

DANOS MORAIS DECORRENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO

Dayane Raquel de Souza BOMFIM¹

RESUMO: As relações de emprego nem sempre são favoráveis para ambas as partes - empregador e empregado. Na maioria das vezes, o trabalhador é tratado em situação de inferioridade em relação ao detentor dos meios de produção. O empregador nem sempre cumpre com o seu dever de diligência fornecendo os equipamentos de proteção individual necessários ao desenvolvimento das atividades laborativas. Assim, este desleixo pode gerar danos ao empregado, tal que o acidente do trabalho. Neste enfoque, este artigo procura enfatizar que é possível o ajuizamento de uma ação de danos morais contra o empregador negligente como forma de puni-lo, bem como amenizar o sofrimento e os transtornos que este acidente podem ter causados ao trabalhador.

PALAVRAS-CHAVES: Dano Moral. Acidente de Trabalho. Auxílio-Doença Acidentário.

INTRODUÇÃO

Não podemos pensar na História da Humanidade sem considerarmos o trabalho e as suas relações de emprego. A civilização evoluiu juntamente com as relações de trabalho e emprego. Mas nem sempre o trabalho era considerado justo e digno, e apropriado às condições físicas e faixa etária do trabalhador. Pensando nestas situações, ainda que de forma primitiva, alguns Códigos procuravam proteger o trabalhador, que na relação era sempre considerado o mais fraco.

O presente trabalho visa enfatizar as relações de trabalho no que concerne ao acidente de trabalho e a sua conseqüente indenização decorrente da culpa ou dolo do causador da lesão, ou como uma forma de compensar a lesão.

¹ Discente de Direito das Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente”.

1 DANO MORAL: CONCEITO

Maria Helena Diniz² define dano como “a lesão (diminuição ou destruição) que, devido a um certo evento, sofre uma pessoa contra a sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral”. Desta definição vislumbra-se a idéia que o dano pode incidir no aspecto patrimonial, bem como no aspecto moral. O primeiro corresponde à perda de um valor patrimonial, pecuniariamente determinado. Já o segundo tem relação com a honra, a moral e a dignidade da pessoa humana. Sua definição tem caráter subjetivo, sem parâmetro fixo e seguro para avaliação. Maria Helena Diniz ainda assevera que “o dano moral vem a ser a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada por ato lesivo”. Já o Professor Antonio Chaves³ defende que a lesão em questão assume o caráter de dor (sensação ou sentimento) e conceitua o dano moral como sendo a “dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado sem repercussão patrimonial. Seja a dor física nascida de uma lesão material, seja a dor moral de causa material”. E o Professor Marcus Vinícius Lobregat⁴ defende que “para haver o dano moral faz-se necessário que a ofensa ao patrimônio moral do indivíduo venha acarretar-lhe uma perturbação psicológica geradora de angústia e de alteração comportamental”.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DANO MORAL

Embora de forma bastante primitiva encontramos no Código de Hamurabi, cujo princípio fundamental era a garantia do mais fraco, disposições que tratavam do dano moral. Este Código visava conferir ao lesado uma reparação equivalente ao dano que sofreu, sendo certo que as ofensas pessoais estavam reparadas na mesma classe social e à custa de ofensas idênticas. O Código de Hamurabi tratava também de reparação do dano pela entrega de um valor monetário como forma de compensação pelo sofrimento que a vítima passara. Assim, sob a égide do Código de Hamurabi teve início a noção de indispensabilidade da

² (DINIZ, apud LOBREGAT, 2001, p. 42).

³ (CHAVES, apud LOBREGAT, 2001, p. 43).

⁴ (LOBREGAT, 2001, p. 44).

reparação do dano moral, quer à custa de ofensas idênticas, quer mediante o fornecimento de indenização compensatória, mas sempre com o escopo de evitar ou impedir que fosse o homem agredido em seus mais sagrados direitos.

O Código de Manu também tratava da reparação dos danos morais, mas diferentemente do primeiro, tratava da reparabilidade do dano exclusivamente em pecúnia, em importe que seria arbitrado pelo legislador, afastando a idéia de que uma lesão deveria restar reparada por outra de igual valor e intensidade.

A Lei das XII Tábuas tem várias disposições concernentes à reparação de danos, dentre as quais destacamos a que diz que: “Se alguém causa um dano premeditadamente, que o repare”, no qual se insere, por óbvio, o ressarcimento dos danos de caráter moral. Isto evidencia uma constante preocupação e proteção aos bens e valores do homem.

Na Bíblia encontramos passagens que tratam da reparação de danos morais, principalmente nas passagens de Deuterônimo.

No Brasil, a reparação do dano moral somente surgiu com as leis especiais esparsas, dentre as quais podemos citar: O Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei n. 4.117) de 1962, o Código Eleitoral (Lei n. 4.737) de 1965 entre outras. Contudo, somente com a promulgação da Constituição Federal de 1988 é que se consagrou definitivamente a indenização do dano moral no direito pátrio, conforme preleciona Caio Mário da Silva Pereira⁵ que “com as duas posições contidas na Constituição de 1988 o princípio da reparação do dano moral encontrou o batismo que inseriu em a canonicidade de nosso direito positivo. Agora, pela palavra mais firme e mais alta da norma constitucional, tornou-se princípio de natureza cogente o que estabelece a reparação por dano moral em nosso direito. Obrigatório para o legislador e para o juiz”.

3 REPARAÇÃO DO DANO MORAL

O homem ao longo da sua existência constrói um patrimônio econômico e moral objetivando alcançar a felicidade plena. A felicidade é para a

⁵ (PEREIRA, 1997, apud LOBREGAT, 2001, p. 67).

humanidade o fim de todos os seus atos, quer os de sua vida particular, quer os da sua atividade social e profissional. Assim, toda e qualquer lesão aos bens ideais do homem implica o dever de reparar. A prática de atitude contrária ao direito, contrária aos regramentos estabelecidos para a vida em sociedade, gera para um homem um dever, que corresponde à prestação da reparação respectiva.

Desse modo, como defende Clayton Reis⁶, “toda e qualquer lesão que transforma e desassossega a própria ordem social ou individual, quebrando a harmonia e a tranqüilidade que deve reinar entre os homens, acarreta o dever de indenizar”.

Atualmente, o dano moral tornou-se uma obrigação indiscutível em nosso meio social, findando inadmissível que uma “violação da vida privada, da intimidade, do bom nome, da honra, da reputação, da imagem, dentre outros atributos da pessoa humana passe despercebida no seio da sociedade e funcione como verdadeiro prêmio ao causador da lesão”, como assevera o Professor Marcus Vinícius Lobregat⁷. Na verdade, a evolução humana nos mostra cada vez mais que há necessidade de coibir as atitudes que atinjam o homem em seus valores mais íntimos, de forma a preservar de maneira eficaz o patrimônio moral.

4 RESPONSABILIDADE CIVIL

O art. 186 do Código Civil determina que todo “aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar prejuízo a outrem fica obrigado a reparar o dano”. Deste artigo são retirados três elementos básicos: ação ou omissão (dolosa ou culposa), o dano (violação do direito ou prejuízo) e o nexo de causalidade (relação de causa e efeito entre a ação ou omissão e o dano sofrido) desaguando na constatação do dever de indenizar.

Em relação ao primeiro elemento – ação ou omissão – a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, inciso XXVIII, diz que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais além de outros que visem à melhoria de sua condição social: seguro contra acidente de trabalho, a cargo do trabalhador, **sem**

⁶ (REIS, apud LOBREGAT, 2001, p. 48).

⁷ (LOBREGAT, 2001, p. 51).

excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”. Disto, percebe-se que a Constituição da República exige a existência de culpa para a responsabilização, não podendo a legislação ordinária dispensá-la, com pena de se tornar inconstitucional.

Já o “dano” se refere a lesão ou ameaça de lesão a um bem juridicamente protegido, podendo ser este a honra, a dignidade da pessoa humana, tratando-se de um caráter subjetivo. A reparação deste dano vem em contrapartida como uma forma punitiva, na qual o causador do dano, pelo fato da condenação, se veja castigado pela ofensa que praticou; bem como tem caráter compensatório para a vítima, que receberá uma soma que lhe proporcione prazeres como uma forma de aliviar o mal sofrido.

E quanto ao elemento do nexo de causalidade, Maria Helena Diniz⁸ assevera que “o vínculo entre o prejuízo e a ação designa-se ‘nexo causal’, de modo que o fato lesivo poderá ser oriundo da ação, diretamente ou como sua consequência previsível. Tal nexo apresenta, portanto, uma relação necessária entre o evento danoso e a ação que o produziu, de tal sorte que esta é considerada como sua causa. Todavia, não será necessário que o dano resulte apenas imediatamente do fato que o produziu. Bastará que se verifique que o dano não ocorreria se o fato não tivesse acontecido. Este não poderá ser a causa imediata, mas, se for condição para a produção do dano, o agente responderá pela consequência”.

Assim, vislumbra-se que a ausência de algum desses elementos inviabiliza por completo toda e qualquer espécie de pretensão ressarcitória.

5 DANO MORAL TRABALHISTA

A Constituição Federal de 1988 preceitua como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (Artigo 1º, III, da CF/88).

Além disto, a Declaração Universal dos Direitos Humanos preceitua como direito fundamental o respeito ao Princípio da dignidade da pessoa humana.

⁸ (DINIZ, 1997, apud LOBREGAT, 2001, p. 52).

Assim, toda vez que houver violação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é cabível indenização.

Em sede de Direito do Trabalho, o trabalhador é sempre o mais fraco da relação. Sendo o empregado considerado o hipossuficiente, o Direito do Trabalho lhe dá mais proteção como forma de assegurar o Princípio da Isonomia, qual seja “tratar os iguais igualmente e os desiguais desigualmente na medida que sua desigualdade se desiguale”. Desta forma, toda vez que o empregado é tratado em situação de inferioridade em relação ao empregador, tendo sido violado os seus direitos de personalidade, com ofensa a sua moral, a sua dignidade, a sua honra é cabível danos morais.

Com relação ao acidente do trabalho, o dano moral pode surgir, por exemplo, quando o acidente ocorrido afetou sua capacidade laborativa de tal forma que depois deste fato o empregado perdeu sua identidade como força de trabalho, não conseguindo encontrar mais campo de trabalho, caso seja demitido, ou quando situações cotidianas se tornam difíceis ou até impossíveis de serem praticadas devido a lesão ocasionada do acidente. Isso, no entanto, será assunto para ser discorrido mais adiante em outro tópico.

6 A PROVA DO DANO

Um dos temas mais áridos deste assunto é a questão da prova do dano moral.

Em sentido amplo, a prova consiste na demonstração de um fato que se apresenta como verdadeiro, bem como que o dano moral consubstancia-se precipuamente na dor íntima derivada de lesão ao patrimônio moral do indivíduo. Assim, como se fará a prova desta dor?

Há divergências em torno desta questão, que podem ser resumidas em três correntes: a primeira posição defende a tese que o dano moral se prova por si mesmo; a segunda posição sustenta a necessidade da mesma atividade probatória utilizada para a prova do dano material; e a terceira posição defende que a prova se faz com as presunções *hominis* ou presunções simples que se formam na

consciência do juiz. A posição que nos parece mais correta é esta última, qual seja a utilização da “presunção”.

Insta ressaltar que a presunção não é prova em si mesmo, mas um mecanismo lógico da dedução de um fato conhecido pelo juízo. Como defende Wladimir Valler⁹, “nada impede ao juiz presumir, mesmo porque os princípios gerais da prova lhe permitem levar em conta as presunções, em consonância com as regras da experiência, a existência da dor, da angústia, da aflição, do desespero sofridos pelos ascendentes, descendentes ou cônjuge pela morte de um membro da família, ou do complexo de inferioridade de um mutilado em decorrência de gravíssimas lesões à sua integridade corporal, ou do descrédito social consequentemente da difamação ou calúnia. A dor, a angustia, a aflição, o complexo de inferioridade, o descrédito social são conseqüências normais da morte de um familiar, da mutilação e da ofensa à honra, e, portanto, podem ser presumidos”.

7 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Por longo período, houve divergência doutrinária acerca da competência da Justiça do Trabalho para apreciar ações versando sobre indenização por danos morais. No entanto, hoje já não há mais controvérsia quanto a competência, tendo em vista julgados do STF que já decidiu sobre este aspecto.

A Seção de Dissídios Individuais – 1 do TST editou a Orientação Jurisprudencial n. 327, com a seguinte redação: “Dano moral. Competência da Justiça do Trabalho. Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho”.

Entretanto, em relação a competência da Justiça do Trabalho quanto as Ações de Indenização por Danos Morais decorrente de Acidente do Trabalho não há divergências. O Professor José Augusto Rodrigues Pinto¹⁰ assevera que “considerando não haver na Constituição atual nenhuma norma conservando essa exclusão da competência trabalhista para conhecer de dissídios de acidente de

⁹ (VALLER, 1994, apud LOBREGAT, 2001, p. 55).

¹⁰ (PINTO, apud FONSECA, 2005).

trabalho, parece-nos fora de dúvida que eles devem passar a ser julgados pelos órgãos da Justiça do Trabalho, em harmonia com a regra geral e natural da competência em razão da matéria”.

Sob esta ótica, há também a Súmula n. 736 do Supremo Tribunal Federal: “COMPETÊNCIA-AÇÕES QUE TENHAM COMO CAUSA DE PEDIR O DESCUMPRIMENTO DE NORMAS TRABALHISTAS RELATIVAS À SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE DOS TRABALHADORES – JUSTIÇA DO TRABALHO. Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores”.

Assim, conclui-se que a Competência é única e exclusiva da Justiça do Trabalho, prevalecendo quanto a isto a norma genérica do art. 114 da Lei Maior, combinada com o art. 652 da CLT, que estabelece competir às Varas do Trabalho julgar “IV – os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho”.

8 ACIDENTE DO TRABALHO

O conceito mais abrangente de acidente do trabalho é dado pela própria lei. O Plano de Benefícios da Previdência Social (Lei n. 8.213/91) estabelece que:

“Art. 19. 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 a redução, permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.

(...)

“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;

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.”

Vale ressaltar que os danos sofridos pelo empregado provenientes dos acidentes do trabalho estão diretamente relacionados à execução do contrato de trabalho, normalmente, pois a culpa do empregador quase sempre é resultado da não observância das normas regulamentares de segurança, saúde e higiene.

Para a ocorrência do acidente do trabalho deve-se verificar também o nexo técnico-epidemiológico entre a atividade da empresa e a entidade mórbida, isto é, deve-se verificar se em tal empresa era possível o exercício de determinada função e verificar se tal função poderia expor o empregado a risco ao ponto de ter causado o acidente. Isto nada mais é que a relação entre “atividade da empresa x função x acidente”, conforme preceitua o artigo 337 do Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007 : “O acidente do trabalho será caracterizado tecnicamente pela perícia médica do INSS, mediante a identificação do nexo entre o trabalho e o agravo”.

9 BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO: AUXÍLIO-DOENÇA DECORRENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO

Fora da esfera indenizatória que o empregado faz jus ao mover Ação de Danos Morais e Patrimoniais contra o empregador face o acidente do trabalho pelo qual sofreu, o trabalhador (empregado e trabalhador avulso) tem direito ao benefício previdenciário Auxílio-Doença por Acidente de Trabalho caso o acidente pelo qual passou lhe cause de tal forma incapacidade para o exercício de seu ofício por mais de quinze dias. Até o décimo quinto dia de afastamento decorrente do acidente é o empregador quem é responsável pelo pagamento dos dias que o empregado não trabalhou haja vista que se encontrava impossibilitado para o exercício de sua profissão. Acima deste período é o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) que paga ao trabalhador que se encontra afastado de suas atividades laborais.

Há na esfera administrativa de análise do INSS três espécies de acidente do trabalho que podem gerar direito ao benefício, mas insta ressaltar que o acidente pode ocorrer independentemente da análise do Instituto, bem como da concessão do benefício Auxílio-Doença e, conseqüentemente, os direitos que tal

acidente concedem ao empregado, tais como estabilidade de um ano após a cessação do benefício previdenciário ou da ocorrência do acidente e a obrigação que o empregador tem de depositar o FGTS enquanto o empregado se encontra em gozo do auxílio-doença.

O acidente do trabalho pode ser típico quando ocorre dentro do ambiente de trabalho face ao exercício do ofício do trabalhador, como, por exemplo, um açougueiro que corta um dedo ao desossar um animal bovino. Nada mais natural que isto possa ocorrer no exercício de tal função.

Outro tipo de acidente do trabalho é o decorrente de doença ocupacional, que ocorre devido ao movimento reiterado de determinadas posições, como, por exemplo, um escriturário que sofre de DORT face digitar durante toda a sua jornada de trabalho todos os dias da semana.

E, por fim, outro tipo de acidente é o de trajeto, que pode ocorrer independentemente de culpa do empregador, bem como do empregado, haja vista que o trabalhador pode se acidentar no trajeto de sua casa ao local de trabalho ao, por exemplo, colidir com um veículo ou ser atropelado.

Assim, vê-se que o acidente do trabalho pode ocorrer por culpa ou não do empregado ou do empregador ou de ambos. Na primeira espécie é mais fácil que o acidente ocorra por culpa do empregador, que não fornece os materiais de segurança necessários ou não observa as condições físicas que o empregado tem para desempenhar determinada função. Na segunda espécie a maioria dos acidentes ocorre por negligência também do empregador, que, em algumas situações, visando somente o lucro em detrimento da saúde dos seus funcionários que, repetitivamente, exercem o mesmo movimento de forma seguida e sem descanso. E na terceira espécie percebe-se que nem sempre a culpa pode ser do empregador, podendo ser também do próprio empregado que foi imprudente no trânsito ou até mesmo a culpa pode ser de um terceiro estranho a relação de trabalho. Mas em qualquer das espécies de acidente de trabalho deve-se averiguar, primeiramente, se há culpa ou não e, principalmente, de quem é a culpa, ponderando o que foi feito e o que deveria ter sido feito ou evitado para que o acidente não pudesse ter ocorrido antes de se ajuizar a ação de indenização por danos morais e patrimoniais decorrente do acidente do trabalho.

10 PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO: DIREITO SOCIAL

A Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU define como um dos direitos fundamentais de todos os seres humanos o direito ao trabalho. O seu Artigo XXIII prescreve que:

- “1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.*
- 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.*
- 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.*
- 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses”.*

O Artigo XXIV continua prescrevendo que: *“Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”.*

Destes trechos podemos concluir que o Direito ao Trabalho é um direito fundamental, superior a tantos outros, que não pode ser descartado e esquecido da Constituição, e que deve ser um dos fins visados pelos Estados, ou seja, deve ser um dos Objetivos da República Federativa do Brasil e, que, por isso, deve constar da sua Constituição Federal, a Carta Maior.

Assim, obedecendo ao disposto na Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Legislador Constituinte definiu o Direito ao Trabalho como um Direito Social que deve ser respeitado em todas as circunstâncias, bem como em todas as esferas do Poder Legislativo no momento da regulamentação das normas.

Está disposto na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º:

*Artigo 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
IV- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;*

No Art. 5º da CF/88, que trata dos Direitos e Garantias Fundamentais, também está disposto que:

XIII- é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

Bem como no Art. 6º está previsto que “São direitos sociais a educação, a saúde e o trabalho (...)”. E o artigo 7º preceitua os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais visando a melhoria da sua condição social. De todos os seus incisos merecem destaque os incisos XXII, XXIII, XXVIII e XXXIII.

De todos estes trechos legais, pode-se concluir que um dos preceitos fundamentais do Estado Democrático de Direito é o direito a todos terem um trabalho, sendo livre o seu exercício para que o ser humano possa melhorar sua condição social, isto é, possa visar algo melhor para si e para toda sua família. No entanto, este trabalho não pode ser realizado em qualquer ambiente e sobre qualquer condição, ele deve ser realizado sobre boas condições de saúde, higiene e segurança, devendo todos visarem a “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*”, bem como direitos a adicionais caso estas normas não sejam por completo obedecidas.

Desta forma, percebe-se que todo empregador deve ter o Dever de Diligência em relação ao ambiente de trabalho que proporciona a seus empregados, atentando-se ao fato de que deve preservar o meio ambiente do trabalho, bem como proporcionar a todos boas condições para executá-lo, fornecendo, por exemplo, Equipamentos de Proteção Individual apropriados e de boa qualidade para que os riscos e danos a saúde possam ser diminuídos.

Pode-se conceber que os empregadores que protegem o ambiente de trabalho ou visam reduzir os riscos da profissão têm menos chances de estarem no pólo passivo de uma ação por Danos Morais decorrente de Acidente de Trabalho, tendo em vista que se tornam menores as possibilidades de tais infortúnios (acidentes) ocorrerem.

No entanto, aqueles empregadores que não respeitam o Direito Social de todo ser humano de ter condições dignas de trabalho têm maiores possibilidades de serem requeridos e executados em Ações de Danos Morais, e,

consequentemente, podem pagar mais impostos à União, pois não cumpriram com as normas básicas de segurança do trabalho.

Então, pode-se concluir que o desrespeito às normas de segurança e higiene do trabalho antes de ofender ao trabalhador viola e agride ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e ao Direito Social do Trabalho, sendo justa a indenização ao empregado como forma de punir o empregador pela violação cometida contra os Princípios Fundamentais e como uma forma de recompensar o trabalhador pelos danos a ele causados decorrente de um ambiente de trabalho inepto.

Assim, quanto menor a proteção ao trabalhador, maiores são as possibilidades de ocorrerem Acidentes do Trabalho na empresa e, consequentemente, maiores são as possibilidades de o empregador ser demandado junto à Justiça do Trabalho para que indenize o seu empregado pelos prejuízos a ele causados, face o seu não cumprimento do dever de diligência. Tem-se que o respeito às normas de higiene e segurança do ambiente de trabalho é a melhor saída para todos: empregado e empregador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando um trabalhador sofre um acidente do trabalho deve-se ponderar inicialmente a relação entre o dano sofrido, a função exercida e a atividade exercida. Posteriormente, analisa-se a questão da culpa.

Se for o empregado quem agiu com culpa ao não utilizar os equipamentos de segurança devidos ou ao ultrapassar limites de segurança impostos, pode-se concluir que o acidente nada mais foi que consequência de sua diligência, podendo até se falar em ação de indenização por parte do empregador contra seu próprio funcionário, haja vista que a ocorrência do acidente gera maior incidência tributária ao empregador.

No entanto, é mais normal que o acidente seja decorrente de culpa do empregador. Geralmente, os acidentes ocorrem porque o empregador exige dos seus funcionários além daquilo que suas condições físicas permitem ao determinar, por exemplo, que pesos excessivos de mercadorias sejam carregadas ou quando

exige que o empregado trabalhe além da jornada de trabalho em um ambiente com condições degradantes a saúde. Ou, mais corriqueiramente, os acidentes ocorrem, pois o empregador não fornece os equipamentos de proteção individual necessários ao exercício da atividade e, acidentes que poderiam ter sido evitados, ocorrem por pura e simples negligência do empregador. Em situações como estas nas quais era possível evitar o dano, mas culposamente não se foi evitado, há que se falar sim em ação de danos morais e patrimoniais decorrente do acidente do trabalho.

Ao sofrer uma lesão no exercício da sua função, que lhe cause incapacidade temporária para o exercício da sua profissão, o empregado terá despesas não previstas em seu orçamento, como a compra de remédios e consultas médicas, e nisto pode se basear a ação de indenização por danos patrimoniais. Além disto, o empregado pode passar por mudanças no seu cotidiano, e este é o principal fundamento da ação por dano moral.

Um trabalhador, que, por exemplo, é acometido da doença ocupacional DORT terá que se afastar do exercício da sua atividade profissional e passará a ser beneficiário do auxílio-doença por acidente de trabalho. Este afastamento temporário de suas funções pode causar danos a sua personalidade, pois o trabalhador poderá não se enxergar mais como útil, poderá se sentir menosprezado em relação a demais pessoas da sociedade, haja vista que aquilo que sabia fazer depois da doença já não consegue mais fazer, e, além do que o trabalhador pode perder sua identidade como cidadão, como força profissional. Outra conseqüência que este tipo de lesão pode ocasionar ao indivíduo é que atividades básicas em situações cotidianas tornam-se difíceis de serem exercidas o que afeta em demasia o cotidiano do trabalhador, que, por exemplo, não consegue escrever sem sentir dores, ou não consegue segurar pequenos objetos como um garfo sem tremer as mãos.

Nestas situações em que a personalidade do empregado e seu cotidiano são afetados é plenamente possível uma indenização por danos morais, haja vista que os danos exorbitam a esfera patrimonial, não sendo possível mensurar os transtornos que isto lhe causa.

Em pior situação está quem se acidentou de tal forma que a incapacidade para o exercício da sua função ou de qualquer outra função se torne

permanente. Nestes casos, maior ainda e mais clara está a efetivação da indenização.

Pode-se falar em uma eventual ação também nos casos em que, por exemplo, o acidente ocorreu, no entanto, a empresa que por obrigação legal deveria emitir a CAT (Comunicação por Acidente de Trabalho), não o faz e, conseqüentemente, o trabalhador tem impedido o seu direito ao benefício previdenciário por acidente do trabalho. Nesta situação, o empregado pode sofrer certo constrangimento ao ver negado o seu benefício que obrigatoriamente deveria ser concedido. O empregado pode sofrer constrangimento também quando o empregador, que ao descontar do salário a contribuição previdenciária, não repassa a importância devida ao INSS e, assim, o trabalhador que deveria estar amplamente assegurado pela Previdência Social culposamente não está. Nestes casos, nada mais justo que além da responsabilização penal, face a apropriação indébita previdenciária, o empregador arque com a indenização por danos morais.

O que este trabalho procurou focar é a questão da indenização que o empregado tem direito quando é constrangido do seu direito ou quando sofre mudanças em seu cotidiano ou na sua personalidade devido ao acidente pelo qual sofreu. Questão turbulenta é a quantificação da indenização face o dano sofrido, mas acredita-se que esta deve ser justa e suficiente para amparar ou amenizar os desgastes e prejuízos obtidos. Difícil é a reparação dos danos sofridos no aspecto da moral e da personalidade, no entanto, deve-se focar e atentar para que a indenização possa, ao menos, aliviar a dor e diminuir as perturbações ocasionadas ao trabalhador.

Não é qualquer dor e qualquer prejuízo que deva ser quantificado e indenizado, mas, ao menos, a dor que seja séria, suficiente, e, que, visivelmente, lesionou o empregado no seu aspecto subjetivo.

BIBLIOGRAFIA

AUGUSTIN, Sérgio. **Dano moral e sua quantificação**. Caxias do Sul: Editora Plenum, 2007.

LOBREGAT, Marcus Vinícius. **Dano moral nas relações individuais do trabalho.** São Paulo: LTR, 2001.

LOPES, Matheus Obregon. **Dano mral na relação de trabalho.** Presidente Prudente: 2005 (Monografia de Conclusão do Curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo”).

NUCCI, Ana Elisa de Paula Martins. **Justiça do trabalho e dano moral: Competência.** Presidente Prudente: 2003 (Monografia de Conclusão do Curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo”).

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** São Paulo: LTR, 2006.

SANCHES, Juliane Marcon. **A responsabilidade do empregado nos acidentes do trabalho.** Presidente Prudente: 2002 (monografia de Conclusão do Curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo”).

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.