

## RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR E VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR: ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS

### STRICT LIABILITY OF THE EMPLOYER AND VULNERABILITY OF THE WORKER: WORK ACCIDENTS AND OCCUPATIONAL ILLNESSES

### RESPONSABILIDAD ESTRUCTICA DEL EMPRESARIO Y VULNERABILIDAD DEL TRABAJADOR: ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Edmar Rocha de Souza<sup>1</sup>  
Jaqueline Santos Honorato<sup>2</sup>  
Demerson Souza de Oliveira<sup>3</sup>  
Uerlei Magalhaes de Moraes<sup>4</sup>

**RESUMO:** Este estudo tem como objetivo examinar a viabilidade de estabelecer a responsabilidade objetiva do empregador em casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, considerando a vulnerabilidade do trabalhador. Os números de acidentes e doenças profissionais registrados no Brasil, conforme dados do site do Ministério da Previdência Social, são preocupantes. O trabalho apresenta as definições legais e doutrinárias pertinentes ao tema, abordando conceitos de acidentes e doenças profissionais, suas definições, características, equiparações e distinções mais relevantes. Além disso, inclui uma análise da jurisprudência trabalhista regional sobre a evolução da responsabilização civil do empregador nesses casos. O objetivo é apresentar exemplos de fixação da responsabilidade civil, tanto subjetiva quanto objetiva, do empregador com base em casos concretos. O estudo também examina os impactos da reforma trabalhista na determinação da responsabilidade civil do empregador, bem como explora os conceitos, distinções e aplicações do conceito de vulnerabilidade nas relações de trabalho. Por fim, demonstra-se como o reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador pode ser utilizado para fundamentar a responsabilidade objetiva do empregador em casos de infortúnios laborais.

446

**Palavras-chave:** Direito do trabalho. Acidentes ocupacionais. Responsabilidade civil e objetiva. Empregador.

<sup>1</sup> Graduando do curso em bacharel em Direito pelo Centro Universitário São Lucas- Porto Velho.

<sup>2</sup> Graduanda do curso em bacharel em Direito pelo Centro Universitário São Lucas- Porto Velho.

<sup>3</sup> Graduando do curso em bacharel em Direito pelo Centro Universitário São Lucas- Porto Velho.

<sup>4</sup> Orientador no curso em bacharel em Direito pelo Centro Universitário São Lucas. Mestre em Educação e Contemporaneidade - Universidade do Estado da Bahia, UNEB, Brasil. Centro Universitário São Lucas - Porto Velho.

**ABSTRACT:** This study aims to examine the predictions of establishing the employer's objective liability in cases of work accidents and occupational diseases, considering the worker's vulnerability. The numbers of accidents and occupational illnesses recorded in Brazil, according to data from the Ministry of Social Security website, are worrying. The work presents the legal and doctrinal definitions relevant to the topic, addressing concepts of occupational accidents and illnesses, their most relevant definitions, characteristics, comparisons and distinctions. Furthermore, it includes an analysis of regional labor legislation on the evolution of employers' civil liability in these cases. The objective is to present examples of establishing civil liability, both subjective and objective, of the employer based on specific cases. The study also examines the impacts of labor reform on determining the employer's civil liability, as well as exploring the concepts, distinctions and applications of the concept of vulnerability in labor relations. Finally, it is demonstrated how the recognition of the worker's vulnerability can be used to substantiate the employer's objective liability in cases of occupational misfortune.

**Keywords:** Labor law. Occupational accidents. Civil and objective liability. Employer.

**RESUMEN:** Este estudio tiene como objetivo examinar las predicciones para establecer la responsabilidad objetiva del empleador en casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, considerando la vulnerabilidad del trabajador. Las cifras de accidentes y enfermedades profesionales registradas en Brasil, según datos del sitio web del Ministerio de Seguridad Social, son preocupantes. El trabajo presenta las definiciones legales y doctrinales relevantes al tema, abordando conceptos de accidentes y enfermedades del trabajo, sus definiciones, características, comparaciones y distinciones más relevantes. Además, incluye un análisis de la legislación laboral autonómica sobre la evolución de la responsabilidad civil empresarial en estos casos. El objetivo es presentar ejemplos de establecimiento de responsabilidad civil, tanto subjetiva como objetiva, del empleador a partir de casos concretos. El estudio también examina los impactos de la reforma laboral en la determinación de la responsabilidad civil del empleador, así como explora los conceptos, distinciones y aplicaciones del concepto de vulnerabilidad en las relaciones laborales. Finalmente, se demuestra cómo el reconocimiento de la vulnerabilidad del trabajador puede servir para fundamentar la responsabilidad objetiva del empleador en casos de desgracia profesional.

447

**Palabras clave:** Derecho laboral. Accidentes laborales. Responsabilidad civil y objetiva. Empleador.

## INTRODUÇÃO

Este trabalho propõe abordar as questões relacionadas a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais sob a perspectiva da responsabilidade objetiva do empregador e da vulnerabilidade do empregado. A escolha do tema é justificada pela evidente desigualdade nas relações de trabalho, onde o empregado, devido à sua posição contratual inferior, encontra-se em ambientes que apresentam riscos à sua saúde e segurança, tornando-o suscetível a acidentes de trabalho e doenças profissionais. Muitas vezes, o trabalhador, sem o conhecimento adequado, se torna vulnerável a essas condições, incapaz de reconhecer ou questionar os riscos aos quais está

exposto, o que o impede de recusar trabalhos que representem ameaças iminentes à sua integridade física e mental ou de exigir melhores condições de trabalho. A pesquisa investigou se o reconhecimento da vulnerabilidade do empregado pode resultar na responsabilidade objetiva do empregador em casos de acidentes e doenças profissionais.

O trabalhador enfrenta diversas formas de vulnerabilidade, além da ambiental, incluindo vulnerabilidades negociais, hierárquicas, econômicas, técnicas, informacionais e psíquicas, todas refletindo sua posição desfavorável na relação de trabalho e emprego em busca de sua subsistência.

Diante dessa relação polarizada e desequilibrada, torna-se necessária uma abordagem que amplie a proteção ao trabalhador, considerando toda a gama de vulnerabilidades que o afetam. Com base nessas vulnerabilidades, o trabalho busca estabelecer a aplicação da Teoria da Responsabilidade Objetiva em casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, eliminando a necessidade de comprovação de culpa para que o empregado possa ser indenizado, como tradicionalmente se adota na Justiça do Trabalho.

Baseando-se na definição de responsabilidade objetiva, conforme o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, a responsabilidade objetiva não exige a comprovação de dolo ou culpa por parte do agente causador do dano, mas apenas a evidência dos prejuízos sofridos pela vítima. Mesmo que o agente não tenha agido com dolo ou culpa, ele deve indenizar a parte prejudicada, o que torna possível aplicar a responsabilidade objetiva do empregador em casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, especialmente quando a vulnerabilidade do trabalhador for comprovada. Assim, para que se estabeleça a responsabilidade objetiva do empregador e a consequente indenização, é necessário apenas demonstrar o dano e o nexo causal, sem a necessidade de provar culpa ou dolo do empregador para que ele seja responsabilizado pelos danos causados ao empregado.

A pesquisa visa contribuir com a interpretação trabalhista, que ainda não abordou explicitamente o tema na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio de um diálogo com o Direito do Consumidor, especialmente no que se refere às conceituações de vulnerabilidade. O objetivo é desmembrar e aplicar esse conceito no contexto trabalhista, nas relações entre capital e trabalho, bem como aplicar o princípio da responsabilidade objetiva do empregador. Com a utilização desse instituto, inspirado no Direito do Consumidor, busca-se proporcionar ao empregado uma proteção semelhante à do consumidor, em um sistema que favoreça a tutela do vulnerável, responsabilizando o empregador pelos riscos da atividade

econômica que ele escolheu desenvolver para obter lucro. Reconhece-se, assim, a necessidade de incorporar o conceito de vulnerabilidade ao direito do trabalho para fundamentar a responsabilidade objetiva do empregador em casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

## DESENVOLVIMENTO

O acidente de trabalho é caracterizado como um evento que ocorre durante a realização das atividades laborais ou no trajeto para o local de trabalho (por equiparação), resultando em prejuízos ao trabalhador, como lesões corporais ou distúrbios funcionais. É fundamental que exista uma ligação entre o acidente e a lesão sofrida durante ou em decorrência das atividades de trabalho para que o evento seja caracterizado, ou seja, é necessário o estabelecimento do nexo causal.

As doenças profissionais, por outro lado, são reconhecidas como aquelas que surgem em razão das atividades laborais, causando enfermidades ao trabalhador que podem resultar em limitações parciais ou totais, e que podem levar ao afastamento do trabalho, seja temporária ou definitivamente.

É crucial examinar como se dá a caracterização da responsabilidade civil do empregador na Justiça do Trabalho, considerando a necessidade de reparação e indenização em casos de acidentes e doenças profissionais. Também é importante avaliar os impactos que a reforma trabalhista trouxe ao cenário da responsabilização civil, dada a relevância do tema e os efeitos sociais e econômicos que isso acarreta, tanto para o trabalhador quanto para a sociedade como um todo.

449

## ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS: DEFINIÇÕES, DIFERENÇAS, REGULAMENTAÇÃO E DADOS ESTATÍSTICOS

Desde os primórdios da humanidade, o ser humano busca no trabalho uma maneira de garantir sua sobrevivência e se inserir socialmente. Devido à importância fundamental do trabalho e seus impactos, suas formas têm passado por constantes mudanças e evoluções, com o objetivo de regulamentação e legalização. Embora o trabalho promova benefícios como o crescimento econômico e social, também existem aspectos negativos, como a exploração da mão de obra, sendo comuns exemplos de acidentes e doenças ocupacionais.

Nas palavras de Hertz Costa:

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

Conforme observado pelo autor, naquele período histórico, parecia impensável a criação de uma regulamentação que protegesse contra lesões ou doenças decorrentes do trabalho. A Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII, foi um marco para muitas transformações no cenário do Direito do Trabalho global. Com a intensificação da industrialização e as precárias condições laborais, houve um aumento notável no número de mortes de trabalhadores mutilados em seus locais de trabalho. As fábricas da época não ofereciam as condições mínimas para que uma pessoa pudesse trabalhar sem comprometer sua saúde ou se proteger contra acidentes. Isso se devia à exposição dos trabalhadores a riscos sem qualquer orientação, treinamento ou dispositivos de proteção.

Segundo Costa (2008), a Revolução Industrial foi o momento em que surgiu a preocupação com os acidentes de trabalho, o que mais tarde resultou na responsabilização para a reparação dos danos causados. Diante das graves consequências da exposição às condições adversas no ambiente de trabalho naquela época, como calor excessivo, má ventilação, longas jornadas e máquinas desprotegidas, o tema começou a ganhar destaque. Gradualmente, houve a demanda por uma legislação que protegesse os trabalhadores das condições precárias das fábricas e oferecesse suporte ou mitigação dos impactos sociais e econômicos decorrentes dos acidentes e doenças ocupacionais.

Para Costa (2008, p.16), "[...] como fato natural que é, a ocorrência de infortúnios está ligada às atividades produtivas dos povos, especialmente ao crescente desenvolvimento industrial". Esse fato é amplamente aceito por historiadores, pois o avanço industrial trouxe máquinas sem dispositivos de segurança, perigosas e propensas a causar acidentes aos trabalhadores. Sem técnicas ou treinamentos adequados, os riscos para os trabalhadores eram constantes. Foi a partir de alguns movimentos coletivos que começaram a surgir as primeiras medidas de saúde e segurança no trabalho, permitindo que o Estado interviesse com ações voltadas à proteção e amparo dos trabalhadores, como destaca Hertz Costa:

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

relacionamento, onde o sentido protetivo do trabalhador começou a tomar corpo. (Costa, 2008, p 18).

De acordo com Costa (2008), a Revolução Francesa (1789-1799), centrada na criação de liberdades políticas, desempenhou um papel significativo ao pôr fim a uma série de injustiças sociais enfrentadas pelos trabalhadores. Após diversas conquistas, foram estabelecidas regras de indenização para as vítimas de acidentes de trabalho, visando conter os excessos e abusos da exploração industrial.

Em 1919, foi fundada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objetivo de melhorar as condições de trabalho em nível global, sendo responsável pela formulação e implementação das normas internacionais de Direito do Trabalho.

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

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

No Brasil, a história da segurança do trabalho começou em 1919 com a promulgação da Lei nº 3724, que deu início ao processo de regulamentação dos acidentes de trabalho no país. Posteriormente, em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, houve um significativo avanço no direito trabalhista com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O Professor Dr. Amauri Alves destaca que "a CLT, além de consolidar toda a regulamentação dispersa existente, introduziu novas regras e institutos que estabeleceram um patamar mínimo de civilidade, abaixo do qual, até hoje, não é possível validar um contrato de emprego" (Alves, 2013, p. 25).

Pouco tempo depois, em 1966, foi criada a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro), que desempenhou um papel crucial na disseminação de medidas preventivas contra acidentes de trabalho. Assim, observa-se uma evolução gradual das leis trabalhistas, incluindo a criação de fundos de pensão para trabalhadores acidentados.

De acordo com informações extraídas do site Ministério do Trabalho e Emprego, As primeiras normas regulamentadoras foram publicadas pela Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978. As demais normas foram criadas ao longo do tempo, visando assegurar a prevenção da segurança e saúde de trabalhadores em serviços laborais e 17 segmentos econômicos específicos. Visando regulamentar procedimentos obrigatórios voltados para saúde e segurança do trabalhador. (Brasil, 2020) .

O Brasil é considerado um país relativamente jovem no que diz respeito à consolidação e aplicação das legislações voltadas para a saúde e segurança do trabalhador, o que fica evidente ao se observar os elevados índices de acidentes de trabalho no país. Com uma média anual de 700 mil registros de acidentes, o Brasil atualmente ocupa a 4ª posição no ranking mundial de ocorrências de acidentes de trabalho, ficando atrás apenas de China, Índia e Indonésia. No entanto, esse número é ainda mais preocupante quando se considera que há subnotificação significativa. De acordo com uma pesquisa nacional de saúde realizada pelo IBGE em 2013, estima-se que para cada acidente registrado, quase sete não são oficialmente declarados (Esquerda Online, 2017).

Estatísticas retiradas do site do Ministério da Previdência Social oferecem maior clareza sobre a quantidade de acidentes de trabalho no Brasil entre 2019 e 2021, categorizados por situação de registro e motivo (Brasil, 2023).

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

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

**Fonte:** Ministério da Previdência Social, 2023.

De acordo com o Anuário Estatístico da Previdência Social, em 2021, dos 536.174 acidentes de trabalho ocorridos, apenas 464.967 foram formalmente registrados por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Desse total, 349.393 acidentes foram classificados como típicos, 96.226 como acidentes de trajeto, e 19.348 como doenças ocupacionais.

Observa-se, de certa forma, que a falta de controle e fiscalização por parte dos órgãos governamentais contribui para que muitos acidentes não sejam devidamente registrados através da CAT. Muitas empresas, visando evitar tributações, optam por não reportar os acidentes, o

que impede a obtenção de dados que reflitam de maneira confiável a realidade das ocorrências. Isso também dificulta a adoção das medidas adequadas e a correta alocação de responsabilidades.

A definição do termo é essencial, pois a descrição legal apresentada não abrange todas as situações possíveis, sendo necessário considerar as diversas hipóteses de incapacidade laborativa decorrente do trabalho realizado. Segundo Antônio Lopes Monteiro e Roberto Fleury Bertagni, "a Lei 8.213/91 conceitua o acidente de trabalho primeiro de maneira restrita e, posteriormente, de forma mais ampla ou por extensão" (Monteiro; Bertagni, 2009, p. 16).

De acordo com Ayres e Corrêa (2017, p.1), "o acidente de trabalho é considerado o infortúnio resultante do trabalho que se enquadra na definição legal. Portanto, se o acidente ocorrer durante a atividade laboral e em decorrência dela, mas não se ajustar às disposições legais, não será considerado um acidente de trabalho".

Nesse contexto, o chamado acidente-tipo ou macrotrauma, segundo Monteiro e Bertagni (2009), refere-se a um evento inesperado, único, súbito, claramente definido no tempo e no espaço, geralmente com consequências imediatas.

É necessário observar, nos casos de acidente típico mencionados no art. 19 da Lei 8.213/91, que o acidente deve ocorrer no ambiente de trabalho e a serviço da empresa. Assim, é essencial que haja uma relação entre o evento (acidente) e as atividades laborais, estabelecendo o que chamamos de nexo de causalidade com a lesão.

A palavra "doença" remete à ideia de falta de saúde, sendo associada a moléstias ou enfermidades que podem ocorrer por diferentes razões. No entanto, para o contexto deste trabalho, focaremos no conceito de doença dentro do âmbito ocupacional.

As doenças ocupacionais são provocadas ou desencadeadas pelo desempenho de certas atividades laborais, podendo levar o trabalhador a desenvolver enfermidades que, em alguns casos, resultam em sequelas com potenciais limitações parciais ou totais.

Em uma breve contextualização histórica sobre a associação entre doenças e trabalho, Teixeira (2007, p. 33) menciona que "as primeiras leis voltadas à reparação de danos causados por acidentes e doenças ocupacionais datam do final do século XIX na Europa. No Brasil, foi no final do século XIX e início do século XX que surgiram as primeiras descrições sobre a relação entre doenças e trabalho."

Pode-se concluir que as doenças profissionais resultam da exposição contínua a certas atividades ou profissões, ou seja, são causadas ou desencadeadas pelo desempenho dessas



atividades laborais. Esses tipos de doenças têm um risco específico diretamente associado ao setor de atividade, sendo características de determinadas profissões.

Por outro lado, as doenças do trabalho têm causas ou fatores contribuintes mais indiretos e não estão necessariamente ligadas a uma profissão específica. Elas não estão diretamente relacionadas às condições do trabalho em si, mas sim à maneira como o trabalho é gerido e organizado.

Observa-se que, enquanto as doenças profissionais resultam de riscos diretos associados às características específicas de um setor de atividade, as doenças do trabalho são causadas ou agravadas por riscos indiretos. Assim como as doenças profissionais, as doenças do trabalho se manifestam através de alterações na saúde, lesões agudas ou crônicas e distúrbios funcionais. Esses problemas surgem em decorrência do desempenho de uma atividade ou profissão, do manuseio de certos materiais ou das condições ambientais do ambiente industrial, causando danos físicos ou psicológicos que podem levar à incapacidade do trabalhador para realizar suas atividades habituais.

## RESPONSABILIDADE SUBJETIVA E RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR POR ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS

454

Após analisar as definições e características dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, é crucial entender as questões relacionadas às responsabilidades quando tais eventos indesejados ocorrem. De acordo com Maria Helena Diniz (2023, p.20), “o termo responsabilidade deriva do verbo latino 'respondere', e se refere ao fato de alguém assumir a garantia de algo”. Em outras palavras, responsabilidade implica uma obrigação legal de responder ou reparar as consequências prejudiciais de eventos.

No âmbito do Direito Civil, existem duas teorias principais sobre a responsabilidade civil: a teoria da responsabilidade subjetiva e a teoria da responsabilidade objetiva. É fundamental compreender esses conceitos e suas aplicações para analisar mais detalhadamente como eles se aplicam no contexto do direito do trabalho.

Embora o Código Civil trate da responsabilidade civil e suas aplicações, sua implementação na esfera trabalhista foi amplamente debatida ao longo dos anos, especialmente no que se refere à responsabilidade civil do empregador em casos de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Um dos argumentos levantados era a existência de seguros acidentários,

que poderiam ser vistos como uma forma de duplicação da indenização fornecida pelo empregador.

Ao revisar historicamente a evolução da responsabilidade objetiva do empregador em relação a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, observa-se que, anteriormente, havia uma previsão legal específica que isentava o empregador de qualquer outra indenização além da coberta pela lei. O Decreto nº 24.637/1934, em seu artigo 12, estabelecia que “a indenização prevista por esta lei exonera o empregador de pagar à vítima, pelo mesmo acidente, qualquer outra indenização de direito comum”.

A principal crítica à legislação acidentária era que, embora destinada a proteger os acidentados, sua cobertura era frequentemente inferior à do Código Civil, que possui uma aplicação mais ampla. As limitações rígidas da lei especial impediam a restituição integral dos danos.

Não foi até o Decreto-Lei nº 7.036/44 que surgiu uma norma reguladora sobre a responsabilidade do empregador em casos de acidentes de trabalho. Com este decreto, foi introduzida a possibilidade de responsabilização civil quando o acidente resultasse de dolo por parte do empregador ou de seus representantes, permitindo a cumulação da indenização prevista pela lei acidentária com a prevista pelo direito comum. De acordo com o artigo 31 do decreto: “O pagamento da indenização estabelecida por esta lei exonera o empregador de qualquer outra indenização de direito comum, relativa ao mesmo acidente, a menos que este resulte de dolo seu ou de seus prepostos” (Brasil, 1944).

455

Durante esse período, a mudança na legislação provocou uma série de movimentações que resultaram no pronunciamento do STF, o qual reconheceu a possibilidade de cumulação das indenizações previstas no artigo 31, ampliando o direito do acidentado à reparação civil sem redução das indenizações acidentárias, nos casos de culpa grave do empregador.

Seguindo essa linha de entendimento, o artigo 121 da Lei de Planos de Benefícios da Previdência Social (Lei nº 8.213/1991) estabelece que o pagamento das prestações por acidente de trabalho pela Previdência Social não exclui a responsabilidade civil da empresa (Brasil, 1991).

Esse entendimento foi consolidado em 1963 com a aprovação da Súmula nº 229 do STF, que dispõe: “A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador” (Brasil, 1999).

Finalmente, para esclarecer as dúvidas sobre o tema, a Constituição de 1988 expandiu a obrigação de indenização para todas as formas de culpa ou dolo do empregador em casos de

acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, conforme art. 7º, XXVIII da Constituição Federal de 1988 (CF/88):

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

Dessa forma, observa-se que, quando é comprovado dolo ou culpa do empregador em casos de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, o trabalhador tem o direito estabelecido à indenização. Inicialmente, a responsabilidade do empregador em relação a tais casos não era reconhecida, mas, posteriormente, o entendimento consolidou-se quanto ao direito do trabalhador a ser indenizado quando houver ações dolosas ou culposas por parte do empregador que resultem em danos.

O conceito de responsabilidade civil tem sido explorado por diversos doutrinadores e, ao longo do tempo, o sistema de reparação tem evoluído para oferecer maior proteção às vítimas. Como afirma Caio Mário da Silva Pereira (2022), “no sistema de reparação civil atual, a proteção à pessoa humana desempenha papel central. A responsabilidade civil desloca seu foco do agente causador para a vítima do dano injusto, alterando-se os critérios da reparação” (Pereira, 2022, p. 32).

A responsabilidade civil se divide em duas categorias: objetiva e subjetiva. Na responsabilidade objetiva, não é necessário provar a culpa, enquanto na responsabilidade subjetiva, é preciso demonstrar a culpa. É importante destacar individualmente as características, efeitos e aplicações de cada uma dessas categorias para uma compreensão mais clara dos dois institutos.

Um dos principais requisitos para caracterizar a responsabilidade subjetiva é a presença da culpa. Para esclarecer o uso mais abrangente do termo, Sérgio Cavalieri Filho explica que “a palavra culpa é empregada aqui em sentido amplo, lato sensu, para englobar não apenas a culpa stricto sensu, mas também o dolo” (Cavalieri Filho, 2023, p. 26).

Sebastião Geraldo de Oliveira observa que, quando é necessária a prova da culpa do agente causador do dano, a responsabilidade civil é considerada subjetiva. Portanto, a indenização será devida apenas se estiverem presentes o dano (acidente ou doença), o nexo de causalidade entre o evento e o trabalho, e a culpa do empregador (Oliveira, 2018).

No Código Civil de 2002, o artigo 186 afirma 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” (Brasil, 2002).

A responsabilidade civil é classificada como subjetiva quando é necessária a comprovação da culpa do causador do dano. A indenização será adequada se houver dano, culpa e nexo de causalidade. Em outras palavras, como afirma Caio Mário da Silva Pereira, “é a obrigação de reparar o dano causado pela culpa do agente” (Pereira, 2022, p. 65).

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

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

Observa-se que, na responsabilidade subjetiva, sua caracterização depende da comprovação da culpa do empregador, seja ela presumida ou não, independentemente da gravidade. Roberto Gonçalves explica que a fundamentação da responsabilidade subjetiva está baseada na ideia de culpa:

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

Nesses casos em que se analisa a responsabilidade subjetiva, observa-se que, se ocorrer um acidente ou uma doença profissional em uma atividade sem risco evidente e não houver comprovação de culpa por parte do empregador, não se pode falar em indenização para reparar o dano. Nesse cenário, o trabalhador acidentado terá direito apenas ao seguro previdenciário.

Levando em conta que o trabalhador é frequentemente considerado a parte mais vulnerável na relação de trabalho devido à sua hipossuficiência e que o empregador possui mais recursos e facilidade para apresentar provas, a teoria da inversão do ônus da prova tem sido aplicada, em algumas situações, em benefício do empregado. Isso ocorre devido à dificuldade enfrentada pelo trabalhador acidentado em demonstrar a culpa do empregador, o que complica bastante a obtenção de reparação por danos. É importante destacar que, mesmo quando há comprovação do nexo de causalidade e da culpa do empregador, a indenização só é concedida se o evento causar algum dano ao empregado, seja ele de natureza moral, material, estética, ou outra, desde que comprovado judicialmente.

Como mencionado anteriormente, o Código Civil de 2002 adotou, como regra, a teoria subjetiva para a responsabilidade civil em certos casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. No entanto, é inegável que o direito tem evoluído ao longo do tempo, assumindo um caráter mais protetivo em relação ao trabalhador, reconhecido como a parte mais fraca e vulnerável na relação de trabalho.

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

Pode-se observar que o Código Civil de 2002 introduz uma norma mais ampla e inovadora sobre a responsabilidade objetiva em seu artigo 927, conforme mencionado a seguir:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (Brasil, 2002).

Atualizações tornam-se essenciais devido à dificuldade que o trabalhador enfrenta, em muitos casos, para comprovar a culpa do empregador, resultando na rejeição de vários pedidos de reparação de danos. Como consequência, o empregado, sendo a parte mais vulnerável na relação de trabalho, acaba não recebendo as indenizações devidas por acidentes ou doenças ocupacionais. Segundo Caio Mário da Silva Pereira, a teoria subjetiva mostrou-se inadequada diante do progresso.

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

Para buscar soluções e melhorias para o desafio de comprovar a culpa e garantir a liberação de indenizações para as vítimas de acidentes de trabalho, a responsabilidade objetiva, também conhecida como teoria do risco, tornou-se mais relevante. De acordo com essa teoria, é necessário apenas comprovar o dano e a relação de causalidade para que o direito à indenização

seja reconhecido. Segundo Hertz Jacinto Costa, a teoria da responsabilidade objetiva "trata da responsabilidade pelo fato das coisas, onde o empregador é responsabilizado pelos danos causados por algo que possua risco ou defeito, na medida em que ele seja o guardião dessas coisas" (Costa, 2008, p. 35).

Atualmente, no Brasil, a legislação específica que trata da indenização por acidente de trabalho no âmbito da Previdência Social é a Lei nº 8.231/1991, cujos artigos 19 e 22 foram posteriormente modificados pela Lei Complementar 150/2015. Essa lei especial, fundamentada na teoria do risco, estabelece que, em caso de acidente, o empregado deve ser indenizado pelos danos sofridos durante o trabalho ou em decorrência dele. Portanto, basta comprovar a ocorrência do acidente e sua relação com a atividade laboral.

Assim, com base na legislação especial, o empregado terá direito à indenização conforme a teoria da responsabilidade objetiva, que estabelece os critérios considerando a lesão, seus efeitos, e a presença de incapacidade total ou parcial para o trabalho. Essa teoria, como se observa, tem sido aplicada nas decisões recentes dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Diferentemente da responsabilidade subjetiva, na responsabilidade objetiva a reparação ocorre independentemente da comprovação de culpa ou dolo por parte do responsável pelo ato ilícito. Portanto, a indenização deve ser concedida sempre que houver dano, ato ilícito e nexo causal entre ambos.

459

Ao considerar a aplicabilidade da teoria do risco, há cinco teorias relacionadas: teoria do risco criado, teoria do risco proveito, teoria do risco profissional, teoria do risco excepcional e teoria do risco integral. Na teoria do risco proveito, é responsabilizado aquele que obtém benefício da atividade que causou o dano. Como afirma Caio Mário da Silva Pereira, "a reparação é devida por quem obtém proveito ou vantagem do fato causador do dano" (Pereira, 2023, p. 396).

Verifica-se, após a exposição da teoria da responsabilidade objetiva e suas respectivas aplicações, que ela tem conquistado um espaço crescente no ordenamento jurídico brasileiro. Isso se deve à dificuldade de reparação nos casos em que a comprovação de culpa se torna um obstáculo intransponível para a parte lesada. Dessa forma, avança-se em direção a um direito mais protetivo para as vítimas vulneráveis, promovendo uma utilização cada vez mais ampla dessa teoria nos tribunais regionais do trabalho.

## JURISPRUDÊNCIA RELACIONADA A ACIDENTES DE TRABALHO E ENFERMIDADES OCUPACIONAIS SUB A ÓTICA DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

É imprescindível realizar uma análise da responsabilidade civil (tanto subjetiva quanto objetiva) do empregador na jurisprudência trabalhista regional, considerando as definições sobre a responsabilidade do empregador em casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

O primeiro estudo se concentrará na responsabilidade subjetiva do empregador, apresentando uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - TRT-3:

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

No caso em questão, o autor ajuizou uma ação trabalhista após sofrer um acidente que resultou na amputação parcial dos 2º, 3º e 4º dedos, além de limitação funcional do 5º dedo da mão direita, buscando reparação por danos materiais, morais e estéticos. Após o pedido ser julgado improcedente na primeira instância, a parte ré recorreu, argumentando que o autor havia recebido treinamento adequado para sua função, que a empregadora sempre agiu com zelo e cuidado, e que o acidente ocorreu por fatores fora de seu controle e pelos procedimentos para operação da máquina industrial utilizada na fabricação de massas e produtos alimentícios. A defesa alegou que o acidente foi causado pela negligência e imprudência do trabalhador, que tinha conhecimento sobre como operar o equipamento, violando as regras ao entrar em uma área de risco sem autorização, o que aumentou o risco de um acidente, uma vez que um colega de trabalho acionou a máquina distraidamente, sem perceber que o autor estava na área.

Após a realização de uma perícia, foi verificado que o autor estava recebendo treinamento para a função, possuía os equipamentos de proteção individual necessários e que a máquina foi ligada por outro colaborador antes que o autor retirasse a mão. Considerando a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) emitida pelo empregador e outros documentos

constantes nos autos, é possível estabelecer o nexos causal entre o acidente e as sequelas apresentadas, conforme reconhecido pela perícia médica do INSS.

O empregador não conseguiu provar a culpa exclusiva da vítima pela ocorrência do evento, uma vez que ficou demonstrado nos autos que a empresa falhou em sua obrigação de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, com adaptações e manutenções adequadas em suas instalações, o que poderia ter prevenido o acidente de trabalho sofrido pelo autor. Assim, ficou clara a conduta culposa, caracterizada pela omissão (negligência) da parte autora. Comprovados a conduta culposa, o dano e o nexos de causalidade, restou evidenciado o dever de indenizar, conforme os artigos 186 e 927 do Código Civil (Brasil, 2002). Portanto, a juíza condenou a parte ré a pagar as indenizações pleiteadas em razão do acidente de trabalho.

Caso não seja comprovado o nexos de causalidade, a conduta ilícita e o dano, o empregador não estará obrigado a pagar indenizações por danos morais e materiais.

O segundo estudo abordará a responsabilidade objetiva. O Tribunal Superior do Trabalho e o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região se manifestam sobre a responsabilidade objetiva do empregador, conforme demonstrado no Processo nº 0010135-31.2023.5.18.0231:

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

ASSALTO EM AGÊNCIA BANCÁRIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. É cabível, no processo o trabalho, a condenação em indenização por danos morais fundada na responsabilidade civil objetiva de que trata o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho vem-se consolidando no sentido de ser o empregador responsável pela indenização por danos suportados pelo trabalhador vítima de sequestro ou assalto em razão da sua condição de bancário, independentemente de culpa, pois a atividade bancária, atualmente, vem sendo reconhecida como uma atividade de risco, sendo aplicável à espécie a teoria da responsabilidade objetiva. (PROCESSO TRT - RO-



0011614-58.2016.5.18.0052; Acórdão - Data de assinatura: 11/08/2020; Relator(a): DANIEL VIANA JUNIOR; Órgão julgador: 3ª TURMA -Gab. Des. Elvecio Moura dos Santos”. (Brasil, 2023d).

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

Neste caso específico, trata-se de uma ação buscando indenização por danos extrapatrimoniais. O autor, gerente de banco, juntamente com sua esposa e filha de 14 anos, foram vítimas de sequestro, resultando em transtorno pós-traumático. Ele alega não ter recebido a assistência adequada após o incidente e afirma ter sido obrigado a continuar residindo na mesma área que os criminosos, já que o banco não ofereceu transferência para outro município.

No decorrer do processo, ficou comprovado que a atividade desempenhada pelo banco envolve grandes quantias, fato de conhecimento público. Isso leva à conclusão de que funcionários de bancos estão mais expostos à violência em comparação com profissionais de outros setores, evidenciado também pela necessidade de serviços de vigilância, entre outras medidas. Portanto, a atividade do banco é considerada de risco elevado, aplicando-se o artigo 927 do Código Civil de 2002.

A exposição do autor ao risco é inerente à sua função de gerente de relacionamento, estendendo-se além do horário de trabalho na agência. Assim, fica claro que o sequestro está diretamente relacionado à atividade de risco do banco, não sendo possível alegar isenção de responsabilidade devido à ação de terceiros. Com base nisso, a juíza reconheceu a responsabilidade objetiva do empregador e deferiu o pedido de indenização por danos extrapatrimoniais feito pelo autor.

## OS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA E OBJETIVA DO EMPREGADOR

A Lei da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, introduziu várias alterações que afetaram negativamente os trabalhadores, tanto no âmbito processual quanto no material. Entre os impactos, destaca-se, no campo processual, a mudança na tradicional divisão do ônus da

prova, conforme estabelecido no Código de Processo Civil de 2015, o que contribuiu para a consolidação da presunção de culpa do empregador. Já no aspecto material, nota-se a maior dificuldade em responsabilizar o empregador por acidentes de trabalho.

Observa-se que as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 afetaram o direito do trabalho, orientando-o para uma abordagem menos protecionista, considerando as revisões na CLT, o que resultou diretamente no aumento dos riscos de acidentes de trabalho e em uma maior exposição dos trabalhadores. Um exemplo significativo é a flexibilização da jornada de trabalho, que incentivou a extensão dos limites de horas trabalhadas, fator que pode reduzir a destreza e a atenção do trabalhador devido ao aumento do cansaço físico e mental.

A Reforma Trabalhista também incluiu na CLT um novo capítulo dedicado ao "teletrabalho", que, segundo o Professor Dr. Amauri César Alves, busca:

Ao inaugurar um rol de artigos para tratar especificamente do teletrabalho o legislador agiu com o objetivo de afastar o trabalhador que executa suas tarefas fora do estabelecimento patronal de receber algumas garantias que são estabelecidas para as relações em regime presencial, principalmente no que concerne à participação das horas extras, nos termos do novo inciso III do artigo 62 da CLT. Outro ponto importante diz respeito à divisão dos riscos do empreendimento, como prescreve o 75-E, dentro outros fatores que fragilizam a proteção trabalhista nessa modalidade. (ALVES, 2018, p. 67).

No que se refere aos casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, observa-se uma mudança desfavorável aos trabalhadores dessa categoria, pois, após a reforma, o ônus recai sobre o trabalhador de assinar um termo para o empregador, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pela empresa com o intuito de evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. Essa exigência está prevista no art. 75-E da CLT:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 1943).

A inclusão deste artigo na Consolidação das Leis do Trabalho é vista como uma tentativa dos legisladores da reforma de dificultar a responsabilização do empregador em situações de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais.

É relevante ressaltar o entendimento da Súmula 289 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em relação à entrega de equipamentos de proteção individual (EPIs) pelo empregador ao empregado. Esse entendimento também se aplica ao teletrabalho, estabelecendo que apenas a comprovação do fornecimento dos EPIs não exime o empregador da responsabilidade por danos decorrentes das atividades realizadas pelo trabalhador. Fica claro, então, que o termo

previsto no art. 75-E da CLT serve apenas para demonstrar que o empregado recebeu as devidas orientações, e não para isentar o empregador de sua responsabilidade em caso de infortúnios laborais.

Além disso, no que se refere às modificações processuais, houve uma alteração na presunção de culpa do empregador. De acordo com o art. 373, I, do Código de Processo Civil (CPC/2015), o ônus da prova recai sobre o autor da ação quanto ao fato constitutivo de seu direito. No entanto, no contexto trabalhista, nem sempre o autor da ação, geralmente o empregado, que busca reparação pelos danos sofridos na relação de trabalho, possui as condições necessárias para comprovar que o dano ocorreu.

Como mencionado, por muito tempo, a responsabilidade subjetiva foi a regra predominante no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente no âmbito do direito do trabalho, para responsabilizar o empregador em casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. O empregado tinha o dever de comprovar a culpa do empregador em relação ao dano sofrido, como requisito para ter direito à indenização. Essa situação colocava o trabalhador em uma posição extremamente desfavorável, pois ele enfrentava maiores dificuldades para reunir as provas necessárias para comprovar o dano. Segundo Sérgio Geraldo de Oliveira, essa dificuldade foi um dos principais motivos para o surgimento da teoria da responsabilidade objetiva, que se baseia apenas no risco da atividade, liberando a vítima da obrigação de demonstrar a culpa do empregador (Oliveira, 2018).

464

Havia uma expectativa de que a responsabilidade objetiva do empregador fosse positivada, mas o texto da reforma trabalhista acabou por reforçar a responsabilidade subjetiva, como observado nos capítulos da CLT dedicados ao teletrabalho. Nesses tópicos, o acesso dos trabalhadores brasileiros à justiça do trabalho foi, de certo modo, dificultado, ao se incluir a responsabilidade pelo pagamento de custos periciais, mesmo para aqueles que são beneficiários da justiça gratuita. Conforme o art. 790-B, "a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita" (Brasil, 1943).

Conclui-se, portanto, que a reforma trabalhista reforçou a aplicação da responsabilidade subjetiva do empregador nos dispositivos inseridos ou revisados pelo novo texto legal, representando um retrocesso em relação às conquistas árduas obtidas pelos trabalhadores brasileiros ao longo dos anos. Essa mudança agrava ainda mais a vulnerabilidade e a desvantagem contratual dos trabalhadores nas relações de trabalho.

## VULNERABILIDADE E HIPOSSUFICIENCIA

É bastante desafiador definir a vulnerabilidade de forma completa, dado o amplo alcance do termo e seus múltiplos prismas axiológicos, que podem variar consideravelmente dependendo da área de conhecimento em que é aplicado. Segundo Barchifontaine (2006, apud Wyzykowski, 2019, p. 93), "a palavra vulnerabilidade tem sua raiz etimológica no latim, nos termos *vulnerare* (ferir) e *vulnerabilis* (que causa lesão), indicando a suscetibilidade que alguém ou algo possui em ser atingido, prejudicado ou ferido." Em outras palavras, trata-se de uma condição que pode ser permanente ou temporária, individual ou coletiva, e que enfraquece ou fragiliza o sujeito de direitos, resultando em um desequilíbrio na relação.

No âmbito nacional, o Conselho Nacional de Saúde, na Resolução nº 510 de 2016, define vulnerabilidade como "a situação em que uma pessoa ou grupo de pessoas tem reduzida a capacidade de tomar decisões e de resistir em uma situação de pesquisa, devido a fatores individuais, psicológicos, econômicos, culturais, sociais ou políticos" (Brasil, 2016).

No direito do consumidor, o conceito de vulnerabilidade se torna claro ao reconhecer a fragilidade do consumidor no mercado de consumo, conforme estabelecido no art. 4º, inciso I, da Lei nº 8.078 – Código de Defesa do Consumidor (CDC):

Art. 4º A Política Nacional das Relações de Consumo visa atender às necessidades dos consumidores, respeitar sua dignidade, saúde e segurança, proteger seus interesses econômicos, melhorar sua qualidade de vida, bem como garantir a transparência e harmonia nas relações de consumo, observando os seguintes princípios: I - reconhecimento da vulnerabilidade do consumidor no mercado de consumo; (Brasil, 1990).

No âmbito do direito do trabalho o tema é abordado a princípio por Leandro do Amaral D. de Dorneles:

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

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

Portanto, é essencial diferenciar os conceitos de vulnerabilidade e hipossuficiência. A hipossuficiência é reconhecida como um pressuposto na relação contratual de trabalho, enquanto a vulnerabilidade, como discutido neste trabalho, refere-se a um estado de exposição excessiva ou risco inerente.

Nesse contexto, concorda-se com a definição de Cláudia Lima Marques (2006, apud Wyzkowski, 2019, p. 98), que afirma que "a hipossuficiência é um tipo de vulnerabilidade, que se alinha a outras formas de vulnerabilidade – técnica e jurídica – para constituir o sistema de proteção da parte mais débil nas relações de consumo." Assim, a hipossuficiência seria uma forma de vulnerabilidade de natureza econômica, enquanto a vulnerabilidade, de maneira mais ampla, representa a suscetibilidade em sentido geral.

## CONCLUSÃO

Esta pesquisa documenta a evolução e a crescente relevância do direito do trabalho na sociedade, assim como seus efeitos ao longo do tempo. Observa-se que, com o avanço dos processos produtivos, houve um aumento na exploração da força de trabalho, resultando em um número alarmante de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Isso destaca a necessidade de definições legais claras sobre acidentes de trabalho e suas categorias correspondentes, conforme estabelecido na Lei nº 8.213/91, a Lei da Previdência Social Brasileira (LPSB).

A responsabilização civil em casos de acidentes de trabalho e doenças profissionais tem gerado divergências doutrinárias e jurisprudenciais no âmbito trabalhista, especialmente em face do elevado número de acidentes e seus impactos na sociedade. Diante disso, é necessário que o Estado atue de forma regulatória para equilibrar a relação entre empregador e empregado, garantindo a interpretação e aplicação das leis de acordo com os casos concretos.

A pesquisa baseou-se em uma análise aprofundada das questões jurisprudenciais e doutrinárias relacionadas à responsabilidade civil do empregador em casos de acidentes e doenças ocupacionais. Duas teorias se destacam para avaliar a responsabilidade do empregador: a teoria subjetiva, que exige a comprovação de culpa ou dolo, e a teoria objetiva, que se baseia no risco da atividade.

A pesquisa demonstra que, por muito tempo, a teoria da responsabilidade subjetiva foi a regra para atribuir responsabilidade ao empregador em casos de infortúnios laborais, sendo necessário comprovar dolo ou culpa, conforme estabelecido no art. XXVIII da CF/88. No

entanto, com a evolução do Código Civil de 2002, especialmente em seu art. 927, parágrafo único, a responsabilidade objetiva ganhou espaço no judiciário brasileiro, aplicada em casos de acidentes de trabalho decorrentes de atividades de risco. Na responsabilidade objetiva, não há necessidade de a vítima provar a culpa ou dolo do empregador.

A pesquisa conclui que, com a reforma trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017, houve um retrocesso no que diz respeito aos direitos e garantias dos trabalhadores, bem como na aplicação da responsabilidade objetiva do empregador em casos de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Esse retrocesso é exemplificado pelo art. 75-E da CLT, que trata do teletrabalho e dificulta a responsabilização do empregador, favorecendo a aplicação da responsabilidade subjetiva.

No entanto, a pesquisa reconhece que há espaço para a aplicação da responsabilidade objetiva em casos de acidentes de trabalho, ao analisar e comparar as características e condições dos dois polos da relação de trabalho: trabalhador e empregador. Verifica-se que há desigualdades significativas na relação entre esses sujeitos, assim como dificuldades e vulnerabilidades do trabalhador em comprovar a culpa ou dolo do empregador.

A desigualdade entre os sujeitos é evidenciada pela análise e reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador em relação ao empregador, já que o trabalhador vende sua força de trabalho, muitas vezes, para garantir sua própria subsistência e a de sua família. Embora a CLT não aborde diretamente o conceito de vulnerabilidade, a pesquisa utiliza o diálogo com o direito do consumidor para aproximar esse instituto do direito do trabalho.

A pesquisa diferencia o conceito de vulnerabilidade do de hipossuficiência, que por vezes são confundidos ou utilizados de forma inadequada. A vulnerabilidade, conforme demonstrado na pesquisa e revisões bibliográficas, pode ser entendida como um estado de exposição excessiva ou risco inerente, devido a uma suscetibilidade mais ampla. Isso se refere a uma situação de inferioridade contratual do trabalhador, agravada por fatores laborais ou condições pessoais que podem resultar em danos existenciais ou patrimoniais. Já a hipossuficiência é vista como um tipo de vulnerabilidade de natureza econômica.

Reconhecendo essa condição de vulnerabilidade do trabalhador, a pesquisa defende a necessidade de um enfoque mais social e de uma ampliação do Princípio da Proteção, que fundamenta o Direito do Trabalho, para reduzir as desigualdades e melhorar o equilíbrio nas relações de trabalho.

Este trabalho evidencia o reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador em casos de acidentes e doenças profissionais para a aplicação da responsabilidade objetiva do empregador, conforme julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região apresentados. Esses julgados aplicam o art. 927 do Código Civil de 2002, em conjunto com o art. 2º da CLT, demonstrando que o empregador deve responder pelos danos causados ao trabalhador em função de sua exposição a situações de risco no exercício de suas funções.

Conclui-se, portanto, que ao reconhecer a vulnerabilidade do trabalhador, decorrente da exposição de sua vida e integridade física às atividades exercidas em sua função, é possível ampliar a aplicação da responsabilidade objetiva do empregador em casos de acidentes e doenças profissionais, garantindo uma justa indenização que, ainda que parcialmente, repare ou minimize os danos sofridos pelo trabalhador em infortúnios laborais.

## METODOLOGIA

A metodologia de pesquisa adotada neste trabalho consiste em uma revisão bibliográfica, juntamente com a análise jurisprudencial, principiológica e normativa referente ao tema. O método de pesquisa é de caráter jurídico dogmático e objetivo exploratório, e, após a definição dos conceitos de vulnerabilidade, responsabilidade objetiva, acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, busca-se demonstrar como a teoria da responsabilidade objetiva e subjetiva tem sido aplicada no direito do trabalho em casos de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Para tanto, foram analisados julgados da Justiça do Trabalho, com o intuito de, a partir da perspectiva da vulnerabilidade do empregado, mostrar a possibilidade de uma aplicação mais ampla da responsabilidade objetiva nos casos estudados.

468

## REFERÊNCIAS

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

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

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

ALVES, Amauri Cesar. **Direito, trabalho e vulnerabilidade**. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>. Acesso em: 10 jan. 2024. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i2.63907>.

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

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

AYRES, Dennis de Oliveira; CORRÊA, José Aldo Peixoto. **Manual de prevenção de acidentes do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2017. 263 p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788597013092>. Acesso em: 15 jun. 2024.

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

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 21 jun. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 7036, de 10 de novembro de 1944. Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**, 13 nov. 1944. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/del7036.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del7036.htm). Acesso em: 02 jul. 2024.

BRASIL. Decreto nº 24637, de 10 de julho de 1934. Estabelece sob novos moldes as obrigações resultantes dos acidentes do trabalho e dá outras providências. BRASÍLIA, DF: **Diário Oficial da União**, 12 jul. 1934. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24637-10-julho-1934-505781-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 02 jul. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. BRASÍLIA, DF: Diário Oficial da União, 05 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 02 jul. 2024.

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

BRASIL. **Lei nº 8078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. BRASÍLIA, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8078compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm). Acesso em: 11 jul. 2024.



BRASIL. **Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. BRASÍLIA, DF, 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 11 jul. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. BRASÍLIA, DF: Diário Oficial da União, 11 jan. 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 11 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3.<sup>a</sup> Região; Processo: RO: 0010757-51.2015.5.03.0153 Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr. Belo Horizonte, 01 jun., 2016. Disponível em <https://www.trt3.jus.br> . Acesso em 12/07/2024.

BRASIL. MINISTÉRIO DA PREVIDENCIA SOCIAL. **Quantidade de acidentes do trabalho, por situação do registro e motivo, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), no Brasil - 2019/2021.** 2023. Disponível em: [https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente\\_trabalho\\_incapacidade/arquivos/copy\\_of\\_AEAT\\_2021/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/subsecao-a-acidentes-do-trabalho/capitulo-1-brasil-e-grandes-regioes/1-1-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-do-registro-e-motivo-segundo-a-classificacao-nacional-de-atividades-economicas-cnae-no-brasil-2018-2019](https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade/arquivos/copy_of_AEAT_2021/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/subsecao-a-acidentes-do-trabalho/capitulo-1-brasil-e-grandes-regioes/1-1-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-do-registro-e-motivo-segundo-a-classificacao-nacional-de-atividades-economicas-cnae-no-brasil-2018-2019). Acesso em: 12 jul. 24.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Normas Regulamentadoras - NR.** 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs> . Acesso em: 15 jul. 2024.

470

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3.<sup>a</sup> Região. Acórdão nº 0010702-13.2019.5.03.0169. Relator: Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira. Belo Horizonte, MG, 27 de outubro de 2020. Disponível em <<https://www.trt3.jus.br>>. Acesso em 15/07/2024.

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

DINIZ, Maria H. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil.** v.7. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627765. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627765/>. Acesso em: 04 ago. 2024.

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

FILHO, Sergio C. **Programa de Responsabilidade Civil.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559775217. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559775217/>. Acesso em: 05 ago. 2024.

GONCALVES, Carlos R. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil.** v.4. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553628410. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553628410/>. Acesso em: 04 ago. 2024.

MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023. 344 p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786553624320>. Acesso em: 01 ago. 2024.

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

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

PEREIRA, Caio Mário da S. **Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. Ebook. ISBN 9786559644933. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559644933/>. Acesso em: 03 ago. 2024.

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

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

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