofrido, seja ele típico, doença ocupacional ou evento equiparado a acidente.

A cumulatividade dos danos materiais e morais oriundos do mesmo fato é prevista pelo artigo 223-F da CLT:

<sup>61</sup> [...] No caso concreto, a reclamante encontra-se incapacitada parcial e permanentemente para o trabalho, considerando a função que exercia no reclamado, com redução de sua capacidade laboral em 75%. O Tribunal Regional diante do prejuízo financeiro suportado pela reclamante, em decorrência da diminuição de sua capacidade laborativa com o evento danoso, determinou a reparação dos danos materiais, em parcela única, na forma do art. 950, parágrafo único, do Código Civil, no valor de R\$200.000,00. Para tanto, baseou-se nos seguintes critérios: a) o tempo pelo qual a autora laborou em favor da reclamada (de 19.04.1988 a 20.06.2003); b) a última remuneração auferida (R\$2.900,62); c) a idade da autora à época de seu desligamento (perto de 34 anos); d) a incapacidade parcial e permanente para o trabalho (75%); e) a inexistência de concausa; e) capacidade financeira do reclamado. Todavia, considerando-se os critérios adotados pelo Tribunal Regional, o valor arbitrado para o pagamento da indenização por dano material (R\$200.000,00), afigura-se bastante inferior aos valores mensais que seriam pagos caso se adotasse o pensionamento mensal. Com efeito, o valor mensal devido à reclamante seria equivalente a 75% do último salário percebido, que era de R\$2.900,62, o que corresponderia numa pensão de R\$2.175,46. Considerando como marco inicial a data do afastamento, época em que autora contava com 34 anos, e que a expectativa de vida para o ano de 2015, conforme tabela do IBGE, seria de 76,5 anos, a reclamante deveria receber pensão por cerca de 546 meses, já incluído o 13º salário, o que totalizaria mais de um milhão de reais. Logo, na prática, o Tribunal Regional acabou por aplicar um redutor de mais de 80% no montante devido à reclamante, o que foge à razoabilidade e à proporcionalidade. Da leitura do art. 950, caput e parágrafo único, do Código Civil, a indenização correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou o empregado, ou da depreciação que ele sofreu, pode ser paga de uma vez, em montante a ser arbitrado pelo julgador, observados critérios de proporcionalidade e razoabilidade. Assim, em caso de pagamento de indenização em parcela única, esta Corte tem admitido a possibilidade de aplicação de um redutor em relação ao valor que seria devido a título da pensão que seria paga mensalmente. No caso, esta Turma entende razoável a aplicação de um redutor de 15% do valor do final encontrado. Recurso de revista conhecido e provido. (RR nº 27500-89.2007.5.09.0658, Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, julgado em 15.06.2016, 2ª Turma, DEJT 17.06.2016).

<sup>62</sup> [...] Nos termos do artigo 950 do Código Civil, se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até o fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para o qual se inabilitou ou da depreciação que ele sofreu. No caso, o reclamante exercia a função de motorista. O egrégio Tribunal Regional deixou consignado que a perícia atestou a perda parcial permanente de sua capacidade laborativa, bem como o nexo de concausalidade com as tarefas realizadas na empresa. Concluiu, contudo, a egrégia Corte *a quo* ser devida a pensão no valor de 50% do último salário do autor, sob o fundamento de que a inaptidão imutável para o trabalho é restrita às atividades que requeiram sobrecarga da coluna vertebral, não ficando o reclamante impedido de prestar serviços leves, como por exemplo, na área administrativa. A jurisprudência desta Corte Superior, com base no disposto no artigo 950 do Código Civil, é firme no sentido de que a incapacidade total do empregado para o exercício da função anteriormente desempenhada na empresa, enseja pensão vitalícia calculada com base na totalidade da remuneração antes percebida pelo empregado. Nesse contexto, a fixação da pensão mensal com base no valor de 50% do último salário recebido pelo reclamante, não obstante tenha ficado o autor incapaz de forma permanente para o exercício da atividade que desempenhava, viola o artigo 950 do Código Civil. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. [...] (RR nº 88600-94.2011.5.17.0007, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, julgado em 20.06.2018, 4ª Turma, DEJT 29.06.2018).

A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.<sup>63</sup>

Conforme Azevedo, “o dano moral pode ocorrer em qualquer área do direito, inclusive no âmbito do Direito do Trabalho”, de modo que “é perfeitamente possível que da relação laborativa, de subordinação jurídica e de dependência econômica, possa exorbitar o empregador em seu poder de mando”.<sup>64</sup> Além disso, a reparação do dano moral é forma de compensação do trabalhador, que muitas vezes busca mais o reconhecimento da injustiça sofrida do que o valor pecuniário, como ressalta Santos:

Na verdade, quando o trabalhador demanda em juízo a reparação pelo dano moral sofrido não busca, em essência, um valor pecuniário para a sua dor. No fundo, ele busca um reconhecimento do Estado, e por conseguinte da sociedade, de que foi realmente vitimado por um ato ilícito, desonroso, às vezes de profundo estresse e humilhação. Muitas vezes, tais danos provocam até mesmo fissuras emocionais e psíquicas de ampla dimensão, que repercute na vida do ofendido ao longo de toda a sua existência.<sup>65</sup>

Não bastasse a previsão da legislação civil, a indenização dos danos morais está prevista na Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem –, e inciso X – 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.<sup>66</sup>

<sup>63</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Seção 1, 14 jul. 2017. p. 1.

<sup>64</sup> AZEVEDO, Álvaro Villaça. Proposta de classificação da responsabilidade objetiva: pura e impura, alguns casos de indenização no direito do trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Org.). *Doutrinas essenciais direito do trabalho e direito da seguridade social: contrato de trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 570.

<sup>65</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Contribuições à fixação da indenização do dano moral trabalhista: a tese da aplicação dos *exemplary ou punitive damages*. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Org.). *Doutrinas essenciais direito do trabalho e direito da seguridade social: contrato de trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 647.

<sup>66</sup> BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

Em relação ao valor da indenização por danos materiais e morais, na reparação do dano material busca-se o ressarcimento do dano emergente e dos lucros cessantes, de forma a assegurar a reparação integral, com o retorno ao *status quo ante*, seja de forma *in natura* ou por meio de indenização pecuniária. Já no dano moral, a indenização tem por objetivo, além da compensação do lesado, o caráter punitivo do lesante, sendo considerados para a fixação do montante indenizatório vários elementos, tais como a condição socioeconômica do ofensor e da vítima, a gravidade da ofensa, a repercussão da ofensa para o lesado, e a reiteração da lesão.<sup>67</sup>

De acordo o artigo 223-G da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, ao apreciar o pedido de reparação por danos extrapatrimoniais, o juízo deverá considerar: a natureza do bem jurídico tutelado; a intensidade do sofrimento ou da humilhação; a possibilidade de superação física ou psicológica; os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; o grau de dolo ou culpa; a ocorrência de retratação espontânea; o esforço efetivo para minimizar a ofensa; o perdão, tácito ou expresso; a situação social e econômica das partes envolvidas; e o grau de publicidade da ofensa.<sup>68</sup>

Além da reparação dos danos materiais e morais, e também de eventuais danos estéticos, em caso de ocorrência de acidente de trabalho, é preciso atentar ainda para outra situação que tem ocorrido com frequência: a discriminação e, muitas vezes, o assédio moral sofrido pelo trabalhador que volta ao trabalho, seja por ter retornado após o período em que estava de licença médica, seja porque foi reintegrado após ser desligado, tendo direito à estabilidade provisória.

Conforme Martins, “*Discriminar* vem do latim *discriminare*. Tem o sentido de diferenciar, discernir, distinguir, estabelecer diferença, separar. Discriminação significa tratar diferentemente os iguais. A não discriminação decorre do princípio da igualdade”.<sup>69</sup> Assim, qualquer forma de discriminação fere o princípio constitucional da igualdade, que determina que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Conforme Bertolin, “a discriminação, no que diz respeito ao trabalho, consiste em se negar ao trabalhador um tratamento igualitário em relação aos demais, tanto para a aquisição, quanto para a manutenção de um emprego”, podendo ocorrer antes, durante, ou até mesmo após a vigência do contrato de trabalho.<sup>70</sup>

<sup>67</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Acidentes do trabalho: doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico*. 5. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 85-87.

<sup>68</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Seção 1, 14 jul. 2017.

<sup>69</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio moral no emprego*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 41.

<sup>70</sup> BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. A discriminação às pessoas com deficiência nas relações de trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Org.). *Doutrinas essenciais direito do trabalho e direito da seguridade social: contrato de trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 852.

A Constituição Federal de 1998 contém dispositivos normativos que asseguram ao trabalhador a proteção contra qualquer prática discriminatória, tais como o artigo 3º, inciso IV, que determina como objetivo fundamental da república a promoção do bem de todos, sem qualquer preconceito ou discriminação, o artigo 5º, que expressa o princípio da igualdade, e o artigo 7º, incisos XXX e XXXI, que proíbem a diferença salarial ou mesmo admissional em razão de sexo, idade, cor ou estado civil, e a discriminação do trabalhador portador de deficiência.<sup>71</sup>

Para Martins,

A Lei nº 9.029 proíbe discriminação no acesso ou na manutenção do emprego, em virtude de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade (art. 1º). Sem prejuízo da indenização por dano moral que o empregado pode postular, o trabalhador tem direito à readmissão, com pagamento integral de todo o período de afastamento, com juros e correção monetária ou o pagamento em dobro referente ao período em que permaneceu afastado, com juros e correção monetária (art. 4º). Se o assédio moral é feito por discriminação, o referido preceito legal pode ser utilizado.<sup>72</sup>

Para compreender o assédio moral, é preciso compreender que “assédio moral, na verdade, decorre de atitude deliberada de um perverso cujo objetivo é destruir a vítima de afastá-la do mundo do trabalho”.<sup>73</sup> De maneira que o assédio moral sofrido no ambiente de trabalho configura ilícito passível de indenização dos danos sofridos, na medida que causa enorme frustração, sofrimento e angústia ao trabalhador.

Conforme Nascimento e Alkimin,

O assédio moral como conduta ilícita representa violação do dever jurídico de respeito e consideração à pessoa do trabalhador, além de representar motivo de contaminação e degradação do meio ambiente de trabalho que deve ser sadio e equilibrado, inclusive, no que tange às relações interpessoais que imperam na organização do trabalho.<sup>74</sup>

A prevenção do assédio é muito importante para que se evite situações como a descrita, em que, no momento em que o empregado é reintegrado ou retorna da licença médica, este não retoma efetivamente as suas atividades, pois “é posto de lado e deixado sem trabalho”.<sup>75</sup>

<sup>71</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Os direitos do trabalhador portador do HIV. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 3, n. 27, p. 9-23, jan./fev. 2014. p. 16.

<sup>72</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio moral no emprego*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 89.

<sup>73</sup> GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003. p. 32.

<sup>74</sup> NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na empresa e responsabilidade civil do empregador. In: STOCO, Rui (Org.). *Doutrinas essenciais dano moral: dano moral ao meio ambiente, no direito de família e nas relações de trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 822.

<sup>75</sup> NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na empresa e responsabilidade civil do empregador. In: STOCO, Rui (Org.). *Doutrinas essenciais dano moral: dano moral*

Conforme ressalta Gois, “vê-se, muitas vezes, que reabilitados junto ao INSS têm acesso ao trabalho recusado por potencialmente poderem se afastar do serviço novamente em virtude da doença profissional”.<sup>76</sup>

Para Menezes,

Muito comum é o assédio em circunstâncias em que o empregado ou a empregada gozam de estabilidade ou de alguma garantia no emprego. Nesses casos, é perpetrado através da discriminação; rigor excessivo; provocações; inação forçada; serviços superiores às forças do trabalhador, vexatórios ou distintos daqueles relacionados às suas funções.<sup>77</sup>

De modo que o assédio moral nas empresas ocorre por estratégias contra os trabalhadores em geral e, especialmente, contra os trabalhadores adoecidos e acidentados que retornam ao trabalho. Dentre esses últimos, as práticas utilizadas na discriminação aos adoecidos e acidentados que retornam ao trabalho são:

Discriminação aos adoecidos e acidentados que retornam ao trabalho: ter outra pessoa no posto de trabalho ou função; colocar em local sem nenhuma tarefa e não dar tarefa; ser colocado/a sentado/a olhando outros trabalhar, separados por parede de vidro daqueles que trabalham; não fornecer ou retirar todos os instrumentos de trabalho; isolar os adoecidos em salas denominadas dos “compatíveis”. Estimular a discriminação entre os sadios e adoecidos, chamando-os, pejorativamente, de “podres, fracos, incompetentes, incapazes”; diminuir salários quando retornam ao trabalho; demitir após a estabilidade legal; ser impedido de andar pela empresa; telefonar para a casa do funcionário e comunicar à sua família que ele ou ela não quer trabalhar; controlar as idas a médicos, questionar acerca do falado em outro espaço. Impedir que procurem médicos fora da empresa; desaparecer com os atestados. Exigir o Código Internacional de Doenças – CID – no atestado como forma de controle; colocar guarda controlando entrada e saída e revistando as mulheres; não permitir que conversem com antigos colegas dentro da empresa; colocar um colega controlando o outro colega, disseminando a vigilância e a desconfiança; dificultar a entrega de documentos necessários à concretização da perícia médica pelo INSS; omitir doenças e acidentados; demitir os adoecidos ou acidentados do trabalho.<sup>78</sup>

---

ao meio ambiente, no direito de família e nas relações de trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 64.

<sup>76</sup> GÓIS, Luiz Marcelo F. de. Discriminação nas relações de trabalho. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coord.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 159.

<sup>77</sup> MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 68, n. 3, p. 189-195, jul./dez. 2002. p. 193.

<sup>78</sup> ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. *As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 51.

Dentre as diversas formas de discriminação, a inatividade forçada do trabalhador reintegrado é uma das formas de assédio moral mais presentes nas empresas, e tal fato tem sido reconhecido pelo Tribunal Superior do Trabalho em diversas decisões, tais como as proferidas em RR nº 140800-74.2008.5.07.0003,<sup>79</sup> RR nº 34000-76.2004.5.17.0005<sup>80</sup> e AIRR nº 1304-29.2013.5.02.0024.<sup>81</sup>

Conforme Martins, “o inciso III do art. 1º da Constituição de 1988 mostra que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana. Não pode, portanto, o trabalhador ser assediado e atacado moralmente no trabalho, pois isso fere a sua dignidade”.<sup>82</sup> Isso ocorre porque “trabalho e ser humano são indissociáveis e a preservação de uma vida digna depende da garantia de um trabalho digno”.<sup>83</sup>

Nesse sentido, “a dignidade humana na relação de trabalho certifica-se quando o empregado não é visto como coisa, ou como uma máquina a vender sua força de trabalho, mas um ser dotado de vontade (liberdade)”,<sup>84</sup> pois “enquanto as coisas têm preço, a pessoa humana tem dignidade, que é intrínseca a ela e constitui um valor absoluto”.<sup>85</sup>

Conforme Gamba,

A dignidade da pessoa humana é o princípio de maior importância axiológica na ordem jurídica contemporânea nacional e internacional, devendo nortear a interpretação e a aplicação das normas, em especial no âmbito do Direito do Trabalho. Somente com a valorização do ser humano, enquanto ser que sobrevive, trabalha e interage com outros e com o respeito de suas diferenças pelo Direito, pela Sociedade e pelo próprio Estado, será possível apreender a dignidade do trabalhador.<sup>86</sup>

O texto constitucional indica que a existência digna está relacionada à valorização do trabalho humano, pois a interpretação conjunta entre os dispositivos

<sup>79</sup> RR nº 140800-74.2008.5.07.0003, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, julgado em 24.06.2015, 7ª Turma, DEJT 26.06.2015.

<sup>80</sup> RR nº 34000-76.2004.5.17.0005, Rel. Min. Rosa Maria Weber, julgado em 17.11.2010, 3ª Turma, DEJT 26.11.2010.

<sup>81</sup> AIRR nº 1304-29.2013.5.02.0024, Rel. Desembargador Convocado: Cláudio Armando Couce de Menezes, julgado em 16.09.2015, 2ª Turma, DEJT 25.09.2015.

<sup>82</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio moral no emprego*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 18.

<sup>83</sup> PAGANI, Marcella. *Direito do Trabalho: uma possibilidade efetiva e concreta para todos os trabalhadores*. Belo Horizonte: Book Jvris, 2011. p. 73.

<sup>84</sup> SOUZA, Patrícia Borba de; MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena. A efetividade dos direitos coletivos fundamentais para a categoria do trabalhador doméstico. In: KIM, Richard Pae; BARROS, Sérgio Resende de; KOSAKA, Fausto Kozo Matsumoto (Coord.). *Direitos fundamentais coletivos e difusos: questões sobre fundamentalidade*. São Paulo: Verbatim, 2012. p. 181.

<sup>85</sup> WANDERLEY, Maria do Perpétuo Socorro. A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 75, n. 3, p. 106-115, jul./set. 2009. p. 106.

<sup>86</sup> GAMBA, Juliane Caravieri Martins. Dignidade do trabalhador e políticas públicas: perspectivas no âmbito do Estado ético. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coord.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 32.

constitucionais constantes no artigo 1º, inciso III, e no artigo 170, *caput*, da Constituição Federal, indicam que a dignidade humana somente pode ser alcançada quando o trabalho é adequadamente valorizado.

Assim, a relação existente entre trabalho e dignidade é indissociável, pois o trabalho faz parte da própria identidade do ser humano, que se sente inserido na sociedade à medida que trabalha, se sente útil e tem a atividade desempenhada reconhecida pelos demais. De modo que “o trabalho com dignidade traduz-se em princípio, fundamento, valor e direito social na ordem jurídica contemporânea, não podendo dissociar o trabalho do respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador”.<sup>87</sup>

Para Romar,

a relação existente entre a dignidade humana e o trabalho abrange três questões iniciais: (a) a dignidade se afirma a partir da garantia ao trabalho, ou seja, o fato de ter trabalho assegura ao homem dignidade; (b) a dignidade somente é assegurada se o trabalho é decente, ou seja, não basta ter trabalho, é preciso que do trabalho decorram circunstâncias que asseguram ao trabalhador e à sua família uma vida digna; e (c) o ordenamento jurídico deve assegurar ao trabalhador direitos fundamentais e deve prever mecanismos de proteção e efetivação de tais direitos.<sup>88</sup>

De forma que nenhuma relação jurídica que envolva trabalho humano pode desconsiderar a dignidade do trabalhador, pois tal fato significaria preferir um dos alicerces do Estado Democrático de Direito e relegar a segundo plano a Constituição Federal de 1988, o que evidentemente não é permitido no ordenamento jurídico vigente.<sup>89</sup>

Assim, as empresas devem tomar medidas que visem à redução da ocorrência dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais, de modo a se resguardar das consequências jurídicas previstas na legislação vigente, que podem incluir diversas formas de responsabilização, bem como devem impedir qualquer forma de discriminação ao trabalhador que esteve afastado por motivo de saúde, para evitar a configuração do assédio moral no ambiente de trabalho, outra fonte de responsabilização do empregador no atual contexto legislativo brasileiro.

<sup>87</sup> GAMBA, Juliane Caravieri Martins. Dignidade do trabalhador e políticas públicas: perspectivas no âmbito do Estado ético. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coord.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 42.

<sup>88</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana. In: MIRANDA, Jorge; MARQUES DA SILVA, Marco Antônio (Coord.). *Tratado luso-brasileiro da dignidade humana*. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 1287.

<sup>89</sup> PAGANI, Marcella. *Direito do Trabalho: uma possibilidade efetiva e concreta para todos os trabalhadores*. Belo Horizonte: Book Jvris, 2011. p. 108.

## 5 Considerações finais

O Brasil vive uma crise social, política e econômica sem precedentes. A desigualdade social nunca foi tão grande, com alto índice de desemprego na população, o descrédito dos cidadãos na classe política é evidente, e a economia precisa melhorar o seu desempenho de forma imediata. Mesmo que o cenário atual não seja encorajador, a classe empresária continua acreditando no país, desenvolvendo suas atividades, gerando empregos, produzindo riquezas e receitas para o Estado.

Assim, as dificuldades da atividade empresarial não estão restritas aos desafios do mercado, pois além da crise social, política e econômica que atravessa o país, os empresários precisam enfrentar a complexidade da legislação vigente.

Nesse sentido, o regramento das relações de trabalho sempre foi motivo de descontentamento da classe empresarial, e mesmo com a chamada “reforma trabalhista” ou “modernização trabalhista”, não há garantia que haverá maior segurança jurídica nesta seara, já que algumas alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 são objeto de questionamento de diversos setores da sociedade, e ainda poderão sofrer modificações.

No entanto, a reforma legislativa havida na Consolidação das Leis do Trabalho não alterou a essência de uma das causas de altos custos para os empregadores: os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais, os quais podem gerar indenizações que podem incluir até pensionamento vitalício do trabalhador acidentado – um passivo totalmente indesejado para qualquer empresa.

Provavelmente por desconhecimento, muitas empresas deixam de investir na prevenção de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais, mas posteriormente precisam despende grandes quantias com indenizações e outros custos decorrentes desses eventos.

Por vezes, o valor da indenização devida ao trabalhador acidentado pode ser fixado em patamar considerado alto, seja porque o acidente de trabalho ocasionou a morte do trabalhador, ou porque o trabalhador sofreu grande redução em sua capacidade de trabalho e possui grande expectativa de vida por ainda ser jovem. Nesses casos, a indenização devida ao trabalhador pode causar grande impacto econômico na empresa, ou até mesmo inviabilizar a continuidade de suas atividades, quando se tratar de pequeno empreendimento, ou de empresa que já apresenta dificuldades financeiras.

Para evitar esse tipo de situação, uma alternativa pode ser alterar a forma de indenização civil dos acidentes de trabalho e todos os eventos a ele equiparados, de modo a garantir a indenização integral do trabalhador, e reduzir os custos para a empresa, como a adoção de um seguro obrigatório de responsabilidade para esses fins.

Um sistema de seguro de responsabilidade com cobertura para acidentes de trabalho, especialmente para as atividades consideradas de risco, pode ser uma alternativa para o pagamento das indenizações impostas pelo Poder Judiciário, sem

inviabilizar as atividades empresariais, já que a contribuição de uma coletividade de segurados forma o fundo comum que suportará o pagamento dos sinistros.

No entanto, qualquer alternativa, mesmo a proposta de um seguro de responsabilidade civil com cobertura para acidentes de trabalho, deve ser tratada com parcimônia – e não com a rapidez com que foi aprovada a Lei nº 13.467/2017, sem maior discussão por parte dos diversos setores da sociedade –, de forma a evitar que tal seguro se torne apenas mais um custo para atividade empresarial, caso a cobertura securitária não seja considerada suficiente para indenizar os danos sofridos pelo trabalhador acidentado e se torne mero *plus* no montante da indenização, como é o modelo atual – hipótese que sequer pode ser cogitada, diante do alto custo que o empresário já precisa suportar para desenvolver suas atividades.

De qualquer forma, enquanto são discutidas as melhores alternativas para minimizar os efeitos econômicos das indenizações civis para as empresas, ao mesmo tempo em que devem ser garantidos os direitos dos trabalhadores acidentados, é preciso estabelecer que o melhor caminho para o tema ora debatido é a prevenção.

Em relação aos acidentes de trabalho típicos, percebe-se que a maioria das empresas já possui preocupação em evitar a sua ocorrência, mas em relação às doenças ocupacionais ainda é preciso um grande trabalho de conscientização, pois muitas empresas não percebem que suas consequências jurídicas são as mesmas dos acidentes de trabalho, ou mesmo não sabem como proceder nas questões relacionadas à saúde do trabalhador – desconhecimento que tem um alto custo financeiro, e que pode até mesmo inviabilizar suas atividades.

---

#### **Legal consequences of occupational diseases: labor, social security and civil aspects of current legislation**

**Abstract:** In Brazil, companies need to face the serious social, political and economic crises that exist, but they often complain not about such difficulties, but about the rules governing labor relations. In this sense, this study aims to verify the legal consequences of occupational diseases, which are equated to labour accidents by current legislation. For this, aspects related to the limits of the employer's driving power, the labor and social security consequences of occupational diseases, and the employer's civil liability as a result of these were analyzed. The results allow us to conclude that the recent legislative changes occurred in the labor law did not bring substantial change in the matter, so that occupational diseases continue to generate social security, labor and civil repercussions. It is a topic that deserves further clarification, so that entrepreneurs can conduct their business in accordance with current legislation.

**Keywords:** Occupational Diseases. Labour accidents. Legal consequences.

---

## Referências

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Os direitos do trabalhador portador do HIV. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 3, n. 27, p. 9-23, jan./fev. 2014.

AMORIM, José Roberto Neves. Indenização acidentária fundada no direito comum: a prova e o ônus de produzi-la. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Org.). *Doutrinas*

*essenciais direito do trabalho e direito da seguridade social: contrato de trabalho.* São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. *As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho.* São Paulo: LTr, 2009.

AZEVEDO, Álvaro Villaça. Proposta de classificação da responsabilidade objetiva: pura e impura, alguns casos de indenização no direito do trabalho. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Org.). *Doutrinas essenciais direito do trabalho e direito da seguridade social: contrato de trabalho.* São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

BERALDO, Leonardo de Faria. Da aplicabilidade do parágrafo único do art. 927 do Código Civil a algumas hipóteses de acidente do trabalho. In: FIUZA, César; SÁ, Maria de Fátima Freire de; NAVES, Bruno Torquato de Oliveira (Coord.). *Direito civil: atualidades IV: teoria e prática no direito privado.* Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. A discriminação às pessoas com deficiência nas relações de trabalho. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Org.). *Doutrinas essenciais direito do trabalho e direito da seguridade social: contrato de trabalho.* São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

BRASIL. *Código civil e legislação civil em vigor.* (Org. Theotonio Negrão et al). 33. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil:* promulgada em 5 de outubro de 1988. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Seção 1, 07 mai. 1999.

BRASIL. Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Seção 1, 16 dez. 1971. p. 10354.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Seção 1, 14 ago. 1998.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Seção 1, 17 abr. 1995. p. 5361.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Seção 1, 14 jul. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria-Geral Judiciária. *Coordenadoria de Jurisprudência.* Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno. Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-II Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos. Brasília: Coordenação de Serviços Gráficos, 2016. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>. Acesso em 22 jul. 2018.

CABRAL, Lenz Alberto Alves. *Abre a CAT: nexos causal no acidente do trabalho/doença ocupacional.* 4. ed. São Paulo: LTr, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017.* 15. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Método, 2018.

CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil.* 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- GAMBA, Juliane Caravieri Martins. Dignidade do trabalhador e políticas públicas: perspectivas no âmbito do Estado ético. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coord.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Acidentes do trabalho: doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico*. 5. ed. São Paulo: Método, 2013.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. rev. atual. ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.
- GÓIS, Luiz Marcelo F. de. Discriminação nas relações de trabalho. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coord.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. *Responsabilidade civil*. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.
- GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.
- HORVATH JÚNIOR, Miguel. *Direito previdenciário*. 8. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Quartier Latin, 2010.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- KLIPPEL, Bruno. *Direito sumular esquematizado – TST*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio moral no emprego*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à Lei nº 8.213/91: benefícios da Previdência Social*. São Paulo: Atlas, 2013.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do FGTS*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MELO, Raimundo Simão de. Responsabilidade objetiva e inversão da prova nos acidentes de trabalho. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Org.). *Doutrinas essenciais direito do trabalho e direito da seguridade social: contrato de trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.
- MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 68, n. 3, p. 189-195, jul./dez. 2002.
- MIKOS, Nádia Regina de Carvalho. *Curso de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: LTr, 2001.
- NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na empresa e responsabilidade civil do empregador. In: STOCO, Rui (Org.). *Doutrinas essenciais dano moral: dano moral ao meio ambiente, no direito de família e nas relações de trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.
- PAGANI, Marcella. *Direito do Trabalho: uma possibilidade efetiva e concreta para todos os trabalhadores*. Belo Horizonte: Book Jvris, 2011.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. A distinção do assédio moral de figuras afins. In: STOCO, Rui (Org.). *Doutrinas essenciais dano moral: dano moral ao meio ambiente, no direito de família e nas relações de trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o Código Civil brasileiro. *In: DELGADO, Mário Luiz; ALVES, Jones Figueirêdo. Novo Código Civil: questões controvertidas.* São Paulo: Método, 2006.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Breves cogitações sobre a responsabilidade no direito no trabalho. *In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Org.). Doutrinas essenciais direito do trabalho e direito da seguridade social: contrato de trabalho.* São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

RIZZARDO, Arnaldo. *Responsabilidade civil: Lei nº 10.406, de 10.01.2002.* Rio de Janeiro: Forense, 2007.

ROCHA, Daniel Machado da; BALTAZAR JÚNIOR, José Paulo. *Comentários à lei de benefícios da Previdência Social.* 10. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

RODRIGUES, Daniela de Oliveira; FERNANDES, Juliano Gianechini. Responsabilidade do empregador: a configuração do dano por ricochete ou reflexo e a consequente indenização sob o viés da reforma trabalhista. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, v. 35, n. 409, p. 9-37, jan. 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana. *In: MIRANDA, Jorge; MARQUES DA SILVA, Marco Antônio (Coord.). Tratado luso-brasileiro da dignidade humana.* São Paulo: Quartier Latin, 2008.

SANTOS, Cibele Carneiro da Cunha Macedo. Assédio moral e a responsabilidade civil empresarial. *In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Direito do trabalho e direito empresarial: sob o enfoque dos direitos fundamentais.* São Paulo: LTr, 2015.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Contribuições à fixação da indenização do dano moral trabalhista: a tese da aplicação dos *exemplary* ou *punitive damages*. *In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Org.). Doutrinas essenciais direito do trabalho e direito da seguridade social: contrato de trabalho.* São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

SOUZA, Patrícia Borba de; MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena. A efetividade dos direitos coletivos fundamentais para a categoria do trabalhador doméstico. *In: KIM, Richard Pae; BARRROS, Sérgio Resende de; KOSAKA, Fausto Kozo Matsumoto (Coord.). Direitos fundamentais coletivos e difusos: questões sobre fundamentalidade.* São Paulo: Verbatim, 2012.

WANDERLEY, Maria do Perpétuo Socorro. A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 75, n. 3, p. 106-115, jul./set. 2009.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

GOMES, Daniela Vasconcellos; GEWEHR, Mathias Felipe. Consequências jurídicas das doenças ocupacionais: aspectos trabalhistas, previdenciários e civis da legislação vigente. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 9, n. 37, p. 79-109, abr./jun. 2020.

---