

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO
DE PRESIDENTE PRUDENTE/SP**
CURSO DE DIREITO

**ACIDENTE DO TRABALHO: NATUREZA DA RESPONSABILIDADE CIVIL E
PRESCRIÇÃO.**

Karina Lima dos Santos

Presidente Prudente/SP
2016

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO
DE PRESIDENTE PRUDENTE/SP
CURSO DE DIREITO**

**ACIDENTE DO TRABALHO: NATUREZA DA RESPONSABILIDADE CIVIL E
PRESCRIÇÃO.**

Karina Lima dos Santos

Monografia apresentada como
requisito parcial de Conclusão de
Curso para obtenção do grau
de Bacharel em Direito,
sob orientação do Prof. Sandro
Marcos Godoy.

Presidente Prudente/SP

2016

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO
DE PRESIDENTE PRUDENTE/SP
CURSO DE DIREITO**

**ACIDENTE DO TRABALHO: NATUREZA DA RESPONSABILIDADE CIVIL E
PRESCRIÇÃO.**

Karina Lima dos Santos

Trabalho de Conclusão de Curso
aprovado como requisito parcial para
obtenção do Grau de Bacharel em
Direito.

Sandro Marcos Godoy
Orientador

Ana Laura Teixeira Martelli Theodoro
Examinadora

Luiz Infante
Examinador

Presidente Prudente/SP, 16 de Maio de 2016.

"A justiça não consiste em ser neutro entre o certo e o errado, mas em descobrir o certo e sustentá-lo, onde quer que ele se encontre, contra o errado."

Theodore Roosevelt

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, pois sem ele não somos nada.

Aos meus pais Nilson e Dulcinéia, por sempre me incentivarem e nunca me deixar desistir dos meus sonhos, principalmente pelo amor, carinho e atenção que sempre me deram. A eles devo minha eterna gratidão.

Aos meus tios Devaldo e Izilda, por acreditarem em mim, e me ajudarem a continuar nessa jornada mesmo quando pensei em desistir.

Agradeço aos meus amigos, por sempre acreditar no meu potencial, e por compreender a minha ausência em alguns eventos de grande importância, para que eu pudesse me dedicar mais a minha monografia.

Ao meu orientador, Prof. Sandro Marcos Godoy, por toda disponibilidade, paciência, incentivo, pela cobrança que ajudou muito a querer terminar e fazer um bom trabalho.

RESUMO

No presente trabalho veremos sobre acidente do trabalho, abordando de forma sucinta os momentos históricos das leis acidentária, analisando conceitos diferenciando doença profissional de doença do trabalho, adentrando nas conseqüências que o acidente causa, exemplificando a caracterização do acidente do trabalho. Discutindo sobre a Responsabilidade Civil, com apontamentos doutrinaria e da jurisprudência que enfoca o problema da definição do prazo prescricional aplicável aos casos de responsabilidade civil do empregador por dano causado ao empregado. Para tanto aponta as diversas possibilidades de aplicação da responsabilidade civil nas relações trabalhistas. A seguir, analisa-se também a diferença entre prescrição e decadência, onde aborda a discussão da prescrição antes e após a Emenda Constitucional nº 45 que mudou o entendimento da prescrição que era civil e passou a ser prescrição trabalhista, com um prazo menor. Ainda, ao final, relata o novo entendimento do STF a respeito da prescrição do FGTS. E por fim uma breve explicação de quando suspende o prazo prescricional.

Palavras chave: Acidente do trabalho. Doença ocupacional. Caracterização, Responsabilidade Civil, Prescrição.

ABSTRACT

In the present study we'll see about work accident, addressing briefly the historical moments of the accident laws, analyzing concepts differentiating occupational disease occupational diseases, entering the consequences that the accident cause, exemplifying the characterization of the work accident. Discussing on Civil Liability with observations on doctrinal and jurisprudence that focuses on the problem of defining the statute of limitations applicable to cases of liability of the employer for damage caused to the employee. To this end it points out the various application possibilities of liability in labor relations. Next, it also analyzes the difference between prescription and decay, which addresses the discussion prescription before and after the Constitutional Amendment 45 which changed the understanding of the prescription that was civil, and became labor, with a shorter term. Still, at the end, reports the new understanding of the Supreme Court regarding the prescription of FGTS. Finally a brief explanation of when suspending the term of the prescription.

Keywords:: Occupational accidents. Occupational disease. Characterization, Liability, Limitation.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Art. - Artigo

CF/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CAT – Comunicado de Acidente do Trabalho

EC – Emenda Constitucional

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

OIT – Organização Internacional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT4 – Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. – Número

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 HISTÓRICOS DAS LEIS DE ACIDENTE DO TRABALHO	12
2.1 Acidente do trabalho e doença ocupacional.....	14
2.2 Modalidades de Acidentes	14
2.2.1 Acidente típico.....	14
2.2.2 Acidente do trabalho por equiparação.....	16
2.2.3 Concausas	17
2.2.4 Acidente do trabalho in itinere	18
2.2.5 Doença Ocupacional	20
2.3 Conseqüências.....	23
2.4 Caracterizações do acidente de trabalho	25
3 RESPONSABILIDADE CIVIL	27
3.1 Natureza da Responsabilidade Civil.....	28
3.1.2 Conduta Humana	30
3.1.3 Dano.....	31
3.1.4 Nexo Causal.....	34
3.1.5 Culpa.....	36
3.2 Responsabilidade Civil objetiva.....	41
3.3 Responsabilidade Civil subjetiva	43
3.4 Acumulação de benefício previdenciário e Indenização acidentária	44
4 PRESCRIÇÃO	47
4.1 Distinção entre prescrição e decadência.....	48
4.2 Prescrição antes da Emenda Constitucional nº 45/2004	49
4.3 Prescrição após a Emenda Constitucional nº 45/2004.....	51
4.4 Prescrição do direito de indenização do trabalhador doméstico	53
4.5 Prescrição do Fundo de Garantia.....	54

4.6 Suspensão do prazo prescricional	56
5 CONCLUSÃO	58
REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS	59
ANEXO	61

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa expor o acidente do trabalho ganhou marco após a Revolução Industrial, por motivos de intensidade de acidentes do trabalho.

Conceituando acidente do trabalho típico, e os por equiparação, e analisando a importância de Previdência Social.

Dando uma importância às causas e as consequências que o acidente do trabalho trás tanto para o trabalhador e seus familiares, quanto para o empregador e a Previdência Social, gerando custos altos, pela falta de cuidado e fiscalização em suas empresas.

Lembrando-se da importância da empresa informar a CAT a Previdência Social, para que a mesma tome conhecimento do acidente, e tome as medidas necessárias para o segurado consiga fazer valer seus direitos.

Em decorrência dos acidentes do trabalho, faz necessário o estudo da responsabilidade civil, e suas problemáticas, por conta das doutrinas terem várias posições sobre o entendimento de aderir à responsabilidade civil objetiva ou subjetiva, dependendo de cada caso em concreto.

E ainda buscaremos desenvolver um conhecimento sobre a prescrição que se deve aderir por causa da Emenda Constitucional nº 45, em que trouxe a mudança do entendimento, pois após da mudança deverá ser adotada a prescrição trabalhista que é de 2 e 5 anos, mas há divergência entre as doutrinas sobre quando se deve aderir essa emenda, sendo que existe acidentes que ocorreu antes da mesma, e que ainda não foi ajuizada a ação. Portanto trazemos vários posicionamentos doutrinários sobre a questão, e o que a jurisprudência esta adotando.

Para enfoque na pesquisa foi utilizado bibliografias de autores especialistas em Direito do Trabalho e Direito Civil.

2HISTÓRICOS DAS LEIS DE ACIDENTE DO TRABALHO

O autor Sebastião Geraldo de Oliveira cita o histórico das leis acidentárias falando da revolução nos últimos séculos, pois o acidente do trabalho começou a ganhar atenção na Revolução Industrial no século XVIII, que foi quando surgiram as máquinas, pois os trabalhadores passaram a ter acesso a ferramentas em que nunca tinham visto, e que tinha uma periculosidade que eles não imaginavam. Ferramentas que ofereciam riscos físicos ao trabalhador. Foi quando a frequência de acidentes começaram a aumentar. (Oliveira, 2014, p.38)

Com base nas informações do livro “Indenizações por acidente do trabalho ou doença Ocupacional”. No início do século XIX o numero de mutilados por essas ferramentas aumentou absurdamente com suas condições precárias de trabalho. (Oliveira, 2014, p.38)

A autora Teresinha Lorena informa que a Alemanha foi o primeiro país que em 1884 criou a primeira lei especifica a respeito dos acidentes do trabalho, que logo foi se espalhando pela Europa, fazendo com que as normas jurídicas sobre o trabalho digno ganhassem repercussão pelo mundo. (Saad, 1999, p. 35)

O código comercial brasileiro de 1850 trazia dois dispositivos que se tratava de acidente do trabalho, o artigo 79 e o artigo 560.

Art. 79. Os acidentes imprevistos e inculpados, que impedirem aos prepostos o exercício de suas funções, não interromperão o vencimento do seu salário, contanto que a inabilitação não exceda a 3 (três) meses contínuos.

Art. 560. Não deixará de vencer a soldada ajustada qualquer indivíduo da tripulação que adoecer durante a viagem em serviço do navio, e o curativo será por conta deste; se, porém, a doença for adquirida fora do serviço do navio, cessará o vencimento da soldada enquanto ela durar, e as despesas do curativo serão por conta das soldadas vencidas; e se estas não chegarem, por seus bens ou pelas soldadas que possam vir a vencer.

Relatou o autor Hertz em seu livro “Acidente do trabalho na atualidade”, que depois dessa revolução pela Europa com a primeira lei que se tratava de acidente de trabalho na Alemanha, foi surgindo diversos projetos que buscavam criar uma lei especifica se tratando dos acidentes de trabalho. (Costa, 2003, p. 44)

Portanto no início do século XX houve a aprovação do Decreto Legislativo nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919, foi onde se considerou a primeira lei acidentária no Brasil. (Costa, 2003, p. 44).

Em 1934 surgiu à segunda lei acidentária com o Decreto lei numero 24.637, de 10 de julho de 1934, que abrangeu as doenças profissionais atípicas no conceito de acidente do trabalho e obrigou os empregadores a fazer um seguro privado ou depósito em dinheiro nas agencias do Banco do Brasil ou da Caixa Econômica Federal, para garantir aos empregados os direitos a indenizações caso os mesmo sofressem algum acidente do trabalho.

O autor Sebastião Oliveira relata que após dez anos o Decreto lei nº 7.036 de 10 de novembro de 1944 trouxe a terceira lei acidentaria, que ampliou o conceito de acidente de trabalho, entendendo-se como equiparação as concausas e o acidente in itinere. (Costa, 2014, p. 40)

Um ponto importante a ser destacado sobre esse Decreto, é que nele ficou disposto que haveria acumulação dos direitos acidentários com as reparações por responsabilidade civil.

Em 1967 foi criado o Decreto lei 293, de 28 de fevereiro, que levou em consideração a infelizmente do trabalho, mas só ficou vigente durante 6 meses, não foi inserida no ordenamento jurídico, a autoria Teresinha Saad fala que esse foi um dos diplomas mais impróprios. (Saad, 1999, p. 101)

A quinta lei acidentaria brasileira também foi criada no ano de 1967, lei nº 5.316. O objetivo dessa lei foi transferir ao INPS o monopólio do seguro de acidente do trabalho.

Mas houve algumas mudanças em 19 de outubro de 1976, quando adveio a sexta lei acidentaria – lei nº 6.367, ampliando o conceito de acidente do trabalho, incluindo por equiparação a doença proveniente da contaminação acidental para as pessoas que atuam na área médica.

Atualmente vigora a lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que é considerada a sétima lei acidentária, foi regulamentada pelo decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999, levando como base a constituição Federal de 1988 que no seu artigo 7º deixa expresso os direitos dos trabalhadores de ter um trabalho digno, e que visa à melhoria de suas condições sociais. Encontram-se nos artigos 19 a 23 da Lei 8.213 o conceito de acidente de trabalho e das doenças equiparadas.

Em 2006 a lei 11.430, de 26 de dezembro, trouxe o artigo 21-A na lei 8.213/1991, onde trata do nexo técnico epidemiológico que possibilita o perito a verificar com mais rapidez e eficácia se entre o problema de saúde e a atividade profissional tem algum vinculo.

2.1 Acidente do trabalho e doença ocupacional

Antes de conceituar acidente do trabalho devemos entender o que seria acidente de forma geral. O acidente tem origem etimológica do latim “*accidens*”, que de forma ampla significa um acontecimento fortuito, percalço que afeta a pessoa de forma física e psíquica em certos casos.

No entanto acidente de trabalho é algo muito amplo de se discutir, pois para o direito do trabalho abrange muitas coisas, e não só aquele acidente visível, como vou caracterizar logo após, que seria o acidente típico, aquele acidente denominado de trauma, acidentes decorrentes de eventos súbitos que ocorre de repente, violentos, temos vários outros tipos de acidentes que será estudo logo à frente, como as doenças ocupacionais que também se encaixam como acidente do trabalho.

A doutrina costuma conceituar de forma mais abrangente, para que fique claro o que é acidente do trabalho, o motivo de se uso “acidente do trabalho” e não “acidente no trabalho”, ampliando o conceito para as doenças ocupacionais, pois elas estão na área do acidente do trabalho.

Mas a lei atual também trás um conceito de acidente do trabalho, de forma mais estrita.

2.2 Modalidades de Acidentes

2.2.1 Acidente típico

O acidente típico sofreu várias mudanças conceituais durante os anos, mas a que prevalece é o conceito dado pela lei nº 8.213/1991 em seu artigo 19. Onde se considera acidente típico aquele acidente súbito, inesperado, externo ao trabalhador, aquele acidente que seja visível, e que não foi provocado pela vítima.

Na lei 8.213 de 24 de julho de 1991, art. 19, traz o conceito de acidente do trabalho típico.

Acidente do trabalho 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 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Como o conceito dado pelo legislador sobre acidente do trabalho foi em sentido estrito, vários doutrinadores conceituaram de forma mais abrangente.

O doutrinador Hertz J. Costa conceitua acidente de trabalho típico, ou acidente modelo como “um ataque inesperado ao corpo humano ocorrido durante o trabalho, decorrente de uma ação traumática violenta, subitânea, concentrada e de conseqüências identificadas”. (COSTA, 2003, p. 74)

O médico Primo Brandimiler na sua ponderação sobre o conceito de acidente do trabalho fala que:

O acidente do trabalho considerado pela regulamentação legal do Seguro de Acidente do Trabalho é, portanto, toda ocorrência casual, fortuita e imprevista que atende conjugadamente aos seguintes requisitos: quanto á causa: o acidente que decorreu do exercício do trabalho a serviço da empresa – o que justifica o tipo: acidente do trabalho; quanto à conseqüência: o acidente que provocou lesão corporal ou perturbação funcional causando a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. A denominação adequada seria acidente do trabalho com dano pessoal. Nos seguros, fala-se em acidentes pessoais (AP). Contudo consagrou-se em infortunística o termo acidente do trabalho, que constitui uma das categorias do dano pessoal. (Brandi Miller apud Oliveira, 2014, p.47)

Com efeito, urge salientar que se usa falar “acidente do trabalho” e não “acidente no trabalho”, pois entre a atividade do empregado e o acidente, tem que haver um nexos causal, portanto não importa se o empregado sofreu o acidente na sede da empresa, ou a caminho dela, mas sim se houve um nexos de causalidade entre o seu trabalho e o acidente.

É importante lembrar-se dos elementos que se necessita para definir o acidente típico: Causalidade: tem que ter acontecido por acaso, pois não pode ser algo provocado; Prejudicialidade: o acidente deve ser necessariamente prejudicar o trabalhador, deve haver lesão; nexos causal: é imprescindível para que seja caracterizado o acidente tipo, é preciso que de conseqüência do evento haja um nexos, uma ligação com aquela função exercida no trabalho.

Ademais, a lei 11.430/2006 faz uma ampliação no conceito com transtorno de saúde, o distúrbio, a disfunção, não importando o tempo de latência. Portanto se entende que a pericia deve considerar a natureza acidentaria quando lhe for constatada a ocorrência entre o trabalho e o agravo.

O autor Delgado explica como as doenças ocupacionais podem ser consideradas acidente do trabalho:

As diversas lesões acidentárias podem se resumir em abatimentos físico-mentais do ser humano em decorrência da zona laboral ou da forma ou postura no decorrer do cumprimento da prestação do serviço (doenças ocupacionais, regra geral) ou da realização de determinado ofício profissional, específico no meio de agentes agressores ao organismo do indivíduo (doença profissional, especificamente). Possa ainda tais lesões ser oriundas de acidente do trabalho, que se traduz em fato ou ato único, regra geral, ou pelo menos acumulado no tempo, que resulta significativa lesão a higiene físico-mental do empregado. (DELGADO, 2010)

Doença ocupacional se subdivide em doenças profissionais e doenças do trabalho, tendo em vista necessária diferenciarmos ambas, para discutir em quais casos se encaixam.

2.2.2 Acidente do trabalho por equiparação

A legislação prevê os acidentes de trabalho por equiparação, que seria o acidente que embora não tenham sido causa únicas, contribuiu com a lesão causada diminuindo a capacidade do trabalhador em exercer sua profissão, ou diretamente com a morte.

O artigo 21 da lei 8.213/91 cita os acidentes do trabalho por equiparação.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho;

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Será analisado nos sub tópicos a seguir os acidentes que são equiparados pela lei 8.213/91, considerando ser acidente do trabalho, ressaltando alguns pontos importantes em cada um deles.

2.2.3 Concausas

A concausa é um fato independente, não necessita de relação com a atividade laborativa, mas concorre para ela, aumentando as chances de que haja redução ou perda da capacidade para o trabalhador.

A lei 8.213/1991 tem previsão expressa no artigo 21.

Art. 21. Equiparam-se ao acidente do trabalho, para os efeitos desta Lei:
I – o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido causa única, haja contribuindo diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para sua recuperação.

A doutrina entende que a três espécies de concausas, que permite o direito a indenização ao trabalhador.

Concausas anteriores, prévias ou predisponentes, são aquelas em que o trabalhador apresenta uma predisposição latente, que se evidencia mais tarde com o infortúnio. São causas não relacionadas com o trabalho, mas que a ele associadas, produzem a perda da capacidade laborativa, ou a morte. A contribuição do trabalho, ainda que indiretamente, como adjuvante, para o evento final, morte ou incapacidade, admite o ressarcimento indenizatório. (COSTA, pág. 84)

Entende-se que as concausas podem ser divididas em: concausas anteriores, concausas supervenientes e concausas concomitantes.

As concausas anteriores, o próprio nome já diz, são antecedentes ao acidente, não esta relacionada diretamente com o trabalho exercido, mas contribui

para a incapacidade do trabalhador, ou até mesmo agravando a doença, podendo provocar o óbito.

Um exemplo usado pelo doutrinador Monteiro é quando “o indivíduo diabético sofre pequeno ferimento em seu trabalho, mas, em virtude da doença já existente, diabete, falece esvaído em sangue ou perde determinado membro, de forma a impossibilitá-lo do exercício de suas atividades”. (MONTEIRO, 2007, p. 17-18.)

Já as concausas supervenientes são aquelas em que ocorrem no momento posterior ao acidente, um exemplo muito usado pelos doutrinadores é quando o trabalhador sofre um acidente na empresa e quando está indo a caminho do hospital a ambulância sofre um acidente de trânsito, que faz com que o trabalhador venha a óbito por conta da batida do acidente.

A concausa concomitante é aquela que acontece simultaneamente com o acidente, ou seja, o acidente do trabalho e o fator não laboral são simultâneos, um exemplo típico é um trabalhador que sofre um infarto durante um assalto ocorrido na empresa.

Há uma grande controvérsia a respeito ao grau de contribuição do trabalho com a concausa no acidente do trabalho, pois se entende que pode haver contribuição de forma discreta, moderada ou intensa.

Para a Previdência Social não importa o grau de contribuição, basta que tenha contribuído diretamente para configurar acidente do trabalho. Pois se o trabalho teve ligação com a concausa já é o suficiente para que o trabalhador tenha direito ao benefício acidentário.

Mas é importante lembrar que quando se fala em responsabilidade civil, é muito importante saber o grau de contribuição do trabalho com a concausa, pois pode influenciar para a decisão dos valores indenizatórios.

2.2.4 Acidente do trabalho in itinere

O acidente do trabalho in itinere, também conhecido como acidente de trajeto, ou acidente de percurso vem aumentando cada vez mais, é por esse motivo que vem ganhando grande repercussão e estudos para prevenções, pois do ano de 2012 foi registrado no INSS pela informação do CAT 102.396 acidentes de trajeto, uma quantidade exorbitante de acidentes dessa modalidade em apenas um ano.

A doutrina entende que uma boa parte desses acidentes são de trabalhadores com serviços de entrega, os conhecidos como motoboys. A falta de cuidado e atenção no trânsito esta cada vez pior, a pressa acaba causando grandes acidentes que levam até a óbito.

Acidente de trajeto é conhecido como acidente que acontece no percurso da residência até o local de trabalho. E esse período é considerado exercício do trabalho, no entanto se entende que o empregado ainda estaria à disposição do empregador.

Há uma grande controvérsia sobre o que seria considerado percurso do trabalho para a residência ou vice-versa. Pois se o trabalhador desvia do percurso por interesse pessoal a Previdência Social não considera como acidente do trabalho, entende-se que o trabalhador quebrou a relação de causalidade. Mas tem doutrinadores que defende a hipótese de desviar o percurso por motivos relevantes, e que não pode descaracterizar a relação de causalidade.

O autor Hertz Jacinto Costa explica melhor o que não quebra a relação de causalidade:

Não se considera desvio substancial de percurso, que viria a excluir a proteção do acidente *in itinere*, por exemplo, o ingresso em uma farmácia para a compra de medicamentos; o ingresso em um bar para comprar refrigerante; parada em uma escola do filho para atender chamado da diretoria; passagem em um hospital para ver parente em estado grave, etc. Tais são desvios sem o peso necessário para descaracterizar a figura legal em estudo. Embora se cuide de desvios “por causas alheias ao trabalho”, não configura causas eficientes justas a ponto de desproteger o trabalhador acidentado. Ao lado dos motivos de solidariedade social, colocam-se outros de conduta que não refogem aos padrões de normalidade da vida em sociedade, respeitados que devem ser os usos e costumes. (Costa, pág. 87)

Considera também como acidente *in itinere* aquele acidente que acontecer fora da sede da empresa, esses casos é para aqueles empregados que trabalham com vendas e precisam viajar para visitar clientes. No entanto nesse percurso para visitar os clientes é considerado a disposição do empregador.

Entende-se como acidente *in itinere* as doenças de trabalho, quando as causas da doença têm relação com o percurso, não existindo outra opção para o mesmo transitar. Exemplo, o empregado que se vê obrigado a passar pela rua onde se tem posto de gasolina, e inala tais gases nocivos, e acaba desenvolvendo uma patologia pulmonar, onde gera várias conseqüências a sua saúde.

É algo difícil se de provar, mas o autor Nascimento defende a tese que seria possível caracterizar como acidente in itinere no caso citado.

É importante lembrar que o trabalhador que sofreu algum acidente mesmo não sendo este in itinere, ou acidente do trabalho, o trabalhador terá direito ao auxílio acidente, mas nesse caso não será necessário que seja feito o CAT.

2.2.5 Doença Ocupacional

As doenças ocupacionais englobam as doenças profissionais e doenças do trabalho, conforme será explicado cada uma delas abaixo.

O legislador conceituou doença ocupacional na lei 8.213/1991 no inciso I do artigo 20.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I – doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do trabalho e da Previdência Social;

O doutrinador Sebastião Geraldo de Oliveira explica conceituando e dando exemplos de doença profissional, da seguinte forma:

A doença profissional é aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnoptia ou ergopatia. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que nessa, hipótese, o nexo causal da doença com a atividade é presumido. É o caso, por exemplo, do empregado de uma mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e contra a silicose. Afirma Tupinambá do Nascimento que, nas tecnopatias, a relação com o trabalho é presumida juris et de jure, inadmitindo prova em sentido contrário. Basta comprovar a prestação do serviço na atividade e o acometimento da doença profissional. (Oliveira, 2014, p. 51)

Já a doença do trabalho, também chamada de doença profissional atípica, não se vincula a esta ou aquela profissão.

O legislador conceitua doença do trabalho no inciso II, artigo 20, da lei 8.213/1991:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

II – doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

É preciso lembrar que nem toda doença se caracteriza como doença do trabalho, portanto o art. 20§1º conceitua o que não são consideradas doença do trabalho:

Art. 20. (...) §1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- 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 contrato direto determinado pela natureza do trabalho.

O autor Sebastião Geraldo conceitua doença do trabalho da seguinte forma:

A doença do trabalho, também chamada mesopatia ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. O grupo atual das LER/DORT é um exemplo oportuno das doenças do trabalho, já que podem ser adquiridas ou desencadeadas em qualquer atividade, sem vinculação direta a determinada profissão. Nas doenças do trabalho as condições excepcionais ou específicas do trabalho determinam a quebra da resistência orgânica com a conseqüente eclosão ou a exacerbação do quadro mórbido, e até mesmo o seu agravamento. (OLIVEIRA, 2014, pág.47)

Deste modo, a doença do trabalho ocorre de um serviço prolongado e condições inadequadas, chamada de doença insidiosa, pois a pessoa vai adoecendo e não se da conta, e por nem perceber um determinado dia não consegue mais trabalhar. O mais difícil é se determinar quando essa doença surgiu, porque até então a pessoa não se dava conta de que ela estava se desencadeando pelo corpo, pode ser tanto física, como psíquica, o transtorno mental pode levar a depressão pelo excesso de serviço, e a pessoa nem perceber. Exige que se comprove que a patologia se desenvolveu em relação das condições especiais do trabalho.

A doutrinadora Maria Helena Diniz conceitua doença do trabalho da seguinte forma:

Evento danoso que resulta do exercício do trabalho, provocando no emprego, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença que determine a morte, perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (DINIZ apud BRANDÃO, 2006, p.117).

Uma doença muito conhecida como doença do trabalho é a LER, que desde 1987 foi reconhecida por meio da portaria n. 4.062, do Ministério da Previdência Social, e é considerada a doença mais notificada à Previdência Social.

Instrução Normativa INDC/INSS nº 98/2003, anexo I conceitua LER/DORT:

Entende-se LER/DORT como uma síndrome relacionada ao trabalho, caracterizada pela ocorrência de vários sintomas concomitantes ou não, tais como: dor, parestesia, sensação de peso, fadiga, de aparecimento insidioso, geralmente nos membros superiores, mas podendo acometer os membros inferiores. Entidades neuro-ortopédicas definidas como tenossinovites, sinovites, compressões de nervos periféricos, síndromes miofaciais, que podem ser identificadas ou não. Frequentemente são causa de incapacidade laboral temporária ou permanente. São resultados da combinação da sobrecarga das estruturas anatômicas do sistema osteomuscular com a falta de tempo para sua recuperação. A sobrecarga pode ocorrer seja pela utilização excessiva de determinados grupos musculares em movimentos repetitivos com ou sem exigência de esforço localizado, seja pela permanência de segmentos do corpo em determinadas posições por tempo prolongado, particularmente quando essas posições exigem esforço ou resistência das estruturas músculo-esquelético contra a gravidade. [...]

Considerando várias espécies de doenças do trabalho, a ergonomia para organização do trabalho ganha uma grande importância.

O doutrinador Michel explica o que seria a ergonomia: “Um conjunto de ciências e tecnologias que procura a adaptação confortável e produtiva entre o ser humano e o trabalho, procurando adaptar as condições de trabalho às características do ser humano”.

Portanto a Ergonomia é uma das soluções para diminuir as doenças do trabalho, ajudando o trabalhador a encontrar meio de se proteger dessas doenças indesejadas, que muitas vezes aparecem por um simples descuido, maneira errada de sentar, ou até mesmo de digitar.

Contudo deve se lembrar de que em 01 de junho de 2015 a presidente sancionou a Lei Complementar 150, que passou a regulamentar a Emenda Constitucional 72/2013, abrangendo os empregados domésticos pela legislação de acidente do trabalho.

Os trabalhadores domésticos passarão a ser cobertos por seguro contra acidente de trabalho, conforme as regras da previdência. A contribuição é de 0,8%, paga pelo empregador.

2.3 Conseqüências

O acidente do trabalho não gera conseqüências apenas para do trabalhador, mas também para seus familiares em caso de lesões graves ou ate mesmo a morte, para o empregador que pode ter que reduzir sua produção por falta de trabalhador experiente na área, tendo que contratar outro funcionário ensinando todo o trabalho, não se esquecendo da carência do trabalhador acidentado, pois o empregador não pode mandar o mesmo embora mesmo sem justa causa antes que termine a carência de 12 meses, e também para a Previdência Social tendo que assegurar ao acidentado ou a sua família nos casos a seguir:

Em caso de auxílio-doença acidentário, após o acidente do trabalho caso o empregado não consiga retornar ao trabalho após o 16º dia, a Previdência Social deverá assegurar a esse trabalhador o direito ao benefício de auxilio doença, ate que o mesmo consiga retornar ao trabalho.

Temos também o auxilia-acidente, que é como uma indenização ao empregado, quando após o acidente do trabalho resulta em seqüelas que reduz a capacidade para o trabalho que exercia.

O autor Gustavo Felipe Barbosa exemplifica em seu livro “Acidentes do Trabalho” a porcentagem referente ao auxilia-acidente e a garantia do direito.

O auxilia-acidente mensal corresponde a 50% do salário de benefício, sendo devido até a véspera do inicio de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado.

O auxilia-acidente é devido a partir d dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração ou rendimento auferido pelo acidentado, vedada sua acumulação com qualquer aposentadoria. (GARCIA, 2010, p. 59).

Lembrando que nos casos acima a empresa deverá continuar depositando o FGTS (Fundo de Garantia) do trabalhador acidentado.

Aposentadoria por invalidez, quando decorre de acidente do trabalho, esse benefício é devido ao trabalhador estando ou não recebendo o auxilio doença, pois se for considerado incapaz para o exercício da atividade que garante a sua subsistência e de sua família, a Previdência Social se encontra obrigada a garantir a subsistência desse segurado através da aposentadoria, desde que provado por exame médico e pericia que o trabalhador encontra-se sem condições de exercer a função.

Pensão por morte em casos que o acidente do trabalho deu causa a nova lei 13.135, de 17 de junho de 2015, alterou a lei 8.213/91 na questão de pensão por morte.

§ 2º O direito à percepção de cada cota individual cessará:

II - para filho, pessoa a ele equiparada ou irmão, de ambos os sexos, ao completar 21 (vinte e um) anos de idade, salvo se for inválido ou com deficiência;

III - para filho ou irmão inválido, pela cessação da invalidez;

IV - para filho ou irmão que tenha deficiência intelectual ou mental ou deficiência grave, pelo afastamento da deficiência, nos termos do regulamento; (Vigência)

V - para cônjuge ou companheiro:

a) se inválido ou com deficiência, pela cessação da invalidez ou pelo afastamento da deficiência, respeitados os períodos mínimos decorrentes da aplicação das alíneas "b" e "c";

b) em 4 (quatro) meses, se o óbito ocorrer sem que o segurado tenha vertido 18 (dezoito) contribuições mensais ou se o casamento ou a união estável tiverem sido iniciados em menos de 2 (dois) anos antes do óbito do segurado;

c) transcorridos os seguintes períodos, estabelecidos de acordo com a idade do beneficiário na data de óbito do segurado, se o óbito ocorrer depois de vertidas 18 (dezoito) contribuições mensais e pelo menos 2 (dois) anos após o início do casamento ou da união estável:

1) 3 (três) anos, com menos de 21 (vinte e um) anos de idade;

2) 6 (seis) anos, entre 21 (vinte e um) e 26 (vinte e seis) anos de idade;

3) 10 (dez) anos, entre 27 (vinte e sete) e 29 (vinte e nove) anos de idade;

4) 15 (quinze) anos, entre 30 (trinta) e 40 (quarenta) anos de idade;

5) 20 (vinte) anos, entre 41 (quarenta e um) e 43 (quarenta e três) anos de idade;

6) vitalícia, com 44 (quarenta e quatro) ou mais anos de idade.

§ 2º-A. Serão aplicados, conforme o caso, a regra contida na alínea "a" ou os prazos previstos na alínea "c", ambas do inciso V do § 2º, se o óbito do segurado decorrer de acidente de qualquer natureza ou de doença profissional ou do trabalho, independentemente do recolhimento de 18 (dezoito) contribuições mensais ou da comprovação de 2 (dois) anos de casamento ou de união estável.

§ 2º-B. Após o transcurso de pelo menos 3 (três) anos e desde que nesse período se verifique o incremento mínimo de um ano inteiro na média nacional única, para ambos os sexos, correspondente à expectativa de sobrevida da população brasileira ao nascer, poderão ser fixadas, em números inteiros, novas idades para os fins previstos na alínea "c" do inciso V do § 2º, em ato do Ministro de Estado da Previdência Social, limitado o acréscimo na comparação com as idades anteriores ao referido incremento.

É importante lembrar que a empresa deve informar esse acidente do trabalho através da CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho), para que a previdência Social possa analisar as causas e conseqüências, para depois liberar o benefício que for adequado ao caso. Mas infelizmente muitos empregadores não informam a CAT, pelo fato de existir muitos acidentes na determinada sede da empresa. A lei 9.032/95 fala sobre o custeio mensal que o empregador deverá pagar

a Previdência Social para ajudar nos custeios das despesas com os acidentes do trabalho, que a porcentagem se baseia na quantidade de acidentes na empresa, portanto é por esse motivo que muitas empresas não informam a CAT, para que tenham despesas maiores.

2.4 Caracterizações do acidente de trabalho

Como já vimos acima é necessário que seja feito a CAT para que haja a caracterização do acidente do trabalho, e caso passou o prazo empresa pode informar mesmo assim, caso a mesma não informe, pode o próprio segurado e seus dependentes através do sindicato de sua categoria.

Encontra-se no decreto 3.048/99 em seu artigo 337 a forma de caracterização de acidente do trabalho.

Art. 337. O acidente do trabalho será caracterizado tecnicamente pela perícia médica do INSS, mediante a identificação do nexo entre o trabalho e o agravo.

No entanto mesmo que detectado após o termino do contrato de trabalho que a lesão se originou da empresa onde se trabalhava, pode ser feita uma nova CAT pela mesma empresa, independente do trabalhador estar em um novo emprego, ou até mesmo desempregado.

As empresas muitas vezes se omitem e não informam a CAT por vários fatores, um dos que mais pesam para elas é que o empregado terá direito a estabilidade, portanto isso geraria custos a empresa e elas querem escapar desses custos adicionais.

O autor Sebastião explica as obrigações em que geram caso seja caracterizado acidente do trabalho, conforme citado a seguir:

Gera obrigação de depositar o FGTS no período de afastamento. Além disso, a indenização por responsabilidade civil prevista no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, exige a prévia caracterização da ocorrência como acidente do trabalho, sendo este talvez o fato mais preocupante para o empregador. É fácil concluir, portanto, que além da subnotificação explícita, há outra mascarada, mais sutil, que reduz a estatística dos acidentes do trabalho, mas sobrecarrega o desembolso dos benefícios previdenciários. (OLIVEIRA, 2007, p. 64)

É por esse e outros motivos em que muitas vezes deixam de informar o CAT, lembrando que é direito do trabalhador ter o benefício e ser indenizado nos casos de acidente, desde que o mesmo seja caracterizado.

3 RESPONSABILIDADE CIVIL

Primeiramente se deve entender o que é responsabilidade civil de modo geral, para depois entender como a responsabilidade civil é aplicada no direito do trabalho e no processo do trabalho nos casos de acidente do trabalho. Portanto vale posicionar o que é responsabilidade de forma ampla, pois a palavra é derivada do latim “*respondere*” que trás a idéia de uma garantia a restituição ou compensação de algo.

A doutrina costuma conceituar responsabilidade civil com base na idéia de restituição ou compensação, a autora Maria Helena Diniz conceitua da seguinte forma:

A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiro em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva), ou, ainda, de simples imposição legal (responsabilidade objetiva). (DINIZ, Maria Helena, 2003, p.34)

A doutrinadora Maria Helena Diniz conceituou de forma ampla. Mesmo ela citando as duas formas de responsabilidade civil que poderá ser objetiva ou subjetiva, seu conceito deixa claro que se alguém causou algum dano a terceiro, seja ele moral ou patrimonial, terá de reparar. O que será discutido depois é quando será usada a responsabilidade civil objetiva e quando será usada a responsabilidade subjetiva.

Outro conceito, mas de forma mais detalhada é o do autor Melo, pois ele conceitua responsabilidade civil da seguinte forma:

A responsabilidade civil é o tipo de responsabilidade que se apura para que possa exigir a reparação civil como pena imposta ao agente ou responsável pelo ato ilícito com a indenização do dano ou ressarcimento das perdas ou prejuízos trazidos à pessoa vitimada pelo ato ou omissão de alguém. A reparação civil é o resultado da responsabilidade civil por dano de qualquer espécie com relação ao mal causado pela ofensa à pessoa ou à coisa. É a reparação, no mundo moderno, sucedâneo à antiga satisfação da vítima pela vingança ou, como fixava a Lei das XII Tábuas, a retribuição do mal pelo mal. (MELO,2006.p. 149)

Esse conceito fala sobre a ilicitude do ato que causou dano e terá de ser reparado, mas necessariamente não precisa ser um ato ilícito, pode ser um ato

licito, mas que de alguma forma falhou como, por exemplo, a força maior, porém alguém deve se responsabilizar esse alguém que já sabe do risco, já sabe que se algo de errado acontecer mesmo não sendo ilícito, ele será o responsável e terá que reparar o dano. Nos dias de hoje os empregadores sabem dos riscos que correm com seus empregados, pois eles podem se machucar e deverá ser analisado se houve culpa de alguma das partes seja ela por ação ou omissão e em alguns casos mesmo sem a culpa do empregador ele terá de reparar o dano, levando em conta o principio do “in dubio pro operário” (onde se deve proteger a parte mais fraca, que no caso é o empregado), aplicando se a responsabilidade objetiva, independente de culpa irá responder pelos danos causados.

O Legislador se preocupou com os direitos dos trabalhadores, deixando expresso na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º incisos XXII e XXIII a garantia de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, segurança e higiene; e o seguro contra acidentes de trabalho, incluindo a possibilidade de o trabalhador pleitear indenizações por danos causados pelo acidente.

Portanto para que haja complexidade no entendimento da responsabilidade civil deve saber a natureza da responsabilidade e de que forma se aplica nos acidentes do trabalho.

3.1 Natureza da Responsabilidade Civil

A natureza da responsabilidade civil ainda sofre algumas divergências na doutrina atual, muitos doutrinadores discutem se a responsabilidade é sanção ou pena.

Entende-se que a responsabilidade civil é um ressarcimento, tendo em vista que o ressarcimento se dá por conta de um dano causado, dano esse que seria por causa de um delito, ou mesmo sem delito, por omissões que vieram a causar grandes problemas aos trabalhadores, sejam esses problemas físicos ou mentais.

O autor Pablo StolzeGagliano defende que a sanção seria um gênero e a pena uma espécie, portanto a natureza jurídica da responsabilidade civil é sancionadora.

O autor Paulo Dourado de Gusmão fala das espécies de sanção, sendo elas divididas em seis categorias: repressivas, preventivas, executivas, restitutivas, rescisórias e extintivas.

Entretanto se entende que no caso de acidente do trabalho, seria uma sanção restitutiva, onde o autor Paulo Dourado explica que sanção é essa:

As sanções restitutivas restabelecem o *statu quo ante*, como é o caso, no direito civil, das “perdas e danos” (reparação do dano), restabelecendo pela indenização o patrimônio lesado no estado anterior ao dano, da restituição da coisa furtada ou da indevidamente apropriada, da recuperação da posse, etc. (GUSMÃO, 2010, p. 85-86).

Portanto fica claro que a natureza da responsabilidade civil é restitutiva (reparatória), sendo uma espécie de sanção jurídica dividida pelo autor Paulo Dourado de Gusmão.

Visa lembrar que a doutrina majoritária discute o problema de reparação levando em conto o dano causando e não de quem é a responsabilidade, pois se houve dano, deve haver uma reparação.

A doutrinadora Teresa Ancona Lopez tem uma posição clara e objetiva sobre essa natureza jurídica restitutiva (compensatória), sendo ela:

Ora, a indenização é sempre um sucedâneo do bem ou da perda que o dano evento causou, seja material, seja moral. Evidentemente, mesmo nas perdas materiais é impossível, a não ser na responsabilidade contratual, a reparação integral. Essa situação é muito pior no caso de danos à saúde, aos sentimentos, à integridade física, à vida. Nesses casos nem se pode falar em indenizações, e sim em satisfação compensatória para tentar minorar os sofrimentos e humilhações com a lesão sofrida. Como é obvio essa “satisfação” ou “indenização compensatória” se reduz a uma soma em dinheiro que poderá ajudara vitima de algum modo. (LOPEZ, Teresa Ancona, pag. 77).

Fica claro que a doutrinadora entende que a responsabilidade civil é restitutiva (compensatória), e essa é a melhor forma de se aplicar no âmbito trabalhista, pois em sua citação ela fala o quanto à situação compensatória é mais complicado quando esta relacionada à saúde, a integridade física ou psíquica, portanto para ela não se fala em indenização nesses casos, e sim em satisfação para tentar minorar o sofrimento causado.

3.1.2 Conduta Humana

A conduta humana é necessária para a caracterização da responsabilidade civil, em que se entende que somente o homem ou a pessoa jurídica por ele formada pode ser responsabilizado civilmente de acordo com nosso ordenamento jurídico vigente.

E o homem deve ter a voluntariedade que é a consciência do que esta fazendo, e os riscos que correm, pois a voluntariedade tem o sentido apenas de estar consciente, sendo uma característica fundamental para a conduta humana, não basta fazer ou deixar de fazer algo que causa dano a outrem, tem que esta ciente de sua escolha, um exemplo clássico é a responsabilidade que o empregador tem sob seu empregado, independente do empregado querer ou não, seu empregador tem uma grande responsabilidade por ti, e sabe disso no momento que assinam o contrato de trabalho, onde gera direito-deveres a ambos.

Essa conduta humana pautada poderá ser positiva ou negativa, ou seja, poderá ser através de uma ação ou omissão.

A conduta humana positiva esta relacionada à ação, onde se praticou algo que de certa forma prejudicou a outrem, causou um dano, seja ela físico ou psíquico, um exemplo clássico muito utilizado pela doutrina é quando o empregador pede para o empregado fazer um serviço do qual o mesmo não teve treinamento necessário para exercer tal função exigida.

Já a conduta humana negativa esta relacionada à omissão, pois algo deveria ser feito para impedir que houvesse o dano, um exemplo de omissão, é quando o empregador não fornece os equipamentos de proteção necessários para o empregado exercer tal função de risco.

A conduta humana causadora do dano nem sempre é ilícita, pois há condutas lícitas que também causam dano a outrem e que deve ser reparado na medida da sua proporção. Um exemplo de dano causado por conduta lícita, se encontra no artigo 1.313, parágrafo 3º do Código Civil.

A doutrinadora Maria Helena Diniz tem uma posição sobre a questão de a conduta ser ilícita ou lícita, pois ela relata que o empregador é obrigado indenizar acidente do trabalho sofrido pelo empregado, se estiver concorrido culposa ou dolosamente, mesmo que não tenha praticado o ilícito.

3.1.3 Dano

O dano é o segundo elemento indispensável para a caracterização da responsabilidade civil.

Para melhor entender esse elemento usarei conceitos de doutrinadores que discutem sobre o assunto, e que tem posições formadas e muito utilizadas na jurisprudência dos dias atuais.

O doutrinador Rui Stocco é breve com suas palavras quando conceitua o dano da seguinte forma: “O dano é, pois, elemento essencial e indispensável à responsabilização do agente, seja essa obrigação originada de ato ilícito ou de inadimplemento contratual, independente, ainda, de se tratar de responsabilidade objetiva ou subjetiva.” (STOCO, 2007, p. 128).

Portanto o dano não precisa ser causado por um ato ilícito, mas se houver dano, independentemente da responsabilidade ser objetiva ou subjetiva, o mesmo terá de ser reparado, esse é o entendimento de Rui Stocco, onde é muito utilizado nas ações trabalhistas em casos de acidente do trabalho.

Já o doutrinador Sergio Cavalieri não economiza nas palavras para falar da importância do dano ser um fato determinante para as indenizações, fazendo o seguinte comentário:

“O ato ilícito nunca será aquilo que os penalistas chamam de crime de mera conduta; será sempre um delito material, com resultado de dano. Sem dano pode haver responsabilidade penal, mas não há responsabilidade civil. Indenização sem dano importaria enriquecimento ilícito; enriquecimento sem causa para quem a recebesse e pena para quem a pagasse, porquanto o objetivo da indenização é reparar o prejuízo sofrido pela vítima, reintegrá-la ao estado em que se encontrava antes da prática do ato ilícito. E, se a vítima não sofreu nenhum prejuízo, a toda evidência, não haverá o que ressarcir. Daí a afirmação, comum a praticamente todos os autores, de que o dano é não somente o fato constitutivo, mas, também, determinante do dever de indenizar” (CAVALIERI FILHO, 2008, p. 71).

Com base no entendimento de Cavalieri, se conclui que o dano é muito importante para saber se tem o direito de indenização ou não, pois se não houver dano, não tem porque indenizar, a indenização é um modo de reparar o dano, reintegrando a vítima ao mesmo estado em que se encontrava.

O dano tem uma grande importância no acidente do trabalho, principalmente nos acidentes de gravidade que geram incapacidade temporária ao empregado. Onde nos primeiros quinze dias de afastamento, o acidentado receberá

seu salário do empregador, após esses quinze dias o contrato de trabalho sofre uma interrupção, em que a previdência deverá arcar com seu salário a partir do 16º dia. Mas isso não tira do empregador o direito de reparar os danos materiais caso houver, tais como despesas hospitalares, medicamentos, ou até mesmo os danos morais se resultou uma gravidade no equilíbrio psicofísico do empregado.

Temos várias espécies de dano, como o dano material, dano moral, dano estético e ainda a perda de uma chance, que se entende como um dano.

O dano material é o mais conhecido, e um dos mais pleiteados em ações trabalhistas, é o prejuízo financeiro, a diminuição do patrimônio da vítima.

O nosso código civil vigente estabelece em seu artigo 402, o ressarcimento dos danos abrangentes, sendo eles o que perdeu e o que deixou de ganhar. Quando a vítima perde algo, chamamos de danos emergentes, e quando a vítima deixa de ganhar algo, estaremos diante de lucros cessantes.

Nos casos de acidente do trabalho e doenças ocupacionais nos deparamos sempre com os danos emergentes e com os lucros cessantes.

Dano emergente é o prejuízo imediato, que surge em razão do acidente do trabalho, com a diminuição do patrimônio da vítima, que no caso é o empregado acidentado e sua família que depende do seu dinheiro. É dano visível, com despesas médicas, remédios, nos casos de óbito, têm os gastos funeral, luto entre outros.

O código Civil em seus artigos 948 e 950 asseguram as indenizações com as despesas de tratamento médicos até o fim da vida ou até mesmo as despesas com o funeral, e ainda outras reparações ou prejuízos que o ofendido sofreu, ou sua família. Deixando claro que o objetivo da reparação é recomposição do patrimônio do acidentado ou de sua família, existente antes do acidente. Para que o acidentado consiga continuar sua vida com dignidade, não tendo necessidade e nem deixando sua família passar necessidade.

O lucro cessante é o ganho futuro, um pouco mais difícil de provar, é um direito assegurado pelo código civil em seu artigo 402, mas o legislador deixa claro que deve ser razoável, ou seja, norteadas pelo bom senso, tendo que ser provado à possibilidade de ter dito esse ganho futuro, caso não tivesse sofrido o acidente. Um exemplo clássico de lucros cessantes é no caso de ter sido aprovado em um concurso público, foi nomeado, e não conseguiu tomar posse por estar

impossibilitado por conta do acidente, a partir desse momento o valor dos lucros cessantes deverá ser com base nos vencimentos que teria no cargo público.

Temos também o dano moral que é assegurado pela Constituição Federal, que trás em seu artigo 5º, V, e inciso X, a seguinte redação:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

O dano moral se encontra no rol de direitos e garantias da Constituição Federal, sendo eles cláusulas pétreas. Portanto é direito do empregado que sofreu danos morais e que seja provado, ser indenizado, levando em conta o princípio da dignidade da pessoa humana.

O autor Yussef Cahali tem um entendimento muito interessante sobre o dano moral, que deve ser relatado:

Tudo aquilo que modesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerá-los exaustivamente, evidenciando-se a dor, na angustia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido, no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade, no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, na depressão ou no desgaste psicológico, nas situações deconstrangimento moral. (CAHALI, Yussef Said, pag. 22-23, 2005).

O autor vai mais longe, levando em conta aquilo que não se vê que é o sentimento da vítima ou de sua família, mas que mesmo não conseguindo se vê a olho nu, consegue se notar através de laudos por psicólogos ou até mesmo psiquiatras de fora do caso. Muitos depois do acidente do trabalho acabam sofrendo danos psicológicos, como por exemplo, a depressão, pessoas que estão acostumadas a se movimentar o dia todo, a trabalhar, não aceita de forma fácil ter que ficar em uma cama de hospital, ou até mesmo em sua casa, mas sem poder fazer nada durante meses, muitas vezes até anos. Isso deve ser levado em conta sim, deve ser analisado de forma minuciosa, mas não pode passar em branco.

O doutrinador Sebastião Geraldo de Oliveira cita em seu livro o entendimento da jurisprudência nos casos de dano moral por acidente do trabalho, sendo importante citar ao menos um.

Dano moral *in re ipsa*. Indenização. Caracterização. A caracterização do dano moral prescinde da comprovação objetiva de dor, sofrimento ou abalo psicológico, especialmente diante da impossibilidade de sua comprovação material. Considera-se, assim, a ocorrência do dano *in re ipsa*, sendo necessária apenas a comprovação do fato lesivo, o qual, por si só, representa agressão aos direitos da personalidade e, por conseguinte, dano moral a vítima. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. TST. 1ª Turma. AIRR n. 165640-40.2007.5.02.0063, Rell: Desembargador Convocado José Maria Quadros de Alencar, DJ 25 out. 2013. (OLIVEIRA, Sebastião Geraldo, pag. 259, 2014)

Portanto com base na citação precisa ser comprovado objetivamente o sofrimento do empregado, ou de sua família, devendo ficar nítida essa dor, esse sofrimento causando.

Não podendo esquecer-se do dano estético que é aquele onde a lesão decorre do acidente do trabalho e acaba comprometendo a fisionomia da vítima.

3.1.4 Nexo Causal

O nexos causal nos casos de responsabilidade civil deve ser analisado de forma mais específica, pois existem três modalidades para caracterizar o nexos causal nos casos de acidente do trabalho, sendo elas: causalidade direta, concausalidade e causalidade indireta.

Nos casos de causalidade direta se enquadra duas formas de acidente, o acidente típico e a doença ocupacional, pelo fato do acidente ocorrer no exercício do trabalho onde o empregado está a disposição na empresa. Onde fica visível que as atividades executadas no trabalho deram causa a tal acidente ou doença.

Já nas hipóteses de concausalidade, continua havendo ligação entre o acidente e ou doença, mas há uma complementação que acabou causando o acidente ou a doença, um exemplo clássico entre as doutrinas é o u funcionário que digita muito em seu horário de expediente, mas em sua casa continua praticando a digitação para outros afazeres que não estão ligados ao seu trabalho. Para que seja reconhecido o nexos causal, basta que as funções exercidas no trabalho tenham

contribuindo diretamente, independente de ter tido outra causa que acabou contribuindo para o agravamento de tal doença.

Nas hipóteses de causalidade indireta não há uma ligação direta entre a função executada e o acidente e ou doença, mas a lei acidentaria para proteger o empregado ampliou para outros acidentes decorrentes de caso fortuito, força maior o até mesmo aqueles em que o empregado acaba sendo agredido por um terceiro em seu local de trabalho, e ainda se encaixa nessa modalidade os acidente de trajeto, que é quando o empregado está indo ou voltando ao trabalho e acaba acontecendo um acidente inesperado, sendo esse acidente protegido pela lei acidentaria, onde o empregador é obrigado a emitir a CAT para que o funcionário seja amparado pela Previdência Social.

De todo o modo mesmo que seja reconhecido pela Previdência Social o benefício de natureza acidentária não significa que à existência do nexo causal para fins de responsabilidade civil. Trata-se de uma presunção “juris tantum”, presunção essa que é apenas relativa, podendo o empregador produzir provas contrárias, sendo essa presunção debatida, no entanto não se falaria em responsabilidade civil.

Quando se fala em nexo causal relacionado com as doenças ocupacionais, sempre houve uma grande discussão se o trabalho era o único fator responsável pela doença ou era apenas um fator que contribuiu para que tal doença agravasse. Houve várias divergências entre os laudos periciais. Portanto o Conselho Federal de Medicina baixou a resolução n. 1.488, de 11 de fevereiro de 1998, onde estabelece os procedimentos e critérios para que haja confirmação ou negação do nexo causal com relação às doenças ocupacionais. Sendo redigido da seguinte forma:

Art. 2º. Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

- I - a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;
- II - o estudo do local de trabalho;
- III - o estudo da organização do trabalho;
- IV - os dados epidemiológicos;
- V - a literatura atualizada;
- VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;

VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores;
IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais sejam ou não da área da saúde.

Fica estabelecido por essa resolução procedimentos de segurança muito importante, onde não tem como haver divergência de laudos entre os peritos, buscando igualdade de decisões nas ações trabalhistas, para não causar prejuízo a uns e beneficiar os outros. Claro que cada caso seria diferente do outro, mas respeitando esses procedimentos técnicos não terá como acontecer grandes controvérsias e injustiças entre os laudos.

Ainda ficou estabelecido que o perito devesse analisar a Resolução INSS/DC n. 10, de 23 de dezembro de 1999, onde se encontra os procedimentos médicos para o estabelecimento do nexos causal. É como um questionário em que o perito juiz responde e através dessas respostas saberá se houve nexos causal ou não. Mesmo diante de todas as resoluções que ajudam a concretizar o nexos causal, ainda fica muito difícil ter uma certeza absoluta. No entanto vai ter que ser através dos conhecimentos do judiciário analisar todos os fatos e quesitos e julgar tal causam em que ele achar mais justo no caso concreto.

3.1.5 Culpa

Antes de adentrar no conceito de culpa, vale ressaltar que existem duas correntes sobre o elemento culpa para a responsabilidade civil. A corrente objetiva defende que a culpa é um elemento dispensável, para essa teoria se ocorreu acidente ou doença e se teve nexos causal, não se discute culpa, portanto não importa esse elemento culpa para essa teoria.

Já a teoria subjetiva fala que o elemento culpa é essencial, pois mesmo tendo o acidente ou doença e comprovado que houve nexos causal, ainda precisa saber se tem o elemento culpa, portanto se não houver culpa não se fala em responsabilidade civil, não podendo pleitear indenização acidentária.

Para melhor compreensão irei conceituar culpa de forma sucinta. Temos a culpa em sentido amplo ou "lato sensu" e também a culpa em sentido estrito ou "stricto sensu".

A culpa em sentido amplo ou "lato senso" é aquela onde se verifica o dolo, o agente age de forma intencional, sabia do risco e procurou tal resultado de forma proposital.

Já a culpa em sentido estrito ou "*stricto senso*" é aquela onde se verifica a negligência, imprudência e imperícia; é quando não tem a intenção de causar prejuízo, mas sua atitude negligente acaba causando um dano.

O artigo 186 do código civil trata da culpa, onde o legislador exemplifica da seguinte forma: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

O artigo é meramente exemplificativo, ele não trata da imperícia, mas a mesma se encaixa nos casos relativos à culpa, a doutrina entende que a negligência abrange a imperícia. O doutrinador Carlos Roberto Gonçalves explica claramente o que seria negligência, imprudência e imperícia.

A conduta imprudente consiste em agir o sujeito em as cautelas necessárias, com aodamento e arrojo, e implica sempre pequenas considerações pelos interesses alheios. A negligência é a falta de atenção, a ausência de reflexão necessária, uma espécie de preguiça psíquica, em virtude da qual deixa o agente de prever o resultado que podia e devia ser previsto. A imperícia consiste sobretudo na inaptidão técnica, na ausência de conhecimentos para a prática de um ato, ou omissão de providência que se fazia necessária; é, em suma, a culpa profissional. (GONÇALVES, Carlos Roberto, p. 106, 2003).

O doutrinador de forma sintetizada exemplificou as maneiras em que pode caracterizar culpa, por imprudência, negligência e imperícia. Vale lembrar que imperícia não está no rol do artigo 186 do código civil, mas os doutrinadores adotam a posição de que ela está de forma implícita, quando se fala em negligência, também podemos lembrar-nos da imperícia nos casos de acidente do trabalho.

A culpa pode ser vista de várias formas, existe a culpa contra a legalidade e a culpa por violação do dever geral de cautela.

Para se falar em responsabilidade civil de forma subjetiva, nos casos de acidente do trabalho tem que se analisar o elemento culpa, sendo o mesmo fundamental para se pleitear qualquer indenização acidentária. Portanto primeiro se analisa se houve alguma violação das normas legais ou regulamentares pela parte do empregador que tem o dever de assegurar aos empregados a segurança, higiene

e saúde ocupacional. Se houve violação dessas normas e existem dano e nexo causal, já se presume o elemento culpa, pois uma vez descumprida a norma, mostra a negligência do empregador, tendo a presunção da culpa.

Portanto analisa se foi violada alguma norma Constitucional, normas infraconstitucionais e a as Convenções da OIT.

As Convenções da OIT têm uma grande importância para os trabalhadores, sendo elas ratificadas pelo Brasil, para tal proteção aos empregados. No entanto a empresa que tem atividades de risco deverá verificar as convenções, para não ser contrária a elas, podendo prejudicar o empregado de alguma forma, essas convenções da OIT trás medidas preventivas de proteção.

Temos algumas Convenções que foram ratificadas pelo Brasil que estabelecem regras de condutas obrigatórias pelo empregador, se houver algum descumprimento, presumirá a culpa do empregador nos acidentes do trabalho ou doença ocupacional.

A Convenção n.º 155 da OIT é muito importante é deve ser respeitada pelos empregadores, que trás o seguinte texto no seu artigo 16.

Art. 16 — 1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle, não envolvam riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas.

3. Quando for necessário, os empregadores deveriam fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

Essa convenção trata das obrigações dos empregadores de fornecer os equipamentos de proteção necessários para os trabalhadores, para que o mesmo não fique exposto ao risco de que sua função incumba.

Além de várias outras Convenções, também temos as leis Ordinárias, que para os acidentes do trabalho falamos da CLT, onde o legislador em seu texto de lei garante a proteção aos empregados, e as obrigações dos empregadores.

O artigo 157 da CLT trás o seguinte texto:

Art. 157. Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

O inciso I desse artigo tem uma grande importância, e na maioria das vezes não é levado a sério pelos empregadores, pois eles acham que o simples fato de fornecer os equipamentos de segurança necessário aos empregados, isso eximirá de culpa, mas não é bem assim, houve uma grande demanda de ações em que os empregadores se omitiram do uso de equipamentos obrigatórios, e que acabou causando lesões ao empregado.

A Súmula n.º 289 do TST reforça a obrigação do empregador nos casos em que a função do empregado é de risco. Trás o seguinte texto:

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Portanto o empregador para não sofrer com as ações indenizatórias nos casos de acidente deve tomar todas as precauções necessárias, sendo ele fornecer equipamentos de segurança, fiscalizar o uso deles, e ainda pagar adicional de insalubridade caso a função exercida exija.

Além da culpa por violação à legalidade, também temos a culpa por violação do dever geral de cautela, que é quando o empregador não observa o manuseio dos equipamentos, se os equipamentos de segurança estão sendo utilizados de forma correta, é uma forma de fiscalização, ou melhor, precaução, que muitos empregadores não tomam, e seus empregados acabam sofrendo lesões.

Para que se fale nessa modalidade de culpa deverá ser observado o comportamento do empregador, através do caso concreto se analisa a conduta do empregador, se ele tivesse agido com mais cautela teria impedido o acidente ou a doença? Se a resposta for sim, estaremos diante de uma culpa por violação do dever geral de cautela.

Quando se fala em responsabilidade civil deve se analisar todas as modalidades de culpa, as duas modalidades acima deixam claro quando caracteriza, mas também temos aquela culpa concorrente da vítima, onde não foi só o empregador que contribuiu para o acidente, a vítima também contribuiu de alguma forma, tendo que analisar essa forma, para depois de falar em indenização.

Essa culpa é analisada para fixar o valor indenizatório, para de calcular de forma proporcional a concorrência da culpa entre o empregador e o empregado, para que não haja injustiça para nenhum deles, e principalmente enriquecimento ilícito pela parte de nenhum deles.

Mas é bom ressaltar que essa culpa concorrente nos casos de acidente do trabalho deve ser analisada com alguns ajustes em relação às outras hipóteses da responsabilidade civil, pois o empregado é limitado para muitas coisas, atua de forma subordinada, onde na maioria das vezes só obedece a ordens sem questionar certo ou errado.

A Instrução Normativa SIT/DSST nº 88 de 30 de novembro de 2010 trás algumas recomendações em seus artigos 5º e 6º com o propósito de aperfeiçoar a investigação nos acidentes do trabalho.

Art. 5º. As providências para as análises de acidente de trabalho deverão ser tomadas, a partir do conhecimento do evento, com a urgência requerida por cada caso, e as análises serão realizadas in loco, devendo o AFT:

I - investigar a existência de irregularidades e infrações relativas às Normas Reguladoras de Segurança e Saúde no Trabalho - NRs aprovadas pela Portaria MTb n.º 3.214, de 8 de junho de 1978, especialmente as de n.º 1, 4, 5, 7 e 9, e a provável deficiência na capacitação dos trabalhadores ou outros aspectos de gestão de segurança e saúde do trabalho que influenciaram a ocorrência do evento;

II - investigar a influência de possíveis infrações decorrentes do descumprimento da legislação disciplinadora da jornada de trabalho e dos períodos de descanso na ocorrência do evento;

III - entrevistar os trabalhadores e outras pessoas direta ou indiretamente envolvidas para a apuração dos fatos;

IV - relatar as medidas de prevenção que poderiam ter evitado o evento indesejado, bem como as medidas de proteção, que poderiam ter reduzido as suas conseqüências;

Art. 6º. Ao término da análise do acidente, o AFT elaborará relatório para entrega ao Chefe da Seção ou Setor de Segurança e Saúde no Trabalho da SRTE, emitido de acordo com o modelo previsto no Anexo desta Instrução Normativa.

§1º O relatório previsto no caput deverá ser digitado, ter redação clara, precisa e com ordem lógica e instruído com o maior número possível de elementos probatórios, podendo ser incluídos diagramas, esquemas, fotos, vídeos e outros recursos.

§2º Os Autos de Infração lavrados no contexto de ação fiscal de análise de acidente de trabalho devem especificar, em seu histórico, a ocorrência do evento.

Essa instrução estabelece algumas regras a serem seguidas pelos fiscais, com o propósito de não haver injustiças nas ações indenizatórias, no quesito que fala sobre a culpa do empregador ou do empregado.

3.2 Responsabilidade Civil objetiva

A responsabilidade civil objetiva começou a ganhar mais interesse na doutrina durante o século XX, até então eram poucos os doutrinadores que aderiam a essa modalidade de responsabilidade civil, mas foi ganhando força principalmente nos casos de acidente do trabalho, onde os trabalhadores não conseguiam provar a culpa do empregador, e acabavam perdendo ações indenizatórias. Ainda assim alguns doutrinadores discutem que essa modalidade fere os princípios constitucionais.

Essa modalidade não exclui a responsabilidade civil subjetiva, mas sim é utilizada em casos específicos, onde é quase impossível se provar a culpa do empregador, e o mesmo quando contratou o empregado sabia do risco, pois quem se beneficia do trabalho deve assumir o risco, é o que a maior parte da doutrina majoritária defende.

A doutrina que defende a teoria objetivista frisa seu fundamento no artigo 21, XXIII, c, da Constituição Federal.

Art. 21. Compete à União:

XXIII - explorar os serviços e instalações nucleares de qualquer natureza e exercer monopólio estatal sobre a pesquisa, a lavra, o enriquecimento e reprocessamento, a industrialização e o comércio de minérios nucleares e seus derivados, atendidos os seguintes princípios e condições:

c) sob regime de permissão, são autorizadas a produção, comercialização e utilização de radioisótopos de meia-vida igual ou inferior a duas horas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 49, de 2006)

c) a responsabilidade civil por danos nucleares independe da existência de culpa;

Onde deve ser analisado de forma cautelosa, pois a interpretação é lógica com q questão de o empregador ser responsabilizado independente de culpa aos danos causados ao meio ambiente do trabalho, que deve ser analisado com fulcro no artigo 200,VII da Constituição Federal, que incluiu o local de trabalho de

forma abrangente no conceito de meio ambiente. Portando o empregador é responsável pelo o que acontece em seu local de trabalho, independente de culpa.

Podendo ainda levar em conta a tese da Lei 6.938/1981 que estabelece em seu artigo 14,§ 1º que o poluidor deve ser responsabilizado independente de culpa, portanto o conceito de poluição abrange para o direito no trabalho, de forma que a poluição pode causar doenças nos trabalhadores dessa área ou ate mesmo os que têm contato, mesmo não exercendo funções em que tem contato diretamente com a poluição.

Se o meio ambiente tem essa garantia de não precisar provar a culpa, não tem lógica deixar o empregado que seria a parte “fraca” da relação de emprego ser obrigado a provar a culpa do empregador para ter direito a indenização acidentária. O doutrinador João Jose Sady faz um questionamento muito relevante, sobre essa questão de responsabilidade objetiva.

Imaginemos, por exemplo, que o poluidor-pagador deve reparar, independentemente de culpa, o prejuízo gerado pelo dano ambiental ao terceiro. Como hipótese, examine-se o caso de uma empresa que polui um rio destilando um poluente orgânico persistente, que gera doenças terríveis para o empregado, assim como a degradação do curso de água. O terceiro que tem uma propriedade ribeirinha prejudicada irá gozar do conforto de tal responsabilidade objetiva do poluidor, enquanto o empregado doente terá que provar a culpa da empresa? (SADY, João José, p. 37, 2000).

Onde fica a proporção, esse é o questionamento do doutrinador, se o meio ambiente tem esse benefício, não tem o porquê o empregado não gozar do mesmo com uma interpretação extensiva. Essa é a tese defendida pelo doutrinador, tem que haver proporção nos direitos atribuídos, não podendo beneficiar uns e prejudicar outros, tendo a mesma importância para a sociedade.

Depois de aderirem essa teoriaa doutrina tentou limitá-la para que não fosse usada em todos os casos, e sim apenas nos casos de risco, onde eles delimitaram os riscos, dividindo da seguinte forma: risco proveito, risco criado, do risco profissional, do risco excepcional e do risco integral.

O autor Sebastião Geraldo de Oliveira cita em seu livro a modalidade de risco proveito, da seguinte forma: “Aquele que se beneficia da atividade deve responder pelos danos que seu empreendimento acarreta; quem se aproveita dos bônus, deve suportar todos os ônus.” (OLIVEIRA, Sebastião Geraldo,p. 116, 2014)

Mas o doutrinador fala que essa teoria não é muito utilizada, esse nome proveito utilizado na teoria trás consigo a interpretação que só teria possibilidade de reparação quando se encontrar proveito econômico.

A teoria mais aceita pela doutrina é a do risco criado, onde defende que mesmo não havendo proveito econômico deverá haver reparação do dano pelo simples fato de existir o risco. No entanto se alguém começa uma atividade onde pode gerar danos a outrem, deverá se responsabilizar por sua atividade em funcionamento.

A teoria do risco profissional analisa o dever de indenizar com base na atividade profissional da vítima, sendo a sua atividade de risco e com base na desigualdade econômica leva-se em conta a dificuldade do empregado de produzir provas contra o empregador.

A teoria de risco excepcional adere os casos em que a atividade for nociva constituindo um risco excepcional por conta da periculosidade da função exercida, sendo exemplo dos doutrinadores trabalhos com materiais radioativos, onde são materiais com grande risco de aderir doenças se mantiver contato por muito tempo sem precauções necessárias.

E também tem a teoria do risco integral, onde exige apenas o dano para pleitear indenização, independente de culpa, ate mesmo se culpa por exclusiva da vítima. Nessa teoria o foco é buscar uma reparação para vítima.

Qualquer que seja a teoria adotada, todas estão focadas a reparar o dano ao empregado, sem que o mesmo prove algo, ate porque muitas vezes não tem mecanismos suficientes para provar, sendo obrigado a permanecer calado para que não seja mais prejudicado ainda.

3.3 Responsabilidade Civil subjetiva

A teoria subjetivista defende que no artigo 7º, XXVIII da Constituição Federal trás uma regra de que só poderá ser indenizado se for provado à culpa, portanto essa teoria defende que se deve levar a risco o texto de lei, não podendo se utilizar da analogia para os casos de acidente do trabalho.

Essa teoria defende que só terá direito a pleitear indenização acidentária se estiverem presentes todos os elementos, sendo eles o dano, nexa

causal e a culpa do empregador, portanto de não existir culpa do empregador, não poderá o empregado pleitear indenização pela lesão causada.

Os fundamentos aderidos por essa teoria se encontram no artigo 186 e 927, caput do Código Civil, que trás o seguinte texto de lei:

Art. 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.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Em regra sempre falamos em responsabilidade civil subjetiva, onde terá que provar a culpa de alguém para indenizar, não podendo indenizar sem que haja culpa, portanto nosso ordenamento jurídico adotou a idéia de que a regra será subjetiva, no entanto excepcionalmente poderá se valer a responsabilidade objetiva.

Os doutrinadores subjetivistas alegam que a lei de forma taxativa em seu artigo 7º, XXVIII da Constituição Federal só permite indenizações se o dano decorrer de culpa do empregador, sendo obrigado que essa culpa seja provada, e não apenas alegada ou presumida.

É como o empregado comprovar que a doença é ocupacional, mas não consegue provar a culpa do empregador, existindo nesse caso o dano, o nexo de causalidade entre a doença e as atividades exercidas, mas o empregador não violou nenhuma norma ou dever geral de cautela, que consiga provar a sua responsabilidade, é por esse motivo e muitos outros que se criou a teoria objetiva, onde se há risco na atividade, o empregador já sabe e, portanto se algo acontecer ele será responsabilizado, mesmo não tendo culpa, mas quando começou seu empreendimento já sabia dos riscos que as atividades exercidas por esses empregados ocorriam.

3.4 Acumulação de benefício previdenciário e Indenização acidentária

A previdência Social da cobertura ao acidentado, desde que a empresa recolhe mensalmente o INSS, conforme previsto na Lei 8.213/91.

Sendo que os primeiros 15º dias a empresa que irá custear ao salário do empregado, e a partir do 16º dias fica incumbido a Previdência Social através de um benefício custear o salário do empregado acidentado.

Lembrando que isso é não indenização, e sim um benefício em que a Previdência Social é obrigada a amparar o empregado que por conta de alguma doença ou acidente do trabalho não consegue exercer funções na empresa em que trabalha.

Vai depender do grau de capacidade laborativa para saber que benefício o empregado terá direito. Encontram-se três tipos de benefícios no nosso ordenamento jurídico, sendo eles: aposentadoria por invalidez, auxílio doença e auxílio acidente.

Faz jus ao benefício de aposentadoria por invalidez aquele que comprovar a incapacidade permanente para o desempenho da atividade laboral sendo essa incapacidade aderida com as atividades exercidas no tempo de relação de emprego.

O segurado terá o direito de 100% ao salário de benefício, e caso o mesmo precise de assistência de uma terceira pessoa, terá direito a mais 25% para que consiga remunerar a pessoa que lhe auxiliará.

O auxílio doença será concedido para aqueles que ficarem por mais de 15 dias afastado por alguma doença ou acidente sofrido, quando esse período for temporário, sabendo que logo irá conseguir voltar para exercer sua função.

Já o auxílio acidente é devido quando o empregado sofre lesões decorrentes do acidente de qualquer natureza, terá direito a esse benefício se perder ou reduzir a capacidade laborativa para sua função.

Mas o que realmente importa é se pode cumular tal benefício com a indenização extracontratual.

A jurisprudência entende que a responsabilidade civil do empregador independe da responsabilidade objetiva da Previdência, no entanto pode haver cumulação do benefício com indenização extracontratual.

TST - RECURSO DE REVISTA RR 1261008220075010072 (TST)

Data de publicação: 22/03/2016

Ementa: RECURSO DE REVISTA. DOENÇA OCUPACIONAL. DANO MATERIAL.

INDENIZAÇÃO. CUMULAÇÃO COM BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO.

PRECEDENTES DA SBDI-1 DO TST 1. A jurisprudência assente da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST admite a **cumulação** do pagamento de indenização por **dano material** decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional com o recebimento pelo empregado de **benefício previdenciário**. 2. Recurso de revista do Reclamante de que se conhece e a que se dá provimento.

A jurisprudência já está pacífica nesse quesito, podendo sim cumular benefício previdenciário e indenização acidentária, sendo esse recurso de revista recente, fazendo jus aos dois benefícios para o empregado.

4 PRESCRIÇÃO

Prescrição é a perda do direito de ação, a lei estabelece um prazo para aquele que sofreu alguma lesão entre com uma ação para pleitear indenização, se a pessoa que foi lesionada não entrar com a ação no prazo estabelecido em lei, o seu direito prescreve, não podendo mais adentrar com a ação.

O objetivo da prescrição é estabelecer segurança jurídica, para que depois de muitos anos não seja propostas ações que já se perderam no tempo, não tendo nem como provar alguma que na maior parte das vezes já nem tem mais os documentos guardados, ou ate mesmo nem lembram como realmente aconteceu tal fato que estão questionando na ação.

A Constituição trás em seu texto de lei no artigo 7º, XXIX a prescrição:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000).

Esse artigo explica as formas de prescrição nos casos de ações trabalhistas, frisando que a divergência entre a doutrina, se deve aplicar a prescrição civil ou a prescrição civil.

Há uma grande divergência entre os doutrinadores sobre as ações trabalhistas serem prescritíveis ou não.

A primeira teoria entende que as ações trabalhistas decorrentes de acidente do trabalho são imprescritíveis, com base a imprescritibilidade da personalidade por serem direitos humanos. Não a duvidas de que essa é a teoria mais favorável ao trabalhador, mas não é adota pela jurisprudência, pois entende que não é direito personalíssimo e sim reparação civil.

Essa corrente é defendida pelo doutrinador Raimundo Simão de Melo, onde ele defende que se não há previsão de prescrição nos acidente do trabalho deve se entender que é imprescritível, alegando ainda ser um direito personalíssimo.

A segunda corrente defende a posição da Constituição Federal como já exposto acima, de 5 ou 2 anos após a extinção do contrato, sendo essa corrente a mais utilizada pela jurisprudência nos dias de hoje.

A terceira corrente vale se da prescrição de 3 anos que é prevista na reparação civil onde se encontra no artigo 206, §3º, V, do Código Civil de 2002.

Tendo Acórdão que é favorável a essa terceira corrente, conforme descrito abaixo:

Acórdão do processo 0000225-97.2011.5.04.0551 (RO) Redator: BERENICE MESSIAS CORRÊA Participam: LEONARDO MEURER BRASIL, CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS Data: 18/10/2012 Origem: Vara do Trabalho de Frederico Westphalen PROCESSO: 0000225-97.2011.5.04.0551 RO EMENTA RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. PRESCRIÇÃO TRIENAL. Ainda que a lide tenha por base a relação de emprego ou dela decorra, a controvérsia a respeito da prescrição deve ser analisada à luz das normas aplicáveis no Direito Civil. Portanto, aplicável ao caso dos autos o prazo prescricional de três anos fixado no art. 206, § 3º, do Código Civil. Gize-se que o início da contagem do prazo prescricional dá-se a partir do instante em que o trabalhador toma ciência inequívoca da lesão oriunda do pacto laboral, conforme entendimento expresso na Súmula nº 278 do STJ. "In casu", o documento juntado à fl. 25 revela que o acidente de trabalho ocorreu no dia 23.04.07. Desta forma, tendo em vista que ação foi ajuizada no dia 11.05.11 (fl. 02), encontra-se prescrito o direito de ação do reclamante em relação às pretensões relativas ao acidente de trabalho, em face do decurso do prazo prescricional de três anos, tal como decidido pelo MM. Juízo de origem. Recurso desprovido.

Sendo esse acórdão totalmente a favor da terceira corrente, fundamentando que o dano é de ordem civil.

4.1 Distinção entre prescrição e decadência

Decadência é a perda do direito propriamente dito, pois a lei ou convenção estipulou um prazo, sendo que esse prazo se esgotou pela falta do exercício. Sendo esse direito potestativo, onde a vontade é unilateral.

Um exemplo utilizado pela doutrina é o Inquérito para a apuração de falta grave, que tem o prazo de 30 dias. Em tese esse prazo decadencial não sofre suspensão e nem interrupção, pois é quando á perda por falta de manifestação de vontade e não de exigibilidade.

Já a prescrição se refere ao direito de ação, portanto na prescrição ocorre à perda da exigibilidade, ele tem o direito de algo, mas não pode mai exigir por esta prescrita. Exemplo: O empregado é mandado embora sem justa causa, e nunca recebeu 1/3 de férias, horas extras, e após três anos do termino do contrato ele ajuíza uma ação pleiteando essas verbas, ele não deixou de ter direito a essas

verbas, mas ele tinha dois anos após a rescisão do contrato para ajuizar a ação, e deixou para ajuizar após três anos, portanto agora ele não pode mais forçar o empregador a pagar essas verbas, pois as verbas estão prescritas.

Nota-se que há uma diferença em prazo decadencial e prescricional deve sempre ser analisado, os dois recaem sobre prazo, mas de forma distinta, onde também é aplicado de forma diferente.

4.2 Prescrição antes da Emenda Constitucional nº 45/2004

É uma questão delicada, pois antes dessa emenda as ações eram ajuizadas na Justiça Comum, tendo ela um prazo prescricional diferente da justiça do trabalho, a partir do momento em que essa emenda entrou em vigor, foi remetido para a Justiça trabalhista todos os processos a respeito de acidente do trabalho ou doença ocupacional que tramitava na justiça comum, e foi aí que surge a questão, e os processos que tramitavam na justiça comum, sendo essas ações antes de 12 de janeiro de 2003, onde ainda se utilizava do prazo prescricional do Código Civil de 1916 que era 20 anos, surgiu a pergunta, e essas ações seriam extintas e causaria prejuízo aos trabalhadores, ou continuaria a se valer o prazo prescricional da Justiça Comum.

A questão foi sendo debatida pelos doutrinadores, onde se alegavam a todo tempo a segurança jurídica, a nova lei não poderia prejudicar o empregado, se o mesmo ajuízo a ação em outra época, com outro entendimento, ou até mesmo deixou para propor a ação no momento em que lhe achou oportuna e que não lhe prejudicasse com outros empregos.

A Juíza do Trabalho Dra. Ilse Marcelina fala de seu entendimento como uma injustiça, que de uma hora para a outra haja a perda de um direito de ação por conta de apropriações das leis Brasileiras, devendo haver uma análise profunda de forma que não prejudique os trabalhadores.

Os operadores do direito frisam que antes de 2004 os tribunais superiores entendiam que a ação de acidente do trabalho onde se valia da responsabilidade civil era de competência da Justiça comum, sendo utilizado o prazo prescricional mais elástico para não prejudicar o empregado, não poderia mudar o entendimento de forma surpreendente onde acabaria muitas ações extintas. Onde

acabaria com a segurança jurídica, causando ao empregado outra lesão, sendo ela agora patrimonial, de forma que ele seria vítima duas vezes.

Ainda a doutrina que discorda de que deve prevalecer a considerada de forma civil até 2004 e após a emenda se considera competência trabalhista. Aplicando-se a prescrição civil nas ações em que o julgamento ocorreu antes da mudança constitucional, e a prescrição trabalhista para ações após a vigência da emenda, essa foi a decisão da Suprema Corte.

Onde a jurisprudência também acolhe esse entendimento, conforme relata o julgado a seguir:

PRESCRIÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. LESÃO POSTERIOR À VIGÊNCIA DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004. 1. A jurisprudência desta Corte sedimentou o entendimento de que a prescrição trabalhista, prevista no artigo 7º, XXIX, da CF, é aplicável para as ações em que se pleiteia o pagamento de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente do trabalho quando a lesão ocorreu após a entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 45/2004. Por outro lado, se a lesão tiver ocorrido antes da vigência da Emenda Constitucional nº 45/2004, a prescrição aplicável, nesses casos, será a prevista no Código Civil, observando-se a regra de transição prevista em seu artigo 2028. 2. No âmbito desta Corte, prevalece o entendimento de que, em se tratando de pedido de dano moral e/ou material decorrentes de acidente de trabalho e/ou doença profissional, a actio nata define-se pela data em que o trabalhador teve ciência inequívoca da incapacidade laboral ou dos danos sofridos. 3. Por essas razões, esta Corte tem jurisprudência consolidada no sentido de que, por se tratar a doença de um processo gradual, com possibilidade de recuperação ou agravamento, o dia em que o trabalhador tem ciência inequívoca acerca de sua incapacidade laborativa coincide com a concessão da aposentadoria por invalidez. 4. Como não há registro no acórdão recorrido de concessão de aposentadoria por invalidez presume-se que a Reclamante ainda se encontra em gozo de auxílio-doença, motivo pelo qual não há prescrição total a ser declarada, de modo a fulminar o direito à indenização por danos morais decorrente de doença ocupacional. 5. De qualquer forma, mesmo que se entenda que o dies a quo da prescrição é a data do trânsito em julgado da ação movida em face do INSS, ocasião em que teria ocorrido a ciência inequívoca da incapacidade laboral da Reclamante, em 2005, não há prescrição a ser declarada, uma vez que a presente demanda foi ajuizada em 23/08/2006. Recurso de Revista não conhecido: (Processo: RR - 87800-48.2006.5.17.0005 Data de Julgamento: 15/02/2012 Relatora Juíza Convocada: Maria Laura Franco Lima de Faria, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2012). '

O Acórdão é favorável aos defensores de que deve se aplicar a norma mais favorável ao trabalhador, não prejudicando o mesmo por mudança repentina de entendimento jurisprudencial.

4.3 Prescrição após a Emenda Constitucional nº 45/2004

Com base no posicionamento adotado antes a emenda 45/2004 que foi discutido no item anterior, fica claro que a prescrição após essa emenda vai se valer da prescrição trabalhista, mas ainda pode haver alguns ajustes, onde irá depender de quando aconteceu o acidente que irá fazer valer a indenização, pois se o acidente ou a doença ocorrer antes da emenda, sofrerá algumas mudanças na maneira de se aplicar a prescrição.

Portanto se o dano ocorreu até 31 de dezembro de 2004, mas a reclamação trabalhista foi ajuizada após a vigência da EC nº 45, deverá se observar a regra de transição para saber o prazo inicial da contagem da prescrição.

O artigo 2.028 do Código Civil fala sobre a regra de transição dos prazos para não surpreender o lesado, analisando esse artigo, aplica-se por analogia nos casos trabalhistas. Onde se dá o entendimento de que acidentes ou doença antes da emenda constitucional, mas que só ajuizou a ação após a sua vigência, só irá contar o prazo prescricional a partir de 1º de janeiro de 2005.

Com base no artigo 916 da CLT, que trás o seguinte texto de lei “Os prazos de prescrição fixados pela presente Consolidação começarão a correr da data da vigência desta, quando menores do que os previstos pela legislação anterior”. Conclui-se que deve aplicar essa regra nos casos de indenizações decorrentes de acidente ou doença ocupacional.

Vale ressaltar que o entendimento do TST sobre o prazo prescricional nos casos de indenização por acidente do trabalho antes da vigência da emenda é prazo prescricional civil, e os acidentes que decorreu antes da emenda, mas que a ação só foi ajuizada após Emenda Constitucional nº 45/2004 também deve se aplicar a prescrição do Código Civil. Já aqueles acidentes que ocorrem após a Emenda, deverão seguir a regra da prescrição trabalhista.

Mesmo esse sendo o entendimento do TST em algumas ações, é bom fixar que a maior parte da doutrina defende o ponto de vista de que o que vale é a data da propositura da ação e não da data da lesão. Devendo ser analisado cada caso em concreto para não prejudicar a parte de forma injusta.

Sabendo qual a posição adotada, ou melhor, qual a posição que será defendida, tem que saber a partir de quando começa a contar o prazo prescricional.

Explica o mestre Humberto Theodoro o texto de lei do artigo 189 do código Civil onde cita a prescrição, “no caso da prescrição, o termo a quo é aquele em que nasce a pretensão e o final é aquele em que se completa o lapso temporal assinalado pela lei para o exercício da ação destinada a fazer atuar em juízo a pretensão”.

A questão passa a ser tormentosa quando se fala em doença ocupacional, pois o adoecimento é um processo gradual onde pode demorar até anos para a doença causar incapacidade parcial ou total.

A doutrina passou a entender a teoria “*actio nata*” com base no código Civil brasileiro vigente. Portanto ficou pacífico entre os doutrinadores que só começa a contar o prazo prescricional quando a vítima ficar ciente do dano e pode apurar sua real extensão.

Ainda há muitas controvérsias, até porque a opinião dos doutrinadores é diferente. Por esse motivo e vários outros o STF adotou a Sumula nº 230, que prevê a seguinte situação: “A prescrição da ação de acidente do trabalho conta-se do exame pericial que comprovar a enfermidade ou verificar a natureza da incapacidade.” Esse foi o entendimento do STF em 1963.

A Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho aprovou o enunciado nº 46, que trás a seguinte redação: “Acidente do Trabalho – Prescrição. Termo inicial. O termo inicial do prazo prescricional da indenização por danos decorrentes de acidente do trabalho é a data em que o trabalhador teve ciência inequívoca da incapacidade laboral ou do resultado gravoso para a saúde física e ou mental”.

Portanto se o reclamante estiver afastado do trabalho, recebendo benefício previdenciário ou aposentadoria por invalidez, esse prazo citado acima será de cinco anos, pois o contrato de trabalho nessa situação citada acima fica apenas suspenso.

Com base no que foi abordado conclui-se que nos casos de doença ocupacional o termo a quo da contagem do prazo prescricional não começa a contar a partir da extinção do contrato de trabalho, ou do aparecimento da doença, ou sua extensão gravosa, e sim quando o empregado toma conhecimento sem nenhuma dúvida da consolidação da doença e de seu estagio gravoso que irá repercutir na capacidade laborativa.

RECURSO DE REVISTA. PRESCRIÇÃO. DANOS MORAIS. ACIDENTE DO TRABALHO. MARÇO INICIAL. A prescrição da pretensão do reclamante de indenização por danos morais decorrentes de doença ou acidente do trabalho tem seu marco inicial na ciência inequívoca da incapacidade para o trabalho. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

(TST - RR: 2775007820095090872 277500-78.2009.5.09.0872, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 23/11/2011, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/12/2011)

O TST passou a julgar com o entendimento de que o marco inicial da prescrição seria quando se tivesse a ciência inequívoca da incapacidade para o trabalho. Não é pacífico entre os juízes trabalhistas, até mesmo por conta do princípio do livre convencimento, mas a maioria já adota esse entendimento.

4.4 Prescrição do direito de indenização do trabalhador doméstico

Sempre houve uma grande controvérsia entre a doutrina e jurisprudência, para saber que prescrição se aplica nos casos dos trabalhadores domésticos, sendo que eles não estão no rol do artigo 7º da Constituição Federal, nem depois da emenda constitucional nº 45, assegurou aos empregados domésticos o direito previsto no inciso XXIX da CF. E em segunda argumento a CLT em seu artigo 7º, alínea “a”, que os seus preceitos não se aplicam aos empregados domésticos.

Portanto é por esses motivos que existem duas correntes, uma que defende que o artigo 7º da CLT deixa claro que deve se valer a prescrição civil, até porque não se aplica os preceitos da CLT para os empregados domésticos.

A outra corrente defende que se aplica a prescrição trabalhista levando em conta a analogia, por o empregado domestico ser empregado como qualquer outro.

E uma terceira corrente invoca um antigo decreto de 1939, do seguinte teor “Não havendo disposição especial em contrário, prescreve em dois anos qualquer reclamação perante a Justiça do Trabalho.”

A corrente que esta predominando é a que defende que se aplica a prescrição trabalhista, mesmo a Constituição Federal sendo omissa no rol dos direitos indicados no artigo 7º, parágrafo único.

O artigo 11 da CLT trás a seguinte redação:

Art. 11. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve: (Redação dada pela Lei n.º 9.658, de 05-06-98, DOU 08-06-98).

I – em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato; (Inciso incluído pela Lei n.º 9.658, de 05-06-98, DOU 08-06-98).

Onde fortalece o entendimento que se deve adotar a corrente da prescrição trabalhista aos créditos dos empregados domésticos, onde não fica restringido aos dispostos na CLT, mas a qualquer lesão resultante da relação de trabalho.

RECURSO DE REVISTA - COISA JULGADA. ACORDO JUDICIAL HOMOLOGADO EM RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EMPREGADO DOMÉSTICO. Nos termos da ÓJ 132 da SBDI-2 do TST, o acordo homologado judicialmente no qual o empregado dá plena e ampla quitação, sem qualquer ressalva, alcança não só o objeto da inicial, como também todas as demais parcelas referentes ao extinto contrato de trabalho, inclusive pedidos relativos a danos extras patrimoniais. Recurso de Revista conhecido e não provido. PRAZO PRESCRICIONAL APLICÁVEL AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS. A jurisprudência desta Corte firmou o entendimento no sentido de que o prazo prescricional aplicável aos empregados domésticos é de cinco anos, observado o biênio posterior à extinção do contrato de trabalho, por se tratar de critério geral fixada na Carta Magna dirigido a todos os trabalhadores, não existindo exceção expressa quanto aos empregados daquela categoria profissional. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DO TRABALHO EM SOBREJORNADA. Não restando comprovado qualquer dano ao patrimônio moral ou material da Reclamante, bem como não havendo ato ilícito do Reclamado, é incabível a indenização pleiteada. Recurso de Revista não conhecido. (TST - RR: 16688220115030140, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 16/09/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015).

Portanto a jurisprudência adotou que não se devem distinguir os trabalhadores, e por esse motivo e outros, que se aplica o prazo prescricional trabalhista para os empregados domésticos também.

Lembrando que ainda a controvérsias entre os doutrinadores, e os juízes ainda tem o livre arbítrio para tomar suas decisões, e julgar as ações com sua livre convicção.

4.5 Prescrição do Fundo de Garantia

Primeiramente vale ressaltar o que é o FGTS, pois é Fundo de Garantia por tempo de serviço, que os empregadores devem depositar em uma

agência da Caixa Econômica Federal, em uma conta vinculada ao empregado, que segue a seguinte regra, depositar 8% do valor da remuneração do empregado, incluindo as comissões, gratificação, adicionais, todas as verbas acessórias, lembrando que nos casos em que o contrato se encontra suspenso por acidente do trabalho é devido esses depósitos, portanto mesmo que o empregado não esteja trabalhando, o empregador deverá depositar todo mês o FGTS, até que seja resolvida a suspensão do contrato de Trabalho.

O fundo de garantia se encontrava previsto na Lei 8.036/90 o prazo prescricional de 30 anos. Mas no fim de 2014 o STF entendeu que esse prazo prescricional era contra a Constituição Federal, porém após analisar o Recurso do Banco do Brasil, passou a entender que o prazo prescricional deve ser o prazo trabalhista, onde rege a regra de cinco anos.

No entanto a ausência do depósito de FGTS que ocorrer após a data do julgamento, deverá aplicar o prazo prescricional trabalhista de 5 anos. Nos casos em que o prazo prescricional já esta em curso, aplica o que ocorrer primeiro, portanto contando 30 anos do termo inicial, ou cinco anos a partir do julgamento.

Aqueles que defendem que o entendimento do STF está correto usam como argumentação a inconstitucionalidade do artigo 23, § 5º, lei 8.036/90 que cita prescrição de 30 anos nos casos de FGTS, por violar o artigo 7º, inciso XXIX da CF, que é conhecido como direitos fundamentais.

Com base no entendimento do STF nasceu uma ementa que transcreve a importância do entendimento do julgado citado. Que trás a seguinte redação:

“Recurso extraordinário. Direito do Trabalho. Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Cobrança de valores não pagos. Prazo prescricional. Prescrição quinquenal. Art. 7º, XXIX, da Constituição. Superação de entendimento anterior sobre prescrição trintenária. Inconstitucionalidade dos arts. 23, § 5º, da lei 8.036/90 e 55 do Regulamento do FGTS aprovado pelo decreto 99.684/90. Segurança jurídica. Necessidade de modulação dos efeitos da decisão. Art. 27 da lei 9.868/99. Declaração de inconstitucionalidade com efeitos ex nunc. Recurso extraordinário a que se nega provimento.” (STF, Pleno, ARE nº 709.212/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 13.11.2014).

Esse é o posicionamento aderido e prevalecente até o momento, mas ate então ainda é muito discutido, pois alguns doutrinadores não vêem inconstitucionalidade nessa lei que defende a prescrição de 30 anos, até porque não pode prejudicar o empregado, sendo que o mesmo não é obrigado a fiscalizar os

depósitos de FGTS, sendo obrigação de o MTE proteger o empregado, e assegurar seus direitos fundamentais.

Esse novo entendimento do STF está causando uma grande polemica, pois doutrinadores discutem que o empregado não é obrigado a fiscalizar se o seu patrão esta depositando seu FGTS correto mensalmente, que isso deveria ser uma fiscalização feita pelo MTE, e que o empregado não pode ser prejudicado por uma falha de fiscalização da própria justiça.

Mas foi em 2015 alterada a Súmula nº 362 do TST – FGTS em que tratava da prescrição. Resolução 198/2015, com o seguinte texto abaixo, divulgado em 12, 15 e 16.06.2015.

I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014 équinqüenal a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato.

II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF).

Essa mudança tem a finalidade de proteger a segurança jurídica, e não prejudicar aqueles em que já fazia jus ao benefício de um longo prazo prescricional, portanto para que não haja lesão ao empregado antes da mudança do entendimento do STF, prevalece à prescrição dos trinta anos.

4.6 Suspensão do prazo prescricional

A maior parte da suspensão do prazo prescricional está prevista no Código Civil em seus artigos 197 e 198, com o seguinte teor:

Art. 197. Não corre a prescrição:

I - entre os cônjuges, na constância da sociedade conjugal;

II - entre ascendentes e descendentes, durante o poder familiar;

III - entre tutelados ou curatelados e seus tutores ou curadores, durante a tutela ou curatela.

Art. 198. Também não corre a prescrição:

I - contra os incapazes de que trata o art. 3o;

II - contra os ausentes do País em serviço público da União, dos Estados ou dos Municípios;

III - contra os que se acharem servindo nas Forças Armadas, em tempo de guerra.

Podendo ser aplicadas no direito do Trabalho com algumas adaptações que serão analisadas adiante.

Não existe restrição legal para a existência de relação de emprego entre marido e mulher, pai e filho, tutores e tutelados ou curadores e curatelados. Portanto, para que não haja interferência entre as decisões da propositura de uma ação indenizatória referente acidente do trabalho e para evitar tensão familiar, o legislador entendeu que seria melhor que a prescrição dos direitos violados, no caso, só começa a correr a partir do momento da extinção daquela condição.

No que tange sobre aos portadores de enfermidade mental não corre a prescrição, mesmo que tenha sido interditado posteriormente. Lembrando que a sentença de interdição é extunc, o que procede no impedimento ou suspensão a partir da origem da enfermidade.

O artigo 6º da Lei nº 11.101/2005 trás a seguinte redação onde deixa claro quando irá suspender a prescrição nos casos de falência da empresa “A decretação da falência ou o deferimento do processamento de recuperação judicial suspende o curso da prescrição”. Artigo 157 da mesma lei “Somente a partir da data de trânsito em julgado da sentença do encerramento da falência ela começa a correr”.

A CLT trás em seus artigos 625-G “O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no artigo 625-F”. No entanto durante o período em que o direito ocultado estiver sob a apreciação da Comissão de Conciliação Prévia, suspende a prescrição.

Nos casos de suspensão do Contrato de trabalho por acidente do Trabalho, doença ocupacional a jurisprudência entende suspensa a prescrição por conta da suspensão do contrato de trabalho após os quinze primeiros dias. Mas deve lembrar que não tem previsão legal, é aplicado esse entendimento por analogia da suspensão do próprio contrato.

5 CONCLUSÃO

Por intermédio desse trabalho, podemos concluir que os acidentes do trabalho sempre existiram, de forma que o homem em certas atividades exercidas estava sempre disposto ao risco de qualquer acidente, sendo ele natural ou não. Portanto ao longo dos anos foram surgindo leis com a intenção de aperfeiçoar as relações trabalhistas.

Mesmo com todas as garantias que existem hoje, ainda ocorrem muitos acidentes do trabalho, seja por falta de fiscalização do empregador, ou por falta de cuidado do empregado.

Chegamos à conclusão que acidente do trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho que esteja a serviço da empresa, de forma que acabe provocando lesão corporal ou perturbação funcional, podendo causar a redução ou a perda, permanente ou temporária, da capacidade profissional, ou até mesmo causar a morte.

Sendo o acidente do trabalho equiparado pela doença ocupacional, que existem duas espécies, sendo elas a doença do trabalho e a doença profissional.

Para que configure o direito a indenização por conta do acidente do trabalho, deverá haver nexo de causalidade entre o exercício do trabalho e o acidente, podendo ser acidente típico ou doença ocupacional.

Conclui-se ainda que a partir da Emenda Constitucional nº 45 que ampliou a competência da Justiça do Trabalho, para julgar ações de Indenizações decorrentes de acidente do trabalho, para não prejudicar o empregado, fica designado que as ações anteriores a emenda continuará sendo julgada pelo âmbito civil, que é mais favorável com um prazo de prescrição mais longo, com base no fundamento de proteger a segurança jurídica.

Sendo observado o novo entendimento do STF a respeito da prescrição do FGTS, que era de 30 anos e agora passou a ser de 5 anos, como os prazos trabalhistas, com fundamento na inconstitucionalidade do artigo 7º da Constituição Federal.

Por fim a suspensão do prazo prescricional, conclui que será analisada com base no artigo 197 e 198 do Código Civil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Acidente do trabalho**. Revista LTr legislação do trabalho. São Paulo, v. 74, nº. 05, p. 553-559, maio 2010.

_____. **Acidente de trabalho e responsabilidade civil do empregador**. São Paulo, LTr, 2006.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 8ª Edição. São Paulo: Atlas, 2008.

COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de Acidente do Trabalho**. 3. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo, 2010.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 17.ed. aum. e atual. de acordo com o Novo Código Civil. São Paulo: Saraiva, 2003.

_____.(2003). **Acidentes do Trabalho na Atualidade** (1ª Edição ed.). Porto Alegre: Sintese.

FARIAS, Luciana Moraes (2010). **Auxílio-Acidente**. São Paulo.
Disponível em: file:///C:/Users/USER/Downloads/Responsabilidade%20Civil.pdf

GAGLIANO, Pablo Stolze e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 9.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho e direitos fundamentais**. Jornal trabalhista Consulex. Brasília, 2010.

Ilse Marcelina Bernardi Lora, Artigo - LER/DORT como acidente de trabalho, 2012. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/21805/ler-dort-como-acidente-de-trabalho#ixzz3pXMLhm8W>

_____.2010). **Acidentes do Trabalho** (3ª Edição ed.). Rio de Janeiro: Metodo.

Magano, O. B. (2003). **Primeiras Lições de Direito do Trabalho** (3ª Edição ed.). São Paulo: Revista dos Tribunais LTDA.

MEDEIROS, Bruna de Oliveira, **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. Disponível em: <http://www.unibrasil.com.br/arquivos/direito/20092/bruna-de-oliveira-medeiros.pdf>

MICHEL, Oswaldo. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**. 2. ed. rev., ampl. São Paulo: Ltr, 2001.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**, Vol. XXVI, Editor Borsoi, 3ª edição, 1971

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**: Conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas. São Paulo: Saraiva, 1998.

Oliveira, S. G. (2014). **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional** (8ª Edição ed.). São Paulo: LTDA.

Saad, T. L. (1999). Responsabilidade Civil da empresa nos acidentes de trabalho. São Paulo: LTR.

REGIS, Fabriciana, 2013. **Acidente do Trabalho: Responsabilidade Civil do Empregador**. Disponível em:

file:///C:/Users/USER/Downloads/ARTIGO%20CIENTIFICO%20(2).pdf

Site Migalhas. **STF decide sobre o prazo prescricional do FGTS**. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16, MI211259, 31047->

STF+decide+sobre+o+prazo+prescricional+do+FGTS. Acesso em: 10 de Maio de 2016.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

VENOSA, Sílvio. **Direito Civil: parte geral**. Coleção Direito Civil; v.1, 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

ANEXO

Resolução sobre as estatísticas das lesões profissionais: devidas a acidentes de trabalho.

A Décima Sexta Conferência Internacional de Esteticistas do Trabalho Tendo sido convocada para Genebra pelo Conselho de Administração do B.I.T. e tendo-se reunido de 6 a 15 de Outubro de 1998,

Recordando a Resolução respeitante às estatísticas das lesões profissionais, adotada pela Décima Terceira Conferência Internacional de Estatísticas do Trabalho (1982),

Recordando o Código de diretivas práticas sobre o registro e a declaração de acidentes do trabalho e doenças profissionais, aprovado pelo Conselho de Administração do B.I.T. na sua 261ª sessão (Novembro 1994),

Observando que as normas internacionais existentes sobre estatísticas das lesões profissionais não fornecem diretivas adequadas para a medição e a classificação das lesões profissionais,

Reconhecendo que as estatísticas das lesões profissionais deverão fazer parte de um vasto programa de estatísticas da segurança e saúde no trabalho,

Reconhecendo que as estatísticas das lesões profissionais são indispensáveis para a elaboração de programas eficazes de prevenção de acidentes de trabalho e para o seu controlo,

Reconhecendo por outro lado, que as diretivas internacionais sobre a medição e a classificação das lesões profissionais são de natureza a promover o desenvolvimento destas estatísticas em bases coerentes e a melhorar a sua comparabilidade internacional,

Adota, neste décimo quinto dia de Outubro de 1998, a seguinte resolução:

Principais objetivos e aplicações

1. Cada país deve procurar desenvolver um programa completo de estatísticas da segurança e da saúde no trabalho, incluindo as doenças e as lesões profissionais. Os objetivos deste programa será dispor de uma base estatística adequada respondendo às necessidades dos diferentes utilizadores, tendo em conta as condições e necessidades nacionais específicas. Um dos principais elementos deste programa deverá consistir nas estatísticas das lesões profissionais, as quais

deverão basear-se em várias fontes de informação e serem susceptíveis de utilização conjunta com outros indicadores econômicos e sociais adequados.

2. A presente resolução visa estabelecer normas adequadas para o recolha e apresentação de estatísticas das lesões profissionais, que sirvam de orientação aos países que pretendam rever os seus sistemas de estatísticas neste domínio, ou estabelecer novos sistemas. As suas disposições não deverão limitar os sistemas nacionais existentes, nem conduzir a uma duplicação de esforços.

3. Os principais objetivos destas estatísticas é o de fornecer informações completas e atualizadas sobre as lesões profissionais, tendo em vista a sua prevenção. As estatísticas podem ser utilizadas para diferentes finalidades, tais como:

a) identificar as profissões e as atividades econômicas onde ocorrem lesões profissionais e determinar a sua extensão, a sua gravidade e as circunstâncias em que se deram, tendo em vista a planificação de medidas preventivas;

b) fixar uma ordem de prioridade nos esforços de prevenção;

c) determinar as alterações na repartição e na incidência das lesões profissionais de forma a coordenar os progressos realizados no domínio da segurança e a identificar, eventualmente, novos riscos;

d) informar os empregadores e os trabalhadores, assim como as suas respectivas organizações, dos riscos ligados ao seu trabalho e aos seus locais de trabalho, de forma a que possam tomar uma parte ativa na sua própria segurança;

e) avaliar a eficácia das medidas de prevenção;

f) estimar as conseqüências das lesões profissionais, nomeadamente em dias perdidos ou em custos;

g) fornecer uma base para a elaboração de políticas visando encorajar os empregadores e os trabalhadores, assim como as suas respectivas organizações, a tomar medidas de prevenção de acidentes;

h) facilitar a elaboração de suportes de formação e de programas para a prevenção dos acidentes;

i) fornecer uma base para a identificação de domínios de investigação futura;

4. Os principais utilizadores destas estatísticas, incluindo as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, deverão ser

consultados, quando os conceitos, definições e métodos de recolha, tratamento e divulgação das estatísticas forem elaborados ou revistos, a fim de ter em conta as suas necessidades e assegurar a sua cooperação.

Terminologia e definições

5. Tendo em vista a produção de estatísticas de lesões profissionais, são utilizados os termos e definições seguintes:

a) *acidente de trabalho*: todo o acontecimento inesperado e imprevisto, incluindo os atos de violência, derivado do trabalho ou com ele relacionado, do qual resulta uma lesão corporal, uma doença ou a morte, de um ou vários trabalhadores;

São considerados acidentes de trabalho os acidentes de viagem, de transporte ou de circulação, nos quais os trabalhadores ficam lesionados e que ocorrem por causa, ou no decurso, do trabalho, isto é, quando exercem umas atividades económicas, ou estão a trabalhar, ou realizam tarefas para o empregador;

b) *acidente de trajeto*: acidente que ocorre no trajeto habitualmente efetuado pelo trabalhador, qualquer que seja a direção na qual se desloca entre o seu local de trabalho ou de formação ligada à sua atividade profissional e:

i) a sua residência principal ou secundária;

ii) o local onde toma normalmente as suas refeições; ou

iii) o local onde recebe normalmente o seu salário;

do qual resulta a morte ou lesões corporais;

c) *lesão profissional*: lesão corporal, doença ou morte provocada por um acidente de trabalho; a lesão profissional é, portanto distinta da doença profissional, que é uma doença contraída na seqüência de uma exposição, durante um período de tempo, a fatores de risco derivados das atividades profissionais;

d) *caso de lesão profissional*: caso de um único trabalhador vítima de uma lesão profissional, resultante de um único acidente de trabalho;

e) *incapacidade para trabalhar*: incapacidade da pessoa lesionada, devido à lesão profissional de que foi vítima, para executar as tarefas normais correspondentes, no emprego ou posto de trabalho que ocupava no momento em que se produziu o acidente de trabalho.

Âmbito

6. As diferentes fontes estatísticas deverão, na medida do possível, abranger todas as lesões profissionais, tal como foram definidas no parágrafo 5, nelas compreendidas as lesões mortais e as lesões não mortais que originam uma

ausência ao trabalho de, pelo menos, um dia - com exclusão do dia do acidente. Quando for possível e considerado oportuno incluir as lesões resultantes de acidentes de trajeto, os dados correspondentes deverão ser estabelecidos e divulgados separadamente.

7. Sempre que possível, as estatísticas deverão abranger todos os trabalhadores, qualquer que seja a sua situação na profissão (por exemplo, trabalhador por conta de outrem, empregador e trabalhador por conta própria). Deverão abranger as crianças que trabalham os trabalhadores do sector informal e os trabalhadores no domicílio, caso existam. 8. As estatísticas deverão, em princípio, estender-se ao conjunto do país, a todos os ramos de atividades e a todos os sectores da economia. Os casos de lesão profissional que ocorram fora do país de residência normal do trabalhador, deverão figurar nas estatísticas do país onde teve lugar o acidente, incluindo toda a região sob jurisdição deste país.

Tipo de dados

9. Os países deverão procurar recolher as seguintes informações sobre os casos de lesão profissional:

a) dados sobre a empresa, o estabelecimento ou unidade local:

- i) localização;
- ii) atividade econômica;
- iii) dimensão (número de trabalhadores)

b) dados sobre a pessoa lesionada:

- i) sexo;
- ii) idade;
- iii) profissão;
- iv) situação na profissão

c) dados sobre a lesão:

- i) lesão mortal ou não mortal;
- ii) tipo de lesão;
- iii) parte do corpo lesionada.

d) dados sobre o acidente e as suas circunstâncias

i) tipo de local do acidente: *por exemplo, local de trabalho habitual, outro local no estabelecimento, fora da área do estabelecimento, etc.;*

ii) data e hora do acidente;

iii) origem da lesão: *de que forma a pessoa foi lesionada por um contacto físico com o objeto ou agente que originou a lesão ou foi psicologicamente afetada por um acontecimento; se existirem várias lesões, deve ser registrada a forma de contacto que causou a lesão mais grave;*

iv) agente material que causou a lesão: *a substância, o elemento, o objeto ou o produto associado à lesão, isto é, o equipamento, o objeto ou o elemento físico com o qual a vítima entrou em contacto e que lhe causou a lesão; se existirem várias lesões, deverá ser registrado o agente material que causou a lesão mais grave.*

10. O programa de estatísticas pode incluir estudos que permitam avaliar o interesse de outras informações, tais como as que a seguir são mencionadas. Os países que entendam úteis estas informações, ou outras, poderão continuar a desenvolver o seu programa de estatísticas, nomeadamente para as lesões profissionais mais graves e para as lesões mortais.

a) dados sobre a lesão

i) incapacidade de trabalho expressa em dias de calendário de ausência ao trabalho

b) dados sobre o acidente e as suas circunstâncias:

i) turno, hora a que a pessoa lesionada começou a trabalhar e número de horas que efetuou até a ocorrência do acidente;

ii) número total de trabalhadores lesionados no acidente;

iii) local da ocorrência: *local onde o acidente ocorreu, como por exemplo, área industrial ou estaleiro de construção civil, zona de comércio ou de serviços, exploração agrícola, rua ou estrada, etc.;*

iv) processo de trabalho no qual a pessoa lesionada participava no momento do acidente: *principal tipo de trabalho efetuado pela vítima durante o período imediatamente antecedente ao momento do acidente (uma parte das tarefas da sua profissão), tal como instalação de máquinas, limpeza do local de trabalho, formação, etc.;*

v) atividade específica da pessoa lesionada no momento do acidente: *a atividade da vítima quando o acidente ocorreu; a atividade pode ser de duração muito curta ou longa, e pode ou não ser associada a um elemento ou a um objeto, como por exemplo, a alimentação da máquina, a condução de um equipamento de transporte, o transporte de cargas;*

vi) agente material associado à atividade específica da pessoa lesionada: *instrumento, objeto, produto, etc. utilizado pela vítima no decurso da atividade*

específica que exercia no momento do acidente (pode não estar necessariamente implicado no acidente), como por exemplo, soalhos, portas, instrumentos manuais, guas móveis, etc.;

vii) *distúrbio de que resultou o acidente: o que ocorreu de anormal em relação ao modo ou processo habitual de trabalho, isto é, o acontecimento que conduziu ao acidente, por exemplo, uma ruptura, uma perda de controle da máquina, a queda de uma pessoa, uma agressão, etc.; se existirem vários acontecimentos sucessivos ou interdependentes, deverá ser registrado o último;*

viii) *agente material associado ao distúrbio: instrumento, objeto, produto, etc. associado ao que se produziu de forma anormal, como por exemplo, soalhos, portas, instrumentos manuais, guas móveis, etc..*

11. Quando as lesões devidas aos acidentes de trajeto estão abrangidas, convirá reunir os dados mencionados no parágrafo 9, assim como as seguintes informações:

- a) local do acidente;
- b) modo de transporte da pessoa lesionada;
- c) função do transporte da pessoa lesionada;
- d) tipo de transporte do outro interveniente no acidente (se existir).

Medição

Lesão profissional

12. A unidade de observação deverá ser o *caso de lesão profissional*. Isto é, o caso de um único trabalhador vítima de uma lesão profissional, ocorrida num único acidente de trabalho. Se uma pessoa é vítima de vários acidentes de trabalho no decurso do período de referência, cada caso de lesão desta pessoa deve ser contabilizado separadamente. As ausências repetidas, devidas a uma lesão resultante de um único e mesmo acidente de trabalho, não deverão ser contadas como novos casos de lesão, mas como a continuação do mesmo caso de lesão. Se mais de uma pessoa é vítima de um mesmo acidente, cada caso de lesão profissional deverá ser contabilizado separadamente.

Lesão profissional mortal

13. Para fins de medição, uma lesão profissional mortal é uma lesão que provocou a morte da vítima no ano seguinte ao dia em que ocorreu o acidente de trabalho.

Tempo perdido devido a lesões profissionais

14. O tempo perdido deverá ser medido separadamente para cada caso de lesão profissional que origina uma incapacidade temporária para o trabalho com uma duração máxima de um ano. De forma a avaliar a gravidade da lesão, deverá ser medido o número de dias de calendário durante os quais a vítima está temporariamente incapacitada para trabalhar, com base nas informações disponíveis no momento em que as estatísticas são efetuadas. Se o tempo perdido é medido em dias de trabalho, devem ser feitas tentativas para avaliar o número total de dias de calendário perdidos.

15. O tempo perdido deverá ser medido a partir do dia seguinte ao dia do acidente, até ao dia precedente ao do retorno ao trabalho. As ausências repetidas devidas a um único e mesmo caso de lesão profissional deverão, cada uma, ser contabilizadas da seguinte maneira: o número total de dias perdidos para cada caso será obtido somando o número de dias perdidos para cada uma das ausências. As ausências temporárias de menos de um dia, para tratamento médico, não deverão figurar no tempo perdido.

16. O tempo perdido devido a uma incapacidade permanente para o trabalho ou a lesões profissionais mortais pode também ser estimado. Nestes casos, os dados deverão ser coligidos e divulgados separadamente, dos dados relativamente à incapacidade temporária para o trabalho.

Período de referência e periodicidade

17. As estatísticas deverão reportar-se ao número de casos de lesões profissionais no decurso do período de referência considerado e ao total de tempo perdido que eles ocasionaram. Os casos de lesões mortais deverão figurar nas estatísticas correspondentes ao período de referência no decurso do qual teve lugar o acidente de trabalho.

18. As estatísticas deverão ser coligidas pelo menos, uma vez por ano, para um período de referência que não ultrapasse um ano. Em caso de variações sazonais importantes, as estatísticas podem ser recolhidas com mais frequência, para um período de referência mais curto, por exemplo, de um mês ou de um trimestre.

Medidas comparativas

19. A fim de que seja possível estabelecer comparações significativas das estatísticas, por exemplo, entre períodos, atividades econômicas, regiões ou países importam ter em conta as diferenças do volume de emprego, as alterações

no número de trabalhadores incluídos no grupo de referência, assim como as horas efetuadas por esses trabalhadores. Pode ser calculado certo número de taxas tendo em conta estas diferenças, nomeadamente as medidas a seguir referidas, que se encontram entre as mais úteis para comparar os dados ao nível nacional e ao nível internacional. A expressão "trabalhadores do grupo de referência" designa os trabalhadores do grupo que se está a considerar e que são abrangidos pela fonte das estatísticas das lesões profissionais (por exemplo, os homens ou as mulheres, ou os trabalhadores de uma atividade econômica, de uma profissão, de uma região, de um grupo de idade, etc., ou uma combinação destes, ou os trabalhadores abrangidos por um regime de seguros específico).

Para cada uma das taxas a seguir apresentadas, o numerador e o denominador devem referir-se ao mesmo grupo. Por exemplo, se os trabalhadores por conta própria são incluídos nas estatísticas das lesões profissionais, eles devem também ser incluídos no denominador.

- a) Taxa de frequência de novos casos de lesões profissionais:

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de novos casos de lesão profissional, durante o período de referência}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de horas efectuadas pelos trabalhadores do grupo de referência, durante o período de referência}} \times 1.000.000$$

Este cálculo pode ser efetuado, separadamente, para as lesões mortais e para as lesões não mortais. Preferencialmente, o denominador deverá ser o número de horas efetuadas pelos trabalhadores do grupo de referência. Se tal não for possível, esta taxa pode ser calculada com base na duração normal de trabalho, tendo em conta o direito a períodos de ausência remunerados, tais como as férias pagas, as ausências por doença remuneradas e os dias feriadós.

- b) A taxa de incidência dos novos casos de lesão profissional:

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de novos casos de lesão profissional durante o período de referência}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de trabalhadores do grupo de referência durante o período de referência}} \times 1.000$$

O cálculo pode ser feito separadamente para as lesões mortais e para as lesões não mortais. O número de trabalhadores do grupo de referência deverá ser a média dos trabalhadores no período de referência. Para calcular a média, é preciso ter em conta a duração normal do trabalho destas pessoas. O número de trabalhadores a tempo parcial deverá ser convertido num número de trabalhadores equivalente a tempo completo.

c) A taxa de gravidade de novos casos de lesões profissionais:

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de dias perdidos na sequência de novos casos de lesões profissionais durante o período de referência}}{\text{Total de tempo de trabalho efectuado pelos trabalhadores do grupo de referência durante o período de referência}} \times 1.000.000$$

Esta taxa deverá ser calculada somente para as incapacidades temporárias para o trabalho. O tempo de trabalho efectuado pelos trabalhadores do grupo de referência deverá, de preferência, ser expresso em horas trabalhadas.

d) Número de dias perdidos por novos casos de lesões profissionais: Mediana ou média do número de dias perdidos por cada novo caso de lesão profissional durante o período de referência.

Todas as medidas podem ser estabelecidas por atividade econômica, profissão, grupo de idade, etc., ou por combinação destas variáveis.

Divulgação

20. As estatísticas de lesões profissionais que são compiladas deverão ser divulgadas regularmente, pelo menos uma vez por ano; os resultados preliminares deverão ser disponibilizados, no máximo, um ano após o fim de cada período de referência. Os dados divulgados deverão incluir séries temporais, assim como dados correspondentes ao período de referência mais recente. Toda a revisão de resultados divulgados anteriormente deverá ser claramente indicada adequando da publicação de novos dados.

21. As descrições detalhadas das fontes, os conceitos, as definições e os métodos utilizados para a recolha e a compilação das estatísticas de lesões profissionais deverão ser:

- a) produzidas e atualizadas de forma a refletir as alterações importantes;
- b) divulgadas pelo organismo competente;
- c) comunicadas ao B.I.T.

22. A fim de facilitar a comparação das estatísticas entre os países cujas práticas não se coadunam perfeitamente com as normas internacionais, os dados divulgados deverão ser acompanhados de explicações sobre as diferenças em relação às normas.

23. Os dados podem ser divulgados sob forma de publicações impressas, por meios eletrônicos, etc.. Caso seja possível, o organismo competente deverá também fornecê-los via Internet, de forma a facilitar a sua análise pelos utilizadores de todo o mundo. As estatísticas deverão ser divulgadas de forma a que não seja possível a apresentação de qualquer informação relativa a uma unidade estatística individual, como seja uma pessoa, uma família, um estabelecimento ou uma empresa, a menos que tenha sido obtida, a priori, uma autorização da unidade individual em apreço.

24. Os países deverão comunicar todos os anos ao B.I.T. as estatísticas sobre as lesões profissionais (excluindo dados individuais) solicitadas por este organismo internacional, a fim de que o Bureau as divulgue, quer no seu Anuário de Estatísticas do trabalho, quer por outros meios.

Fontes de dados

25. Para a compilação das estatísticas de lesões profissionais, convirá utilizar várias fontes de informação, a fim de ter uma imagem tão completa quanto possível da situação num dado momento e uma indicação sobre a amplitude de uma eventual subestimação. Por exemplo, poder-se-ia procurar completar periodicamente as informações obtidas dos sistemas de declaração ou de indenização das lesões profissionais, através de pequenas séries de perguntas acrescentadas aos questionários dos inquiridos, tais como aquelas que são utilizadas para os inquiridos junto dos estabelecimentos, sobre emprego e salários, e para os inquiridos sobre a mão-de-obra. Aliás, torna-se necessário analisar a possibilidade de se desenvolverem novas fontes.

26. Quando são utilizados conjuntamente, os dados provenientes de diferentes fontes devem tentar-se assegurar que os conceitos, as definições, o âmbito e as classificações utilizadas por essas fontes são coerentes. Para esse fim, será útil criar uma comissão de coordenação ao nível nacional, integrando representantes do governo, de outros organismos produtores de estatísticas de lesões profissionais, e organizações de empregadores e de trabalhadores. Por outro lado, será preciso fazer-se esforços para harmonizar as estatísticas coligidas a partir de fontes diferentes e por organismos diferentes.

Classificação

27. Os dados deverão ser classificados, pelo menos, por grandes ramos de atividade econômica e, na medida do possível, segundo as outras características importantes das pessoas lesionadas, das empresas ou estabelecimentos, das lesões profissionais e dos acidentes de trabalho, sobre os quais são recolhidas as informações em conformidade com o parágrafo 9. Os países deverão procurar utilizar as classificações que sejam comparáveis ou para as quais se possam estabelecer tabelas de conversão com as mais recentes versões das classificações internacionais pertinentes, quando existam. Encontrar-se-á nos apêndices A a F, a seguir apresentados, as versões mais recentes das classificações internacionais abaixo referidas, até ao segundo nível, quando necessário. Poder-se-ia, contudo entender desejável, para fins de prevenção de acidentes, que os países classificassem os seus dados a um nível mais detalhado.

* *Classificação Internacional Tipo por Atividades, de todos os ramos de atividades econômicos (CITA), Rev.3 (1990);*

* *Classificação segundo a dimensão do estabelecimento, de acordo com as Recomendações internacionais para as estatísticas industriais, Rev. 1 (1983);*

* *Classificação internacional tipo de profissões, CITP-88;*

* *Classificação Internacional segundo a situação na profissão, CISP-93;*

* *Classificação segundo o tipo de lesão, de acordo com a Classificação estatística Internacional das doenças e dos problemas de saúde conexos, CIM-10 (1992);*

* *Classificação segundo a(s) parte(s) do corpo lesionada(s), de acordo com a Classificação estatística internacional das doenças e dos problemas de saúde relacionados, CIM-10 (1992);*

O BIT deverá efetuar e divulgar classificações que substituam ou completem as que foram adotadas pela décima CIET em 1962, para variáveis como as que se referem a seguir. O BIT deverá, por outro lado, encorajar e ajudar os países a efetuar as suas próprias classificações, de forma a que disponham de outras informações que poderão utilizar para finalidades que lhe sejam atribuídas.

Para as lesões profissionais:

- local da ocorrência;
- processo de trabalho;
- atividade específica;
- distúrbio em relação ao processo de trabalho normal;
- agente material associado à atividade específica ou ao distúrbio;

Para as lesões devidas a acidentes de trajeto:

- local do acidente;
- modo de transporte da pessoa lesionada;
- função desempenhada no meio de transporte pela pessoa lesionada;
- modo de transporte da outra parte.

Ações futuras

29. O B.I.T. deverá preparar um manual que forneça as orientações de caráter técnico sobre o conteúdo desta resolução. Este manual deverá igualmente tratar da recolha de informações sobre as lesões profissionais no sector informal e para o trabalho infantil, da recolha de informações por meio de inquéritos junto das famílias e de inquéritos junto dos estabelecimentos, da estimativa da subdeclaração de casos e de custos das lesões profissionais, dos sistemas de classificação a ser desenvolvidos conforme o recomendam os parágrafos 27 e 28, e da forma como estes sistemas deverão ser aplicados, assim como o estabelecimento de correspondências entre a CIM-10 e as classificações dos apêndices E e F. Na medida do possível, o BIT deverá também fornecer assistência técnica e formação aos países para ajudá-los a estabelecer estatísticas de lesões profissionais.

30. Os outros domínios de trabalho possíveis para o BIT, no futuro, compreendem:

- a) o estabelecimento de normas para as estatísticas das doenças profissionais; e
- b) estimativas, a nível mundial, do número de lesões profissionais mortais.

Apêndice A

Classificação das atividades econômicas

Classificação internacional tipo, por atividades, de todos os ramos de atividades econômicas,

3ª revisão (categorias de classificação e divisões)

Cód Designação**A Agricultura caça e silvicultura**

01 Agricultura caça e atividades conexas

02 Silvicultura, exploração florestal e atividades conexas

B Pesca

05 Pesca piscicultura e atividades conexas

C Indústrias Extrativas

10 Extração de hulha, leite e turfa

11 Extração de petróleo bruto, Gás natural e atividades dos serviços relacionados, exceto a prospecção

12 Extração de minerais de urânio e de tório

13 Extração de minerais metálicos

14 Outras atividades extrativas

D Indústrias Transformadoras

15 Indústrias Alimentares e das Bebidas

16 Indústria do Tabaco

17 Fabrica de Têxtil

18 Fabrica de artigos de vestuário; preparação, tingimento e fabrico de Artigos de pele com pelo

19 Curtimenta e acabamento de peles sem pelo; fabrico de artigos de viagem, marroquinaria, artigos de correeiro, seleiro; fabrico de calçado

20 Indústria da madeira e da cortiça e suas obras, exceto mobiliário. Fabrico de obras de cestaria e de espartaria

21 Fabrico de pasta, papel, cartão e seus artigos

- 22 Edição, impressão e reprodução de suportes de informação gravados
- 23 Fabrico de coque, produtos petrolíferos refinados e tratamento de combustível nuclear
- 24 Fabrico de produtos químicos
- 25 Fabrico de artigos de borracha e de matérias plásticas
- 26 Fabrico de outros produtos minerais não metálicos
- 27 Indústrias metalúrgicas de base
- 28 Fabrica de produtos metálicos exceto máquinas e equipamento
- 29 Fabrica de máquinas e equipamentos n.e.
- 30 Fabrica de máquinas de escritório e de equipamento para tratamento da informação
- 31 Fabrica de máquinas e aparelhos elétricos, n.e.
- 32 Fabrica de equipamento e aparelhos de rádio, televisão e de comunicações
- 33 Fabrica de aparelhos e instrumentos médicos-cirúrgicos, ortopédicos, de precisão, de óptica e de relojoaria
- 34 Fabrica de veículos automóveis, reboques e semireboques
- 35 Fabrica de outro material de transporte
- 36 Indústria do mobiliário, outras indústrias transformadoras, n.e.
- 37 Reciclagem
- E Produção e Distribuição de Eletricidade, Gás e Água**
- 40 Produção e distribuição de eletricidade, de gás, de vapor e água quente
- 41 Captação, tratamento e distribuição de água
- F Construção**
- 45 Construção
- G Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis, motociclos e de bens pessoais e domésticos**
- 50 Comércio, manutenção e reparação de veículos automóveis e motociclos, comércio a retalho de combustíveis para veículos
- 51 Comércio por grosso e agentes de comércio, exceto de veículos automóveis e de motociclos

52 Comércio a retalho (exceto de veículos automóveis, motociclos e combustíveis para veículos) e reparação de bens pessoais e domésticos

H Alojamento e restauração

55 Alojamento e restauração

I Transportes, Armazenagem e Comunicações

60 Transportes terrestres, transportes por oleodutos ou gasodutos (pipe-lines)

61 Transportes por água

62 Transportes aéreos

63 Atividades anexas e auxiliares dos transportes, Agentes de viagem e de turismo

64 Correios e Telecomunicações

J Atividades Financeiras

65 Intermediação financeira, exceto seguros e fundos de pensões

66 Seguros, Fundos de pensões e outras atividades complementares da segurança social

67 Atividades auxiliares da intermediação financeira

K Atividades imobiliárias, Alugueres e Serviços prestados às empresas

70 Atividades imobiliárias

71 Aluguer de máquinas e de equipamentos sem pessoal e de bens pessoais e domésticos

72 Atividades informáticas e conexas

73 Investigação e desenvolvimento

74 Outras atividades de serviços prestados principalmente às empresas

L Administração pública, Defesa e Segurança social obrigatória

75 Administração pública, Defesa e Segurança social obrigatória

M Educação

80 Educação

N Saúde e Ação Social

85 Saúde e Ação social

O Outras atividades de serviços coletivos, sociais e pessoais

- 90 Saneamento, Higiene pública e Atividades similares
- 91 Atividades associativas diversas, n.e.
- 92 Atividades recreativas, culturais e desportivas
- 93 Outras atividades de serviços

P Famílias com empregados domésticos

- 95 Famílias com empregados domésticos

Q Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais

- 99 Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais

Apêndice B

Classificação segundo a dimensão da empresa, do estabelecimento ou da unidade local;

A classificação seguinte, em termos de número médio de pessoas ao serviço na empresa, estabelecimento ou unidade local, é baseada na que é recomendada para as comparações internacionais no Programa mundial de estatísticas industriais de 1983. Ao nível nacional, os intervalos deverão ser estabelecidos em função das circunstâncias e das necessidades próprias de cada país.

Código	Designação
A	1 a 4 pessoas ao serviço
B	5 a 9 pessoas ao serviço
C	10 a 19 pessoas ao serviço
D	20 a 49 pessoas ao serviço
E	50 a 99 pessoas ao serviço
F	100 a 149 pessoas ao serviço
G	150 a 199 pessoas ao serviço
H	200 a 249 pessoas ao serviço
I	250 a 499 pessoas ao serviço
J	500 a 999 pessoas ao serviço
K	1000 e mais pessoas ao serviço
Z	Dimensão desconhecida

Apêndice C

Classificação das profissões

Classificação internacional tipo das profissões, CITP-88 (grandes grupos e subgrupos)

Código Designação

- | | |
|----------|---|
| 1 | Quadros superiores da administração pública, Dirigentes e Quadros superiores de empresa |
| 11 | Quadros superiores da administração pública |
| 12 | Diretores de empresa |
| 13 | Diretores e gerentes de pequenas empresas |
| 2 | Especialistas de profissões intelectuais e científicas |
| 21 | Especialistas de Ciências físicas, matemáticas e engenharia |
| 22 | Especialistas de ciências da vida e profissionais de saúde |
| 23 | Docentes do ensino secundário, superior e profissões similares |
| 24 | Outros especialistas das profissões intelectuais e científicas |
| 3 | Técnicos e profissionais de nível intermédio |
| 31 | Técnicos e profissionais de nível intermédio das ciências físicas e químicas, da engenharia e trabalhadores similares |
| 32 | Profissionais de nível intermédio das ciências da vida e da saúde |
| 33 | Profissionais de nível intermédio do ensino |
| 34 | Outros técnicos e profissionais de nível intermédio |
| 4 | Pessoais administrativos e similares |
| 41 | Empregados de escritório |
| 42 | Empregados de recepção, caixas, bilheteiros e similares |
| 5 | Pessoal dos serviços e vendedores |
| 51 | Pessoal dos serviços direto aos particulares e dos serviços de proteção e de segurança |
| 52 | Modelos, vendedores e demonstradores |
| 6 | Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pesca |
| 61 | Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, criação de animais |

- e pescas
- 62 Agricultores e pescadores - agricultura e pesca de subsistência
- 7 Operários, artífices e trabalhadores similares**
- 71 Operários, artífices e trabalhadores similares das indústrias extrativas e da construção civil
- 72 Trabalhadores da metalurgia e da metalomecânica e trabalhadores similares
- 73 Mecânicos de precisão, oleiros e vidreiros, artesãos, trabalhadores das artes gráficas e trabalhadores similares
- 74 Outros operários, artífices e trabalhadores similares
- 8 Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de montagem**
- 81 Operadores de instalações fixas e similares
- 82 Operadores de máquinas e trabalhadores de montagem
- 83 Condutores de veículos e embarcações e operadores de equipamentos pesados móveis
- 9 Trabalhadores não qualificados**
- 91 Trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio
- 92 Trabalhadores não qualificados da agricultura e pescas
- 93 Trabalhadores não qualificados das minas, da construção e obras públicas, da indústria transformadora e dos transportes
- 0 Forças armadas**
- 01 Forças armadas

Apêndice D

Classificação segundo a situação na profissão

Classificação internacional segundo a situação na profissão, CISP-93O
 texto seguinte é um extrato da Resolução relativa à Classificação internacional segundo a situação na profissão (CISP), adotada pela décima quinta Conferência Internacional de Estatística do Trabalho (Genebra, 1993):

II. Grupos definidos na CISP-934. A CISP-93 compreende os seguintes grupos, definidos na secção III:1) trabalhadores por conta de outrem;

Entre os quais certos países poderão ter a necessidade e a capacidade de distinguir os "trabalhadores por conta de outrem titulares de um contrato de trabalho permanente" (incluindo os "trabalhadores por conta de outrem regulares")

- 2) empregadores;
- 3) trabalhadores por conta própria;
- 4) membros de cooperativas de produção;
- 5) trabalhadores familiares não remunerados;
- 6) trabalhadores não classificáveis segundo a situação na profissão.

III. Definição dos grupos

5. Os grupos da CISP são definidos de acordo com a distinção feita entre "emprego por conta de outrem", por um lado, e "emprego por conta própria", por outro lado. Uma vez efetuada esta distinção elementar, os grupos são definidos em função de um ou vários aspectos do risco econômico, ou da natureza do controlo, que os contratos de trabalho explícitos ou implícitos conferem aos titulares, ou aos quais eles se submetem.

6. Empregos por conta de outrem: empregos para os quais os titulares têm contratos explícitos ou implícitos, escritos ou orais, que lhes dão direito a uma remuneração de base que não está diretamente dependente do rendimento da unidade para a qual eles trabalham (podendo esta unidade ser uma empresa, uma instituição de fim não lucrativo, uma administração pública ou uma família). Os instrumentos, os equipamentos pesados, os sistemas de informação e/ou os locais utilizados pelos titulares podem pertencer em parte, ou na totalidade, a outrem; e os titulares podem ser colocados sob a supervisão direta do(s) proprietário(s) ou de outros trabalhadores por conta de outrem ou terem de trabalhar segundo as escritas diretrizes estabelecidas por ele(s). [Normalmente, as pessoas com um "emprego por conta de outrem" recebem remunerações e salários, mas podem também ser remunerados à comissão sobre as vendas, à peça, por prêmios ou em gêneros (por exemplo, alimentação, alojamento, formação).]

7. Empregos por conta própria: empregos cuja remuneração está diretamente dependente dos lucros (realizados ou potenciais) provenientes de bens ou serviços produzidos (quando o consumo próprio é considerado como fazendo parte dos lucros). Os titulares tomam as decisões de gestão que afetam a empresa, ou delegam essa competência, mas são tidos como responsáveis pelo bom

funcionamento da sua empresa. (Neste contexto, a "empresa" inclui as empresas de uma unipessoal.)

8 1. Trabalhadores por conta de outrem: conjunto dos trabalhadores que ocupam um emprego definido como "emprego por conta de outrem" (de acordo com o parágrafo 6 acima). Os trabalhadores por conta de outrem titulares de contratos de trabalho permanentes são "trabalhadores por conta de outrem" que foram e são titulares de um contrato de trabalho explícito ou implícito, escrito ou oral, ou de uma série de tais contratos, sempre com o mesmo empregador. "Sempre" implica um período de emprego mais longo do que um mínimo especificado e determinado segundo as condições nacionais. (Se são autorizadas interrupções no decurso deste período mínimo, a sua duração máxima deve também ser determinada segundo as condições nacionais.) Os trabalhadores por conta de outrem regulares são "trabalhadores por conta de outrem titulares de contratos de trabalho permanentes" pelos quais a organização empregadora é responsável do pagamento dos impostos e contribuições para a segurança social adequada e/ou a relação contratual é regida pela legislação de trabalho normal.

9. 2. Empregadores: pessoas que, trabalhando por sua própria conta ou com um ou vários associados, ocupam o tipo de emprego definido como "emprego por conta própria" (conforme parágrafo 7 anterior) e que, a esse título, empregam, por um período contínuo incluindo o período de referência, uma ou várias pessoas, para trabalharem na sua empresa (conforme parágrafo 8 anterior). O significado de "num período contínuo" deve ser determinado segundo as condições nacionais, de forma a que haja correspondência com a definição "trabalhadores por conta de outrem titulares de contratos de trabalho permanentes" (conforme parágrafo 8 anterior). (De notar que os associados podem ser, ou não, membros da mesma família ou agregado familiar.)

10. 3. Trabalhadores por conta própria: pessoas que, trabalhando por conta própria ou com um ou vários associados, têm um emprego definido como "emprego por conta própria" (de acordo com parágrafo 7 anterior) e que, durante o período de referência, não contrataram continuamente nenhum trabalhador por conta de outrem para trabalhar com eles (conforme parágrafo 8). (Os associados podem ser ou não ser membros da mesma família ou agregado familiar).

11. 4. Membros de cooperativas de produção: pessoas que têm um emprego por conta própria (de acordo com parágrafo 7) e, a esse título, pertencem a

uma cooperativa produzindo bens e serviços, na qual cada membro toma parte, em pé de igualdade, na organização da produção e em outras atividades do estabelecimento, decide dos investimentos assim como da repartição dos lucros entre os membros. (De notar que os trabalhadores por conta de outrem das cooperativas de produção não devem ser classificados neste grupo.)

12. 5. Trabalhadores familiares não remunerados: pessoas que têm um emprego por conta própria (de acordo com parágrafo 7) numa empresa orientada para o mercado e explorada por um parente, vivendo no mesmo agregado familiar, mas que não podem ser considerados como associados, dado que o seu grau de participação no funcionamento do estabelecimento, em termos de tempo de trabalho ou de outros fatores a serem determinados pelas circunstâncias nacionais, não se encontra a um nível comparável ao do dirigente do estabelecimento. (Quando é freqüente para os jovens, em particular, realizarem um trabalho não remunerado numa empresa explorada por um parente que não coabita no mesmo agregado familiar, poder-se-á suprimir o critério "vivendo no mesmo agregado familiar.")

13. 6. Trabalhadores inclassificáveis segundo a situação na profissão: pessoas para as quais não se dispõe de informações suficientes e/ou não podem ser classificadas em nenhuma das categorias anteriores.

Apêndice E

Classificação segundo o tipo de lesão

A classificação abaixo foi estabelecida de acordo com a Classificação estatística internacional das doenças e dos problemas de saúde conexos, CIM-10. Convém classificar as doenças ou lesões mais graves. No caso de várias lesões, deve ser registrada a mais grave. A codificação a seguir apresentada não corresponde à da CIM-10 dadas às diferenças de estrutura.

10 Tipos de lesão não especificada

Código Designação

- | | |
|----------|--|
| 1 | Lesão traumática superficial e ferida aberta |
| 1.01 | Lesão traumática superficial [incluindo escoriação, pústulas (não térmicas), contusões, perfurações (sem grandes feridas abertas), picaduras de insetos (não venenosos)] |

- 1.02 Ferida aberta [incluindo cortes, lacerações, perfurações (com corpo estranho penetrante), mordeduras de animais]
- 2 Fraturas**
- 2.01 Fraturas fechadas
- 2.02 Fraturas exposta
- 2.03 Outras fraturas (fissuras, deslocamento)
- 3 Luxação, entorse, distensão** (incluindo avulsões, lacerações, entorses, distensões, hematoses traumáticas, rupturas, subluxações e rupturas de ligamentos)
- 3.01 Luxação e subluxação
- 3.02 Entorse e distensão
- 4 Amputações traumáticas** (incluindo enucleação traumática da vista)
- 5 Comoção e lesão traumática interna** (incluindo lesões derivadas de explosões, contusões, concussões, esmagamentos, lacerações, hematomas traumáticos, perfurações, rupturas e dilacerações em órgãos internos)
- 6 Queimaduras, corrosões, ulcerações pelo calor ou pelo frio**
- 6.01 Queimaduras {térmicas} (incluindo as que resultam de aparelhos de aquecimento elétrico, de eletricidade, chamas, fricções, ar e gases quentes, objetos quentes, iluminação, radiação)
- 6.02 Queimaduras químicas (corrosões)
- 6.03 Ulcerações pelo calor
- 6.04 Ulcerações pelo frio
- 7 Envenenamentos e infecções agudas**
- 7.01 Envenenamentos agudos (efeitos agudos da injeção, ingestão, absorção ou inalação de substâncias tóxicas, corrosivas ou cáusticas, incluindo efeitos tóxicos de contacto com animais venenosos)
- 7.02 Infecções (incluindo doenças infecciosas intestinais, zoonose específica, doenças originadas por bactérias ou micróbios, doenças virais, micoses)
- 8 Outro tipo de lesões específicas**

- 8.01 Efeitos de radiações
- 8.02 Efeitos do calor e da luz
- 8.03 Hipotermia
- 8.04 Efeitos da pressão atmosférica e da pressão da água
- 8.05 Asfixia
- 8.06 Efeitos de maus tratos (incluindo abusos físicos e/ou psicológicos)
- 8.07 Efeitos da luminosidade (impacto da luminosidade, perturbação causada pela luminosidade não especificada noutra código)
- 8.08 Afogamento e submersão não mortal
- 8.09 Efeitos de ruídos e vibrações (incluindo perda aguda de audição)
- 8.10 Efeitos da corrente elétrica (eletrocuto, choque de corrente elétrica)
- 8.19 Outras lesões especificadas

Apêndice F

Classificação segundo a parte do corpo lesionada

A classificação que se segue é baseada na Classificação estatística internacional das doenças e dos problemas de saúde conexos, CIM-10. Os grupos que abrangem várias localizações só deverão ser utilizados quando o sinistrado sofrer várias lesões em diferentes partes do corpo e nenhuma for manifestamente mais grave do que as outras. A fim de designar a parte do corpo que foi ferida, e quando tal se mostrar necessário, pode ser acrescentado outro dígito ao código da localização da lesão, da seguinte forma: 1: lado direito 2: lado esquerdo 3: ambos os lados os códigos a seguir descritos não correspondem aos atribuídos na CIM-10, dadas as diferenças de estrutura.

Código Designação

- 1 Cabeça**
 - 1.1 Couro cabeludo, crânio, cérebro, nervos cranianos e vasos cranianos
 - 1.2 Ouvido(s)
 - 1.3 Olho(s)
 - 1.4 Dente, dentes

- 1,5 Outras especificadas da área facial
- 1.7 Cabeça, vários locais afetados
- 1.8 Cabeça, outras partes especificadas não classificadas em outro código
- 1.9 Cabeça, local não especificado
- 2 Pescoço, incluindo espinha e vértebras do pescoço**
- 2.1 Espinha e vértebras
- 2.2 Pescoço, outros locais especificados não classificados em outro código
- 2.3 Pescoço, local não especificado
- 3 Costas, incluindo espinha e vértebras das costas**
- 3.1 Espinha e vértebras
- 3.2 Costas, outras partes especificadas não classificadas em outro código
- 3.3 Costas, parte não especificada
- 4 Tronco e órgãos internos**
- 4.1 Caixa torácica (Costelas incluindo esterno e omoplatas)
- 4.2 Outras partes do tórax, incluindo órgãos internos
- 4.3 Área pélvica e abdominal, incluindo órgãos internos
- 4.4 Órgãos genitais externos
- 4.7 Tronco, vários locais afetados
- 4.8 Tronco, outras partes especificadas não classificadas noutro código
- 4.9 Tronco e órgãos internos, não especificados
- 5 Membros superiores**
- 5.1 Ombro e articulação do ombro
- 5.2 Braço, incluindo cotovelo
- 5.3 Pulso
- 5.4 Mão
- 5.5 Polegar
- 5.6 Outro(s) dedo(s)
- 5.7 Membros superiores, vários locais afetados
- 5.8 Membros superiores, outras partes especificadas não classificadas em

outro código

5.9 Membros superiores, sem especificação

6 Membros inferiores

6.1 Anca e cabeça do fêmur

6.2 Perna, incluindo joelho

6.3 Tornozelo

6.4 Pé

6.5 Dedos dos pés

6.7 Membros inferiores, vários locais afetados

6.8 Membros inferiores, outras partes afetadas não classificadas em outro código

6.9 Membros inferiores, não especificados

7 Todo o corpo em vários locais

7.1 Efeito sistêmico (por exemplo, por envenenamento ou infecção)

7.8 Vários locais do corpo afetados

9 Outras partes do corpo lesionadas

10 Parte do corpo lesionada não especificada