

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PERANTE O NOVO CÓDIGO CIVIL (*)

LUIZ CARLOS AMORIM ROBORETELLA (**)

1. INTRODUÇÃO

A unificação do direito privado já era defendida por Teixeira de Freitas, de forma pioneira, quando foi incumbido de redigir um projeto de código civil. Para ele, não havia sentido na separação legislativa entre direito civil e direito comercial.

Na Itália, Vivante defendeu a mesma tese, que triunfou no CC italiano de 1942.

Na dogmática jurídica, entretanto, continuarão separados o direito civil e o direito comercial.

No Brasil, o novo CC consagra essa unificação. Seu anteprojeto foi elaborado em 1972 e a tramitação no Congresso se iniciou em 1976. Assim, 26 anos depois, em 10.1.2002, foi sancionado (Lei n. 10.406), com 2046 artigos.

Mas já havia ocorrido grandes modificações, em virtude do que a doutrina chama de Direito Civil Constitucional. O centro do ordenamento jurídico, definitivamente, é a Constituição, nos modernos sistemas de direito.

O Código Civil faz a mediação entre a Constituição e os microsistemas. O CC de 1916 foi sendo reinterpretado pelo juízes, de forma construtiva.

Na atualidade, a importância do Código Civil está diminuída, em face de vários microsistemas jurídicos, como a CLT, a locação predial, a proteção ao consumidor.

(*) Palestra proferida no Ciclo de Palestras sobre o Novo Código Civil, realizado no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, promovido pela EMATRA XV — Escola da Magistratura da Justiça do Trabalho da 15ª Região, AMATRA XV — Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região, AAT-SP — Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo e AATC — Associação dos Advogados Trabalhistas de Campinas, em 24.4.03.

(**) Advogado em São Paulo — Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo — Professor Titular da Faculdade de Direito da Fundação Armando Álvares /FAAP — Conselheiro e membro titular da Academia Nacional de Direito do Trabalho — Membro da Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

2. FATO JURÍDICO, ATO JURÍDICO E NEGÓCIO JURÍDICO

Fato jurídico, segundo MIGUEL REALE, é todo e qualquer fato, de ordem física ou social, inserido em uma estrutura normativa, ou seja, que corresponde a um modelo previsto na lei.

Assim, o fato é jurídico quando constitui, extingue ou modifica relações jurídicas. Pode provir da natureza (tempestade, terremoto), ter origem que não depende exclusivamente da vontade humana (morte) ou que depende exclusivamente da vontade humana (contrato).

A doutrina tradicional distingue os fatos jurídicos (*lato sensu*) em fatos, atos e negócios jurídicos.

No novo CC, os fatos jurídicos são o gênero, como se vê no Livro III do novo CC, do qual são espécies:

Título I — Negócio jurídico

Título II — Ato jurídico lícito

Título III — Ato ilícito

Exemplos de ato jurídico lícito são: ocupação de um terreno, mudança de domicílio, achado de um tesouro, o pagamento indevido, a intimação, a interpelação, o aviso, a confissão.

O negócio jurídico, segundo REALE, é aquela espécie de ato jurídico que, além de se originar de um ato voluntário, implica a declaração expressa da vontade, que cria uma relação jurídica entre dois sujeitos, protegida pelo ordenamento.

Seus efeitos, portanto, se subordinam à vontade declarada pelas partes, nos limites da lei; são desejados por elas, de forma expressa.

3. RESPONSABILIDADE CIVIL

Segundo o artigo 186, aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

No artigo 187, o novo CC reprime o exercício de um direito em que o agente "excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes".

Aqui está o *princípio da boa-fé objetiva*, que também se vê nos artigos 113 e 422.

É elemento novo de interpretação do negócio jurídico, ou seja, deve-se favorecer a parte que age objetivamente de boa-fé, e não apenas aquela que agiu por ignorância, sem conhecer os fatos (*boa-fé subjetiva*).

Em outras palavras, não são apenas os deveres convencionados pelas partes, mas os que estão *implícitos*.

São *deveres anexos, ou secundários*. Criam para as partes um padrão de lealdade e honestidade de comportamento, caracterizado pelo dever de informação, de cooperação, de sigilo, de cuidado, de prestar contas, de proteção etc.

O Código Civil holandês se refere a tais deveres como "exigências da razão e da equidade".

Os atos ilícitos, quanto ao fato gerador, determinam responsabilidade civil contratual e extracontratual.

A responsabilidade contratual decorre do inadimplemento do contrato, cabendo ao réu, ou devedor, o ônus da prova.

A responsabilidade civil extracontratual decorre de ato ilícito, cabendo a prova ao autor, vítima do dano.

Quanto ao fundamento, a responsabilidade civil é *objetiva* (teoria do risco) e *subjetiva* (culpa ou dolo).

A responsabilidade civil objetiva é estabelecida em lei ou no contrato. Não depende da revelação da culpa "lato sensu".

A responsabilidade subjetiva, ao contrário, decorre da culpa *lato sensu* do agente, que deve ser provada.

A culpa surge pela transgressão do dever geral de não causar dano a outrem.

Não se admite o princípio "in dubio pro operario".

O artigo 932, III do CC, reproduzindo a norma do código anterior, declara a responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos praticados por seus empregados e prepostos, no exercício do trabalho que lhes compete, ou em razão dele.

4. ACIDENTE DO TRABALHO

Um dos mais importantes aspectos da responsabilidade civil nas relações de trabalho está nos acidentes, doenças profissionais ou doenças do trabalho.

O Brasil figura no ranking mundial em 11º lugar em acidentes do trabalho, de acordo com estatística oficial da Organização Internacional do Trabalho (OIT), perdendo apenas para países de terceiro mundo como, Indonésia, Turquia, África do Sul, Burundi, Coreia do Sul, Guatemala, Zimbábwe, Costa Rica e Índia.

A realidade é ainda pior se considerarmos que mais de 50% dos trabalhadores brasileiros não têm carteira de trabalho assinada e seus infortúnios não entram nas estatísticas.

O acidente do trabalho é um drama essencialmente humano, pelas mortes, mutilações, sofrimentos e tragédias que traz.

Também constitui um problema econômico. O gasto anual, da ordem de 6 bilhões de dólares, é suportado pela Previdência Social e pelos empregadores, sendo, ao fim e ao cabo, repassado para toda a sociedade.

Segundo o artigo 7º, inciso 28 da CF, é direito do trabalhador o seguro contra acidente do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização, quando este incorrer em dolo ou culpa.

No conjunto, o sistema jurídico assegura aos trabalhadores acidentados ou a seus familiares:

a) benefícios do INSS como auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez e pensão por morte;

b) estabilidade provisória no emprego, de 12 meses após a alta do órgão oficial (art. 118, da Lei n. 8.213/91), ou por prazo superior, nos termos dos diversos instrumentos normativos de trabalho existentes;

c) indenização por dano material e/ou moral, em caso de dolo ou culpa do empregador (responsabilidade subjetiva).

A responsabilidade civil subjetiva não decorre simplesmente do risco da atividade, mas sim do descumprimento de normas de segurança e saúde pelo empregador.

O contrato de trabalho envolve risco para as duas partes contratantes; por isto, deve-se apurar a culpa efetiva no evento danoso, que até pode ser *recíproca*.

Segundo Washington de Barros Monteiro, a *culpa grave* é a "falta com intenção dolosa ou por negligência imprópria ao comum dos homens; *culpa leve* é a falta evitável com atenção ordinária; *culpa levíssima* é a falta só evitável com atenção extraordinária, ou por especial habilidade, e conhecimento singular".

O novo CC, no artigo 927, parágrafo único, amplia a responsabilidade objetiva quando declara a obrigação de indenizar, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei ou quando a "a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem".

Diante disto, se poderia perguntar: quando o empregado recebe, por exemplo, adicional de periculosidade ou de insalubridade, incidiria a regra da responsabilidade objetiva, já que o risco é inerente à atividade?

A resposta é *negativa*.

O texto deve ser interpretado em harmonia com a norma constitucional que, no caso específico do acidente do trabalho, traça os parâmetros da responsabilidade subjetiva do empregador (artigo 7º, inciso 28).

A norma constitucional delimita claramente o âmbito da responsabilidade civil no que se refere à infortunistica.

Na Jornada de Direito Civil promovida pela Justiça Federal, aprovou-se o Enunciado n. 38:

“A responsabilidade fundada no risco da atividade, como prevista na segunda parte o par. único do art. 927 do novo CC, configura-se quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano causar a pessoa determinada um *ônus maior do que aos demais membros da coletividade*”.

Portanto, há que compreender o parágrafo único do artigo 927 com essas limitações, sob pena de se instaurar o caos nas relações de trabalho, dado o grau de conflitividade e incerteza que adviria.

Mas, de todo modo, é perigoso negligenciar no fornecimento de equipamentos individuais e coletivos de proteção ou não orientar os empregados sobre o uso correto.

A Portaria n. 3.214/78, na NR 6, assim diz sobre o EPI:

- a) o tipo deve ser adequado à atividade do empregador;
- b) deve haver treinamento sobre o uso adequado;
- c) uso obrigatório.

Os tribunais da justiça comum têm reconhecido a responsabilidade subjetiva do empregador em várias hipóteses, como:

- a) falta de fornecimento de EPI;
- b) EPI inútil ou inovação tecnológica sem a devida apreciação do MTE;
- c) falta de fiscalização de uso do EPI (artigos 154 e 157 da CLT);
- d) falta de treinamento.

O empregador, evidentemente, não pode ser obrigado a eliminar ou neutralizar totalmente a insalubridade ou periculosidade, pois tal tarefa se afigura irrealizável. *Seu dever jurídico é mantê-las no nível mínimo possível.*

5. DANO MORAL

Mitos e preconceitos, em face das conotações éticas e religiosas, ao envolver a temática do dano moral, certamente impediram sua normal evolução dogmática e legislativa no ordenamento jurídico brasileiro. Outros exemplos há, de resto, da influência cultural de princípios de origem religiosa, vinculados a valores imateriais ou espirituais, no avanço ou retrocesso das instituições jurídicas.

Para muitos, a reparação do dano moral se afiguraria verdadeira negação da ordem sobrenatural, reduzindo a felicidade a uma questão material. Afinal, não o estoicismo é também uma espécie de “direito” inerente ao ser humano, contribuindo até para redenção, purificação e aperfeiçoamento da alma, sob o ângulo filosófico.

Nos regimes socialistas, o dano moral é tido como clara manifestação do direito burguês.

Há realmente dificuldades no que concerne à reparabilidade do dano moral, isto em virtude da dificuldade ou mesmo impossibilidade de equivalência entre perda e reparação pecuniária.

Para essa linha de pensamento, que se poderia denominar conservadora, o patrimônio moral é um bem abstrato, fora do comércio, inapropriável, e assim predominou, por muitos anos, na própria jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

Sem embargo disto, a verdade é que a doutrina majoritária brasileira não excluía do artigo 159 do Código Civil o dano moral. Até porque vários preceitos do diploma revogado cuidavam do dano moral, tais como os artigos 1.538, 1.541, 1.543, 1.547, 1.548, 1.549, 1.550 e 551; da mesma forma o Código Nacional de Telecomunicações, as leis 4.737/65, 5.250/67 e 7.300/85, entre outras.

Para Savatier, "dano moral é qualquer sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária".

Cunha Gonçalves dizia que o homem não é só matéria viva; é corpo e espírito ... o homem possui bens espirituais ou morais, que lhe são preciosos e queridos, tanto ou mais que os bens materiais ... alegrias, prazeres, doçuras afetivas, distrações, confortos, leituras, viagens, encantos da vida etc. ...

É claro que nem todo acidente do trabalho comporta indenização por dano moral, pois sempre será necessária a demonstração de culpa ou dolo do empregador. Já se decidiu que o adicional de insalubridade e a aposentadoria especial, "mesmo decorrentes de más condições de trabalho", *não geram, só por terem sido concedidos, automaticamente direito a indenização por dano moral.*

A indenização por dano material e/ou moral será fixada de acordo com os artigos 944 a 955 do CC.

Há que verificar a culpa concreta. Imaginemos um trabalhador de 18 anos que tem o braço amputado por imprudência do empregador, que determinou a operação de certa máquina sem qualquer orientação técnica.

Esse trabalhador, além de sofrer prejuízo material na sua vida profissional, sofrerá um grande abalo na personalidade e ficará marcado o resto de sua vida pela dor moral decorrente do infortúnio.

Outro exemplo é o trabalhador jovem que se torna impotente sexualmente em razão de agentes químicos, por falta de uso adequado dos EPIs.

A indenização por dano moral, nesses casos, não apagará a dor moral mas vai, ao menos, diminuí-la, pelo satisfação material que propicia.

Há decisões assegurando indenização por dano moral até mesmo ao nascituro, quando nasce com vida.

Quanto à responsabilidade do empregado ou preposto pelo dano, segundo o En. 44 da Jornada de Direito Civil da Justiça Federal, "na hipótese do artigo 934, o empregador e o comitente somente poderão agir regressivamente contra o empregado ou preposto se estes tiverem causado dano com dolo ou culpa".

É paradoxal que o dano patrimonial sempre tenha sido pacificamente aceito como indenizável, sem margem a dúvidas, enquanto o dano moral enfrentava dificuldades de aceitação.

Numa concepção kantiana, os bens patrimoniais são meios econômicos de satisfazer interesses, enquanto que os bens extra-patrimoniais são atributos da personalidade, direitos subjetivos que constituem *finis in si mesmos*.

A expressão "dano extra-patrimonial" (DEP) melhor define esse fenômeno jurídico, já que a expressão "dano moral" não consegue abarcar toda a gama de situações de fato, parecendo vincular-se mais a sofrimentos, dores, angústias, que são apenas uma das formas pelas quais se manifesta.

Na verdade, o sofrimento não é requisito indispensável, mas sim a minoração espiritual, a alteração do estado de equilíbrio emocional e de autoestima da vítima. É um atentado ao direito à felicidade, ou seja, vida familiar, prestígio social, situação econômica, realização pessoal e profissional.

Talvez seja no âmbito do direito do trabalho que o dano moral encontre maior espaço, dada a subordinação do empregado ao empregador. Afinal, a dignidade do trabalhador deve ser protegida pelo direito do trabalho.

A Constituição de 88 exalta a dignidade da pessoa humana e dispõe que "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação"(art. 5º, X).

Situações várias podem ensejar o pedido de indenização, a seguir exemplificadas:

a) comunicação do empregador de abandono do emprego em órgão da imprensa, conquanto tenha ciência da residência do obreiro;

b) assédio sexual e moral;

c) anotação da razão de despedida na CTPS do empregado;

d) tornar públicos costumes e vícios do outro contratante;

e) espionagem com o fito de apurar opiniões políticas ou militância sindical;

f) boatos infamantes;

g) difusão de listas negras

h) acusação infundada de ato de improbidade;

i) intromissão na intimidade, mediante utilização de guardas particulares;

- j) revistas íntimas abusivas;
- l) inquirição sobre opções religiosas, sexuais etc..
- j) normas internas de segurança ultrajantes ou vexatórias.
- l) informações desabonadoras sobre o empregado.

Não cabe indenização por dano moral na despedida pura, em que o empregador exerce normal e lícitamente seu direito de dispensa. Só será devida quando houver abuso ou excesso.

Na despedida normal, a lei estabelece indenização tarifada, fundada na responsabilidade objetiva do empregador, que se torna devedor só pelo fato de ter praticado injusto despedimento. Tal compensação não envolve a indenização do DEP.

São plenamente compatíveis os pedidos de reparação patrimonial e indenização por dano moral. O fato gerador pode ser único, com múltiplas consequências, gerando danos de distinta natureza. Assim, embora decorrentes do mesmo fato, devem ensejar reparação cumulada.

A jurisprudência é majoritária quanto à independência e cumulatividade das pretensões, merecendo destaque a Súmula 37 do STJ:

“São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

Reconhece-se modernamente a possibilidade de dano moral da pessoa jurídica, na medida em que prejudicada sua imagem junto ao mercado ou instituições financeiras (STF, Súmula 227).

6. REPARAÇÃO DO DANO

A indenização por dano material e/ou moral será fixada de acordo com os artigos 944 a 955 do CC.

É admitida a teoria do valor do desestímulo como sanção civil, que reequilibra a relação e, ao mesmo tempo, inibe práticas danosas no futuro.

A indenização é estabelecida, segundo o artigo 944 do CC, conforme a extensão do dano. Havendo desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, o juiz *pode reduzir a indenização*, nos casos de responsabilidade subjetiva.

No entanto, *não há redução no caso de responsabilidade objetiva*, segundo o Enunciado n. 46 da Jornada de Direito Civil da Justiça Federal, realizado em setembro de 2002, por representar exceção ao princípio da reparação integral do dano.

No caso de culpa recíproca, o artigo 945/CC determina o cálculo proporcional da indenização.

O juiz deve levar em conta a gravidade da conduta em confronto com seu resultado, a posição social e financeira do agente e da vítima, a intensidade do ânimo de ofender.

O dano moral, por sua vez, é de mais difícil quantificação.

Yussef Cahali ensina que o dano moral se resolve através de uma *compensação* e não de uma indenização, pois esta significa eliminar o prejuízo. Seria, portanto, uma forma de *compensação satisfativa*, uma resposta ao desalento da vítima.

A teoria compensatória é admitida por Caio Mario, Orlando Gomes, Aguiar Dias, Bittar e outros.

Seus critérios são:

- a) inexistência de relação necessária entre dano moral e material;
- b) inexistência de correlação entre a gravidade da falta e o dano
- c) gravidade objetiva do dano — circunstâncias objetivas; idade, sexo, condição social, sensibilidade, dano direto ou indireto, tipo de lesão, divulgação do fato, realidade econômica do país etc.
- d) na dúvida, a regra mais favorável ao lesado (art.948 do CC anterior).
- e) satisfação objetiva da vítima.

Reparar é restabelecer o equilíbrio preexistente, alterado pelo dano. Normalmente, o direito só mede a riqueza patrimonial, considerando que não é mensurável o extra-patrimonial, até por ser exatamente igual para cada ser humano.

Mas o dano moral pode variar de pessoa para pessoa, como no exemplo do cozinheiro que perde o paladar; do atleta que perde um membro; de que alguém que, mantendo voto de castidade, é acusado de assédio sexual.

A reparação do dano moral trabalhista pode também ser realizada através da sanção *"in natura"*, ou seja, retratação, contra-publicação, publicação de sentença ou outra forma de reposição à situação anterior.

A CF/88 só se refere à indenização, o que, para alguns, excluiria a reparação *"in natura"*.

O juiz deve aplicar o critério da razoabilidade, fugindo ao mero subjetivismo, mediante um juízo de equidade. Deve comportar-se com um avaliador do dano.

Consideramos necessária a fixação, por lei, de limites máximos e mínimos para a indenização do dano moral, para evitar excessivo subjetivismo.

É certo que há alguns parâmetros no sistema legal brasileiro. Nos casos de ofensa à honra, o ofensor pagará o dobro da multa no grau máximo da pena criminal respectiva.

O artigo 49 do Código Penal permite valor até 5.400 SM.

A Lei de Imprensa e o Código Nacional de Telecomunicações são fontes normativas, com valores que oscilam entre 5 e 200 SM.

O artigo 54 da Lei de Imprensa traz fatores como intensidade do sofrimento, gravidade da lesão, natureza e repercussão da ofensa, posição social do ofendido, intensidade do dolo ou culpa, situação econômica do agente, condenação anterior, retratação espontânea.

No campo trabalhista, a CLT não relaciona a indenização com a amplitude do dano material sofrido pelo empregado, pois adota o sistema tarifado. O trabalhador fica isento de prová-lo e a empresa é protegida pelo limite.

Mas o dano moral não é coberto pelas indenizações da CLT ou do FGTS. Assim, atos ilícitos conexos à dispensa podem gerar direito à indenização.

O STF reconhece a competência da Justiça do Trabalho para apreciar dano moral decorrente do contrato de trabalho.

Por fim, cabe lembrar que o artigo 935 do novo CC disciplina o impacto do processo criminal sobre a relação civil.

7. TEMAS ESPECIAIS

- a) Responsabilidade civil por conduta abusiva ou anti-sindical.
- b) Responsabilidade do mandante por atos cumpridos pelo mandatário.
- c) Responsabilidade civil dos prepostos e gerentes (*vide* artigos 1.169 e 1.172). O novo CC consagra a responsabilidade objetiva do empregador por ato lesivo de empregado. Todavia, dá ao empregador a ação de regresso (artigo 934). O artigo 462 da CLT possibilita o exercício do direito de retenção.
 - d) No transporte de valores, a blindagem deficiente e a falta de colete à prova de balas gera responsabilidade subjetiva do empregador.
 - e) Assalto à mão-armada é fato de terceiro, alheio ao transporte, que não acarreta responsabilidade subjetiva para a empresa.
 - f) Sentença penal condenatória do empregado por homicídio gera responsabilidade objetiva do empregador.
 - g) Multa prevista em convenção coletiva não é aceita para compor o valor de indenização por dano ao empregado, quando apurada culpa do empregador.
 - h) Morte do empregado em assalto gera responsabilidade subjetiva para o Estado e não para o empregador.
 - i) Morte do empregado em acidente de trânsito com veículo dirigido por motorista que, também empregado da empresa, foi condenado em processo criminal, é responsabilidade objetiva do empregador.
 - j) O servidor público civil não tem direito à indenização de direito comum, a teor do artigo 39, § 3º da CF.

l) É ineficaz a transação trabalhista com relação à responsabilidade civil subjetiva.

m) O artigo 940 trata da matéria anteriormente contida no artigo 1.531, relativa à demanda por dívida já paga, e se aplica tanto ao empregado como ao empregador. Assim, deve este abster-se de pedir judicialmente, ou mesmo em reconvenção, valores já pagos pelo empregado.

8. RISCOS DA TERCEIRIZAÇÃO

a) Trabalhador temporário acidentado por culpa da tomadora que não fornece EPI. Jurisprudência se divide entre condenar a fornecedora e a tomadora ou apenas esta última. Prevalece a responsabilidade subjetiva da tomadora.

b) Em caso de acidente no transporte de empregados, o empregador pode ser condenado com base na culpa "*in eligendo*", "*in vigilando*" ou "*in omittendo*".

c) TAC/SP considerou responsáveis a empresa contratada, a construtora, a dona da obra e a empreiteira em caso de morte do empregado por falha no mecanismo do elevador.

d) É comum a condenação da empresa tomadora, quando provada culpa no dano causado a empregado de terceiro, ou no mínimo de forma solidária.

e) Não se admite cláusula contratual que isenta de responsabilidade o tomador do serviço. Por cautela, o tomador deve inserir cláusula de responsabilidade *exclusiva do fornecedor*, além de prever que, no caso de ação judicial do empregado, o fornecedor será chamado ao processo, como responsável solidário.

f) O Enunciado 331 do TST estabelece a responsabilidade subsidiária do tomador nas obrigações trabalhistas do fornecedor do serviço. Esse verbete pode ser invocado nas hipóteses de responsabilidade civil por dolo ou culpa, o que impõe ainda maiores cuidados do tomador, relativamente a danos materiais ou morais imputáveis ao fornecedor e que atinjam os empregados deste.

9. ASPECTOS PROCESSUAIS

a) A competência da Justiça Comum nos casos de responsabilidade subjetiva do empregador deve ser novamente objeto de discussão. Os que a defendem estabelecem distinção entre fundamento do pedido e causa de pedir. Alegam que a causa de pedir é a obrigação de ressarcir o dano, que é prevista no CC, pouco importando se está relacionado com o trabalho.

O argumento não convence. Como já decidiu o STF, se o fato ocorreu dentro de uma relação de emprego, pouco importa que, para sua solução,

sejam aplicadas regras do Direito Civil. O que define a competência é a relação jurídica travada pelas partes. Por isto, deve ser da Justiça do Trabalho em qualquer espécie de dano material ou moral originário da relação de emprego.

b) Direito de regresso deve admitir denúncia da lixe, pois é uma discussão conexa. Propicia mais economia e celeridade. Trata-se de matéria controvertida nos tribunais comuns.

c) Vícios de fabricação de máquinas ou equipamentos também deveriam ensejar denúncia da lixe ao fabricante.

d) Na empreitada ou locação de mão-de-obra, quando ocorre acidente no estabelecimento da tomadora, deve-se admitir litisconsórcio passivo ou denúncia da lixe à tomadora do serviço. Para alguns acordãos, a iniciativa cabe unicamente à vítima, afastando assim a litisdenúncia pelo réu.

e) A solidariedade dos que concorrem para o evento danoso justifica o litisconsórcio passivo.

f) Sentença trabalhista que nega onexo etiológico não produz coisa julgada na ação de indenização de direito comum, segundo a jurisprudência predominante.

g) Acordo na Justiça do Trabalho não exclui o direito à indenização por dolo ou culpa do empregador.

h) Acordo em ação de indenização por dano material, com ampla quitação, vale também para o dano moral.

10. RESPONSABILIDADE OBJETIVA NO ACIDENTE DO TRABALHO

O conceito de acidente do trabalho está no artigo 19 da Lei n. 8.213/91: "é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 da Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho".

É o acidente por *causa direta*.

Na causa indireta, tem-se o acidente do trabalho por equiparação (art. 21, incisos 11 a IV), ou seja:

a) o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, proveniente de: ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por companheiro de trabalho ou terceiros; ofensa física intencional, inclusive de terceiros, em razão de disputa relacionada com o trabalho; ato de imprudência, negligência ou imperícia, de companheiro de trabalho ou de terceiros; IV - ato de pessoa privada do uso da razão; desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

b) a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

c) o acidente sofrido pelo segurado, ainda que fora do local e horário de trabalho, na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo, quando financiado por esta dentro de seus planos de melhor capacitação da mão-de-obra; no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive de veículo de propriedade do segurado (acidente *in itinere*).

O art. 21, inciso I, da Lei de Benefícios, trata da concausalidade, isto é, introduz uma exceção à regra de causa e efeito (trabalho e acidente) ao equiparar ao acidente de trabalho "o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação".

No exame da concausalidade estudam-se fatos ou circunstâncias que se somam à causa, do que resulta o evento final: morte, perda ou redução da capacidade para o trabalho. Ou lesão que exija atenção médica para a recuperação do trabalhador.

Ocorrido um acidente do trabalho (configurado pelo triplice nexo: trabalho-acidente, acidente-lesão, lesão-incapacidade), como, por exemplo, a quebra de uma perna, é possível que, no transporte do trabalhador para o hospital, haja circunstância que provoque sua morte (acidente de trânsito). Este segundo fato, embora não seja a causa única, contribui para o evento final.

A lei considera esse segundo e último fato como componente do conceito de acidente do trabalho. A concausa pode ser superveniente e antevéniente, como, por exemplo, trabalhador que tem lesão cardíaca congênita e, em face da causa acidentária (esforço excessivo ou traumatismos), vem a sofrer a morte por problemas cardíacos.

O art. 20 considera também acidente do trabalho:

a) doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelos Ministérios do Trabalho e da Previdência Social;

b) 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 na alínea anterior.

Não são consideradas como doença do trabalho (art. 20, § 12): a) a doença degenerativa; b) a inerente a grupo etário; c) a que não produza

incapacidade laborativa; d) 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.

A empresa é obrigada a comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, deverá comunicar, de imediato, à autoridade competente (no Estado do Espírito Santo, à Delegacia Especializada de Acidentes do Trabalho), sob pena de multa da Lei n. 8.213/91. Esta multa tem natureza nitidamente administrativa (art. 22).

Caso a empresa não faça a comunicação, poderão fazê-lo o próprio acidentado, seus dependentes, o sindicato de sua categoria profissional, o médico que assistiu o acidentado ou qualquer autoridade pública.

O art. 23 da Lei n. 8.213/91 considera como dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício de atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para esse efeito o que ocorrer primeiro.

11. REFLEXOS NO CONTRATO DE TRABALHO

O acidente do trabalho provoca a interrupção do contrato de trabalho.

Segundo a Lei n. 6.367/76, cabe à empresa pagar a remuneração do dia do acidente e dos quinze dias seguintes ao mesmo (interrupção). A partir do 16º dia, o acidentado passa a perceber benefício previdenciário denominado de auxílio-doença.

No dia seguinte à cessação do auxílio-doença, fará jus à percepção de auxílio-acidente (cujo valor mensal é de 50% do salário-de-benefício, nos termos do art. 86, § 1º, da Lei n. 8.213/91, com nova redação dada pela Lei n. 9.032/95), independentemente de qualquer remuneração do rendimento auferido.

O recebimento de salário ou concessão de qualquer outro benefício não prejudicará a continuidade do recebimento do auxílio-acidente.

Outro efeito do acidente no contrato de trabalho é previsto no art. 4º, parágrafo único, da CLT:

“Computar-se-ão, na contagem do tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho”

Durante o afastamento, são mantidos os recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (Regulamento do FGTS, art. 28, 111).

Se o afastamento não ultrapassar seis meses, será computado para efeito de aquisição do direito a férias (Consolidação das Leis do Trabalho, art. 133, IV).

BIBLIOGRAFIA

- AMORIM, Sebastião Luiz e OLIVEIRA, José de, *Responsabilidade Civil — Acidente do Trabalho*, S. Paulo, Saraiva, 2001.
- AZEVEDO, Álvaro Villaça, *Anotações sobre o Novo Código Civil*, S. Paulo, Revista do Advogado, n. 68, 2002.
- BALBINO, Renata Domingues Barbosa, *O Princípio da boa-fé objetiva no Novo Código Civil*, S. Paulo, Revista do Advogado, n. 68, 2002.
- TUCCI, Cibele Pinheiro Marçal Cruz e, *Teoria geral da boa-fé objetiva*, S. Paulo, Revista do Advogado, n. 68, 2002.
- DINIZ, Maria Helena, *Curso de Direito Civil Brasileiro*, S. Paulo, Saraiva, 7^o Vol., 2002.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, *Responsabilidade e as Relações do Trabalho*, S. Paulo, LTr, 1998.
- LIMA, Alvino, *Culpa e Risco*, S. Paulo, RT, 1998.
- LOTUFO, Renan, *Revista do Advogado*, novembro de 2002.
- MEIRELES, Edilton, *O Novo Código Civil e o Direito do Trabalho*, S. Paulo, LTr, 2003.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo, *Responsabilidade Civil do Empregador por Ato do Empregado*, S. Paulo, Revista Trabalho & Doutrina, n. 26, 2001.
- QUEIROGA, Antônio Elias de, *Responsabilidade Civil e o Novo Código Civil*, Rio de Janeiro, Renovar, 2003.
- REALE, Miguel, *Lições Preliminares de Direito*, S. Paulo, Saraiva, 1978.