

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC

**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO E PREPARAÇÃO
PARA A MAGISTRATURA TRABALHISTA – AMATRA**

LIZIANE GOMES NAZÁRIO

**ACIDENTE DO TRABALHO POR CONCAUSA: RESPONSABILIDADE
CONCORRENTE ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO**

CRICIÚMA, NOVEMBRO DE 2010

LIZIANE GOMES NAZÁRIO

**ACIDENTE DO TRABALHO POR CONCAUSA: RESPONSABILIDADE
CONCORRENTE ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO**

Monografia apresentada à Diretoria de Pós-graduação da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, para obtenção do título de especialista em Direito do Trabalho.

Linha de Pesquisa: Direito à saúde do trabalhador.

Orientador: Prof. MSc. Reginaldo de Souza Vieira

CRICIÚMA, NOVEMBRO DE 2010

Dedico este trabalho ao meu filho, Luan, que me acompanhou durante a maior parte do curso no ventre materno, e ao meu marido, pelo incentivo nas horas difíceis.

AGRADECIMENTOS

Por tudo, agradeço a Deus, pois Ele me concedeu o privilégio de ter ao meu lado pais amorosos, irmãos amigos, um filho abençoado e um marido sempre presente. Obrigada Deus, pela sabedoria, pela serenidade, e, principalmente, por ser o meu guia.

Assim, agradeço a minha Família, pelo apoio prestado em todos os momentos, ensinando-me com amor e dedicação a vencer os obstáculos da vida.

Em especial a minha irmã Tatiane Gomes Nazário, que sempre esteve disponível para me ajudar, mesmo quando não poderia.

Ao meu orientador, Reginaldo de Souza Vieira, mais que um professor, grande parceiro, que paciente soube compreender minhas dificuldades em cumprir mais esta etapa de minha humilde carreira.

Enfim, a todos que, embora não nominados nestes agradecimentos, colaboraram, direta ou indiretamente, com a conclusão desta pesquisa.

“É preciso compreender que o trabalho é o meio de se ganhar a vida, e não de perdê-la e, que, o ser humano, é o valor mais importante. Ele é o sujeito fim de qualquer atividade ou ato”.

**Raimundo Simão de Melo,
Procurador do Trabalho.**

RESUMO

Este estudo tem por objetivo estudar os chamados acidentes de trabalho por concausa, destacando seus principais aspectos, em especial, a discussão relativa à responsabilidade concorrente entre empregador e empregado. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 já previa em seu artigo 7º, XXVIII, a responsabilidade civil subjetiva do empregador por acidente de trabalho. Com a edição do Código Civil de 2002, e a adoção da teoria da responsabilidade objetiva pela Justiça Laboral, novas e importantes mudanças foram alçadas pelo direito do trabalho, mormente no que tange a aplicação prática de institutos já anteriormente existentes, como é o caso da chamada concausalidade, aplicação do artigo 21, I, da Lei nº 8.213/91. Trata-se de um instituto em que são considerados como responsáveis pelo acidente laboral tanto empregador como empregado, vez que mesmo não tendo sido a execução do trabalho causa única e exclusiva do acidente ou da doença ocupacional, tal sinistro é considerado acidente do trabalho quando as condições de trabalho concorrerem diretamente para o advento do infortúnio. Assim, importante contribuição para o direito do trabalho tem este instituto, vez que sua aplicação reflete não só a tutela do direito individual, mais acima de tudo do direito coletivo, com a imposição de penas aos empregadores pelo não cumprimento da lei, a qual tem por principal objetivo a prevenção aos acidentes de trabalho e, somente em segundo plano, a reparação civil. Para a elaboração deste trabalho adotar-se-á o método dedutivo, a partir de pesquisa bibliográfica, com a leitura/observação de livros, revistas, artigos jurídicos disponibilizados via Internet e jurisprudências, os quais devidamente referenciados ao final.

Palavras-Chave: Saúde do trabalhador; Acidente; Trabalho; Concausalidade; Responsabilidade Civil.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS:

CC: Código Civil

CCT: Convenção Coletiva do Trabalho

CID: Classificação Internacional de Doença

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CNAE: Classificação Nacional de Atividade Econômica

CPC: Código de Processo Civil

CRFB/1988: Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

DRT: Delegacia Regional do Trabalho

ECA: Estatuto da Criança e do Adolescente

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego

NR: Norma Regulamentadora

NTEP: Nexo Técnico Epidemiológico

STJ: Superior Tribunal de Justiça

TRT/SC: Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina

TST: Tribunal Superior do Trabalho

ONU: Organização das Nações Unidas

ONG: Organização não Governamental

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 DIREITO DO TRABALHO: PRINCÍPIOS E HISTÓRIA	11
2.1 Conceito	11
2.2 Princípios constitucionais	14
2.2.1 Diferenças entre princípios e regras constitucionais	14
2.2.2 O que são princípios?	17
2.2.3 Princípios do direito do trabalho	18
2.2.3.1 Princípio da proteção	19
2.2.3.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos	22
2.2.3.3 Princípio da continuidade da relação de emprego	22
2.2.3.4 Princípio da primazia da realidade	23
2.2.3.5 Princípio da razoabilidade	24
2.2.3.6 Princípio da boa fé	26
2.3 Evolução histórica do trabalho	27
2.3.1 Escravidão	27
2.3.2 Servidão	29
2.3.3 Corporações de ofício	30
2.3.4 Revolução industrial	31
2.4 O trabalho na atualidade	35
2.4.1 Contrato de trabalho	37
2.4.1.1 O empregador e suas obrigações	41
2.4.1.2 O empregado e suas obrigações	42
3 SAÚDE DO TRABALHADOR	45
3.1 Considerações acerca dos direitos fundamentais	45
3.1.1 Aspecto terminológico	45
3.1.2 Constitucionalização dos direitos fundamentais	46
3.1.3 Os direitos fundamentais como princípios	48
3.2 O Princípio da dignidade humana e sua importância frente a saúde do trabalhador	51
3.3 O direito do trabalhador à saúde	54
4 ACIDENTES DE TRABALHO POR CONCAUSA	59

4.1 Breve Histórico da Legislação	59
4.3 Acidentes do Trabalho em Espécie	62
4.3.1 Acidente típico e doença ocupacional	62
4.3.2 Acidente do trabalho por concausa.....	65
4.3.3 Acidentes por equiparação legal	66
4.4 Meio ambiente do trabalho e a proteção a saúde do trabalhador.....	68
4.5 Responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho	70
4.6 Acidentes de trabalho por concausa: reflexões das decisões do Tribunal .	76
5 CONCLUSÃO	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
REFERÊNCIAS.....	85
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR	0

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem por objetivo estudar os chamados acidentes de trabalho por concausa, destacando seus principais aspectos, em especial, a discussão relativa à responsabilidade concorrente entre empregador e empregado.

Nos primórdios, a caça, a pesca e o cultivo, eram as principais atividades desenvolvidas pelo ser humano, tendo como única finalidade a alimentação. Não havia prestação de serviços, tampouco subordinação, vez que o homem trabalhava para si e sua família. O trabalho era desenvolvido à medida que havia necessidade de manutenção, sem quaisquer necessidades de utilização da moeda, a qual até então sequer existia.

Atualmente, este modelo de trabalho praticamente encontra-se em extinção, pois mesmo as comunidades mais distantes do meio urbano, ainda que isoladas, dependem do dinheiro para sobreviver, sendo raro outro tipo de moeda de troca. A principal fonte de manutenção da família é, sem dúvida alguma, o dinheiro, sendo para isso indispensável à realização do trabalho pelo homem, e, em consequência, a existência da relação de emprego.

Destarte, diante da necessidade de trabalhar e de dar o sustento a sua família, o homem não mede esforços para sua realização. Muitas vezes, face a dificuldade de encontrar trabalho, obriga-se a prestar serviços além de suas forças, ainda que estes estejam fora de suas aptidões, e mesmo que tais serviços possam fazer piorar doenças que já conhecem possuir.

Certamente que o trabalhador, no momento da contratação pelo empregador, mesmo sabendo de tais doenças pré-existentes, não as indicará, visto a necessidade do emprego. Contudo, o empregador, necessitando contratar, possui apenas a garantia da palavra do trabalhador, bem como de um exame admissional superficial, que pouco contribui para a verificação das condições de saúde do contratado.

Diante disso é que surge a preocupação, tanto com a saúde deste trabalhador, bem como com o fator “responsabilidade pela doença”, mormente o trabalhador doente não pode trabalhar, mas precisa do salário. Por outro lado, o

empregador não pode ficar sem o empregado, tendo que contratar outro para a função, sem, contudo, face o comando da lei, demitir o funcionário doente.

Neste sentido fica a pergunta: confirmado que a doença do empregado é preexistente, concomitante ou superveniente ao labor, deve o empregador ser responsabilizado, ainda que concorrentemente, pela doença?

Por todo o exposto é que se entende restar claro a necessidade de conhecer melhor a aplicação do art. 21, I, da Lei nº 8.213/91, que trata dos acidentes de trabalho por concausa, bem como vem sendo utilizado na prática pelos nossos Tribunais.

Para a elaboração deste trabalho adotar-se-á o método dedutivo, a partir de pesquisa bibliográfica, com a leitura/observação de livros, revistas, artigos jurídicos disponibilizados via Internet e jurisprudências, os quais devidamente referenciados ao final.

No primeiro capítulo abordar-se-á como tema o direito do trabalho em si, discorrendo-se, de maneira breve, sobre os princípios embasadores do direito laboral, passando por sua evolução histórica até chegar aos dias de hoje.

Tratar-se-á, no segundo capítulo, sobre a saúde do trabalhador, destacando-se para tanto os aspectos relacionados aos direitos fundamentais, uma vez que a saúde neles se insere, bem como sua relação com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Por fim, no terceiro capítulo, estudar-se-á sobre os acidentes de trabalho, começando por uma abordagem mais geral do tema, partindo do histórico da legislação e descrição das espécies de acidentes de trabalho - nestes incluído o acidente de trabalho por concausa -, aprofundando o assunto ao abordar o meio ambiente do trabalho e a proteção a saúde do trabalhador, a responsabilidade civil por acidentes de trabalho e, de forma prática, a reflexão sobre o tema central com base nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região, sediado em Santa Catarina.

2 DIREITO DO TRABALHO: PRINCÍPIOS E HISTÓRIA

Desde os tempos mais remotos, o homem carrega consigo a necessidade de trabalhar para gerir sua própria subsistência e de sua família. Tal necessidade, contudo, antes baseada apenas na alimentação, foi se ampliando através dos tempos, dando espaço ao modelo capitalista, passando o salário a fazer parte da vida do trabalhador.

Assim, para melhor compreender o trabalho na atualidade, necessário fazer uma breve síntese de todos os aspectos a ele relacionados, desde sua concepção até os dias de hoje, passando pelo conhecimento de seu conceito, principais princípios basilares, bem como sua abrangência frente aos atores envolvidos neste processo, especialmente empregado e empregador, o que se fará ponto a ponto, nos tópicos a seguir.

2.1 Conceito

Para conceituar direito do trabalho, necessário primeiramente, buscar o significado das duas expressões dissociadas, ou seja, Direito e Trabalho.

Etimologicamente, o vocábulo Direito, derivado do latim *directum* (do verbo *dirigere*, que significa dirigir, ordenar, endireitar), segundo De Plácido e Silva, quer dizer “[...] *o que é reto, o que não se desvia, seguindo uma só direção, entendendo-se tudo aquilo que é conforme à razão, à justiça e à equidade*” (2004, p. 461).

De maneira geral, podemos dizer que todas essas definições guardam relação direta com o aspecto imaterial do “dever ser”, ou seja, qualidade daquilo que é bom e coerente, certo, coeso, por isso justo. Não se fala, portanto, em direito enquanto norma, mas sim enquanto algo que ocorre naturalmente, sem intervenções.

Por outro lado, temos que Trabalho, no sentido trazido pelo Dicionário Jurídico, do mesmo autor, é “[...] *todo esforço físico, ou mesmo intelectual na intenção de realizar ou fazer qualquer coisa*” (DE PLÁCIDO E SILVA, 2004, p. 1413).

Ao contrário da definição do Direito, do significado trazido para Trabalho colhe-se a idéia de ação, de movimento, é mais físico que material, pois pressupõe um agir para que aconteça.

É da junção destas duas espécies de forças, imaterial (que cria algo positivo) e material (que faz acontecer), que se sedimenta o Direito do Trabalho, conceituada por Nascimento como:

[...] o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade (2005, p. 69).

No mesmo sentido, conceitua Martins, afirmando que o

[...] direito do trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas (2008, p. 16).

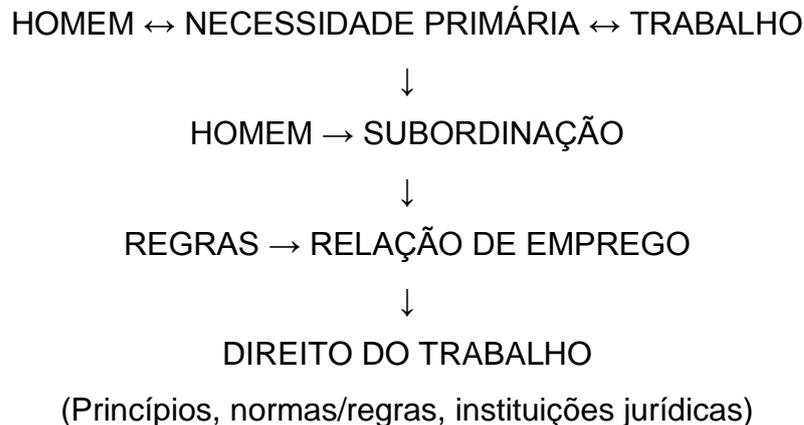
Mais claro e objetivo, Gomes e Gottschalk vão mais além, definindo o Direito do Trabalho como:

[...] o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas que nascem entre os empregadores privados – ou equiparados – e os que trabalham sob sua direção e de ambos com o Estado, por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele (2008, p. 10).

Denota-se, de antemão, diante de tais concepções doutrinárias, que a construção do Direito do Trabalho, tal e qual exposto nos dias de hoje, bem como sua conceituação teórica e prática, pressupôs a existência de outros ícones importantes para sua efetiva aplicação, os quais foram destacando-se através dos tempos de acordo com cada época e atuação, para enfim intitular o tema como Direito do Trabalho.

A partir dos conceitos trazidos por Nascimento (2005), Martins (2008) e Gomes e Gottschalk (2008), pode-se afirmar que a formação do direito do trabalho surgiu da combinação de vários fatores, dentre os quais se encontram o trabalho e a necessidade de imposição de limites aos personagens a ele direta ou indiretamente ligados.

Ilustrando de forma simples a seqüência lógica da constituição do Direito do Trabalho, tendo como ponto a necessidade natural do homem de trabalhar para sobreviver, somado aos conceitos trazidos por Nascimento (2005), Martins (2008) e Gomes e Gottschalk (2008) temos:



Assim, o Direito do Trabalho surge da combinação de um conjunto de fatores, os quais são classificados por Delgado, “[...] em três grupos específicos: *fatores econômicos, fatores sociais, fatores políticos*”. (2001, p. 35)

Isso porque a construção da idéia de Direito do Trabalho foi moldada paulatinamente, refletindo não só a necessidade de criar direitos e deveres aos personagens envolvidos, mas principalmente os acontecimentos tidos como marco da história do Direito do Trabalho, os quais serão aprofundados mais adiante.

No mesmo sentido, entende Leite que:

Três foram as principais causas: econômica (Revolução Industrial), política (transformação do Estado Liberal – Revolução Francesa – em Estado Neoliberal – intervenção estatal na relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo, o direito de contratação individual e coletiva) (2000, p. 17).

Logo, foi a união de vontades para a construção de um bem comum que fez nascer o Direito do Trabalho, principalmente em virtude dos fatores externos ligados aos resultados advindos do trabalho em si, como o crescimento econômico e o alargamento político (favorecimento classes nobres), surgindo assim a necessidade de tutelar o trabalhador.

2.2 Princípios constitucionais

Antes mesmo de entrarmos no campo de estudo dos princípios, necessário fazer uma breve diferenciação entre princípios e regras, as quais muitas vezes são confundidas e aplicadas indiscriminadamente, causando grande confusão no ordenamento jurídico brasileiro.

A seguir, propomos uma maneira clara de entender as principais diferenças entre princípios e regras.

2.2.1 Diferenças entre princípios e regras constitucionais

A todo o momento somos compelidos a executar ordens, as quais de forma positiva ou negativa nos remetem a uma obrigação de fazer ou não fazer alguma coisa. “Não pise na grama”, “Não fume”, “Ao entrar, faça silêncio”. A esses ordenamentos damos cotidianamente o nome de regras. Mas qual o significado dessa palavra no ordenamento jurídico brasileiro?

Regras, nos dizeres de J. J. Gomes Canotilho “[...] são normas que, verificados determinados pressupostos, exigem, proíbem ou permitem algo em termos definitivos, sem qualquer exceção” (1999, p.1177). Contudo, nem todas as normas existentes no ordenamento jurídico brasileiro exigem, proíbem ou permitem algo, é o caso dos chamados princípios.

Conceitualmente, princípios “são normas que exigem a realização de algo, da melhor forma possível, de acordo com as possibilidades fácticas e jurídicas.” (CANOTILHO, 1999, p. 1177). Diferentemente das regras, os princípios não são aplicados à maneira do “tudo ou nada”, eles “impõem a otimização de um direito ou de um bem jurídico, tendo em conta a ‘reserva do possível’, fáctica ou jurídica” (CANOTILHO, 1999, p. 1177).

O conceito proposto por Gomes Canotilho, na opinião de Melgaré (2004), tem suas raízes na teoria do renomado doutrinador Ronald Dworkin, para quem a diferença principal entre regras e princípios reside na lógica. Segundo sua teoria, ao contrário da regra, que diante do fato será considerada válida ou inválida, os

princípios não residem no campo do “tudo ou nada”, para sua aplicação são considerados os pontos relevantes do fato para, logo após, por em prática a chamada “ponderação”.

Além deste critério de diferenciação, Melgaré (2004) destaca ainda dois outros, os quais fazem a distinção entre regras e princípios, quais sejam: o critério do reconhecimento e o critério de conflito. O primeiro (critério do reconhecimento), diz que enquanto as regras são identificadas por critérios formais, ou seja, conforme sua origem, os princípios são reconhecidos por meio de critério material, *“incidente sobre seu conteúdo e sentido”, “por sua medida de valor e intencionalidade”*. Por sua vez, o segundo critério (critério de conflito), entende que no caso de conflito entre regras o fato será resolvido por algum critério de base formal (hierarquia, cronologia ou especialidade), *“excluindo-se do ordenamento jurídico uma das normas antinômicas”*, já o conflito entre princípios será solucionado por um critério material, adotando-se o princípio de maior relevância diante do fato concreto (MELGARÉ, 2004, p. 102).

Da mesma forma, assevera Ivan Luiz da Silva que os princípios *“[...] são identificados em razão de poderem ter sua aplicação ponderada diante do caso concreto, isto é, podem ser cumpridos em distintos graus ou “pouco a pouco”, enquanto as regras incidem segundo a regra do “tudo ou nada”* (2003, p. 278).

Robert Alexy, autor alemão, a exemplo de Dworkin, ousou criar sua própria teoria, sugerindo para tanto dois critérios de distinção entre regras e princípios: o da generalidade e o da qualidade. Na visão de Alexy (2007), os princípios, assim como as regras, são normas, embora de espécies muito diferentes, eis que enquanto os princípios possuem elevado grau de generalidade relativa, as regras possuem grau de generalidade relativamente baixo.

No tocante ao critério da qualidade, Alexy (2007) diz que os princípios são normas de otimização, vez que se caracterizam por poderem ser aplicadas em casos distintos, onde a obrigação oriunda da execução não dependa apenas do caso concreto, mas também das possibilidades jurídicas. Por sua vez, as regras são normas que podem sempre ser cumpridas ou não, e se há de cumprir então se deve fazer (ALEXY, 2007).

Contudo, na opinião de Alexy (2007), a distinção entre regras e princípios desponta com mais nitidez ao redor da colisão de princípios e do conflito de regras. Para o autor, os princípios têm um peso diferente nos casos concretos, sendo que o

princípio de maior peso é o que haverá de ser aplicado. Já os conflitos de regras ocorrem na dimensão da validade, a regra ou é válida, ou não o é. Destaque-se, quanto a colisão de princípios, que somente princípios válidos podem colidir, por isso, transcorre fora da dimensão da validade, ou seja, na dimensão do peso, isto é, valor (ALEXY, 2007).

De inquestionável importância é a ideia trazida por Bonavides de que

[...] as regras vigem, os princípios valem; o valor que neles se insere se exprime em graus distintos. Os princípios, enquanto valores fundamentais, governam a Constituição, o *regimen*, a ordem jurídica. Não são apenas a lei, mas o Direito em toda a sua extensão, substancialidade, plenitude e abrangência (2005, p. 289).

Importante consignar, que a interpretação e aplicação das regras condicionam-se obrigatoriamente a observação dos princípios, sendo que o contrário não ocorre. Rothenburg alerta para o fato de que *“[...] nenhum aspecto da regra deve escapar aos princípios, e ela deve por todos os ângulos basear-se nos princípios”* (1999, p. 30).

Da mesma posição compartilha Bastos, afirmando que

[...] um princípio constitucional não pode ter a sua magnitude de incidência relativizada por uma mera regra, ainda que constitucional. Esta norma deve estar em conformidade com os princípios e não o contrário. Quem tem a precedência na organização dos comandos da Constituição são os princípios e não as regras (2002, p.82).

Embora não haja essa reciprocidade do princípio para com a regra, importante esclarecer que *“[...] aqueles não se colocam, na verdade, além ou acima destas. Juntamente com as regras, fazem os princípios parte do ordenamento jurídico. O que nos leva a concluir que todas as normas apresentam o mesmo nível hierárquico”* (BASTOS, 2002, p.75).

Sendo assim, pode-se dizer que o ordenamento jurídico constitucional nada mais é do que um conjunto de normas jurídicas, as quais formam um sistema aberto de regras e princípios, devendo ser observadas diante de cada fato jurídico existente.

2.2.2 O que são princípios?

Princípio, como a própria palavra se revela, é sinônimo de início, começo, ou seja, aquilo que vem por primeiro. É o que afirma Bonavides, chama-se princípio pois “[...] *estão ao princípio*” (2005, p. 256).

Conforme Silva, a palavra princípio deriva do latim *principium* (origem, começo), “[...] *no sentido jurídico, notadamente no plural, quer significar as normas elementares ou os requisitos primordiais instituídos como base como alicerce de alguma coisa*” (2004, p. 1094).

Para Nascimento “[...] *princípio é uma proposição que se coloca na base das ciências, informando-as. É o ponto de partida*” (2009, p. 380).

É com certeza, pela lógica literária e jurídica, um dos aspectos mais fundamentais do direito, mormente todas as demais áreas de atuação (civil, penal, administrativa, comercial, tributária, etc.), bem como a própria Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88), têm em suas raízes históricas os chamados princípios basilares, os quais permanecem no topo de todo o ordenamento jurídico, servindo de saída para as mais diversas resoluções de conflito, ainda que não legalmente amparadas.

Nas palavras de Delgado (2008), princípio é por assim dizer proposição fundamental que serve de direção para os demais caminhos a serem trilhados.

[...] princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se forma na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade (DELGADO, 2008, p. 184).

Especificamente no caso do direito, pode-se dizer que os princípios servem como parâmetro tanto de interpretação e aplicação eficaz da legislação para o intérprete, como de orientação para o legislador na criação de novas leis, impedindo que sejam editadas em desconformidade com os preceitos constitucionais já existentes.

De acordo com Nascimento, os princípios têm uma tríplice função:

[...] Primeira, a função interpretativa, da qual é um elemento de apoio. Segunda, a função de elaboração do direito do trabalho, já que auxiliam o legislador. Terceira, a função de aplicação do direito, na medida em que servem de base para o juiz sentenciar (2009, p. 381-382).

No âmbito do direito do trabalho, os princípios são aplicáveis por força do disposto no art. 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (BRASIL, 2010b).

Importante destacar que a Consolidação Trabalhista fala em *“princípios e normas gerais do direito”*, os quais não se confundem com os princípios relacionados especificamente ao Direito do Trabalho, vez que de acordo com o comemorado autor uruguaio Américo Plá Rodriguez *“o primeiro significa uma ampla compreensão e aplicação de todo o direito, e o último visa estabelecer princípios limitados ao direito trabalhista”* (2002, p. 30).

Não obstante sua aplicação comedida, tanto os princípios gerais do direito quanto os princípios do direito do trabalho possuem igual atuação e respeito no Direito do Trabalho. Por sua maleabilidade, permitem ajustar às mudanças ocorridas com o tempo, sem, contudo perder sua essência e finalidade (PLÁ RODRIGUEZ, 2002).

Independente da função a que se presta, o princípio tem em seu cerne a idéia de aplicação da justiça, motivo pelo qual é utilizado em todas as áreas do direito, inclusive no Direito do Trabalho, com subdivisões específicas em cada uma delas, conforme a necessidade de atuação.

Feita esta breve consideração acerca dos princípios, passemos agora ao estudo específico dos princípios do direito do trabalho.

2.2.3 Princípios do direito do trabalho

Em que pese a quantidade de conteúdo existente sobre os princípios trabalhistas, o presente estudo tentará de forma breve enumerar os mais citados e conhecidos entre os doutrinadores, sem, contudo, esgotar o assunto relativo aos princípios, vez que não há unanimidade sobre quais seriam os princípios da disciplina.

Apenas a título de conhecimento pode-se citar, por exemplo, a subdivisão trazida por Nascimento, a qual intitulou “[...] *princípios universais do direito do trabalho*” e “*princípios doutrinários do direito do trabalho*” (2009, p. 386-392).

Dentre os primeiros, destaca-se o princípio da liberdade de trabalho, princípio do direito de organização sindical, princípio das garantias mínimas do trabalhador, princípio da multinormatividade do direito do trabalho, princípio da norma mais favorável ao trabalhador, princípio da igualdade salarial, princípio da justa remuneração, princípio do direito ao descanso, princípio do direito ao emprego, direito a previdência social, princípio da condição mais benéfica (NASCIMENTO, 2009).

Os demais, Nascimento (2009) coleta de uma série de outros autores, são eles: princípio protetor (subdividido em *in dubio pro operario*, a prevalência da norma favorável ao trabalhador e a preservação da condição mais benéfica), princípio da realidade, da razoabilidade e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, princípio da compensação, princípio do coletivo, princípio da autotutela laboral.

Não obstante, a fim de não se estender muito, dissertar-se-á apenas sobre os princípios elencados por Plá Rodriguez (2002), citado pela maioria dos doutrinadores trabalhistas como o que melhor descreveu os princípios do Direito do Trabalho, embora nem todos estejam incorporados pela lei. São eles: 1º) princípio da proteção, 2º) princípio da irrenunciabilidade de direitos, 3º) princípio da continuidade da relação de emprego, 4º) princípio da primazia da realidade, 5º) princípio da razoabilidade e 6º) princípio da boa fé.

2.2.3.1 Princípio da proteção

Este princípio tem em seu cerne o ideal motivador da existência do Direito do Trabalho, ou seja, a proteção e o amparo ao trabalhador, parte hipossuficiente da

relação contratual. Assim, toma como regra geral o fato de que o empregador, enquanto detentor do poder econômico ocupa situação privilegiada, sendo necessário, portanto, a equalização da diferença, o que se faz por meio da vantagem jurídica em favor do trabalhador (MARTINS, 2008).

Trata-se, por assim dizer, de princípio que visa atenuar a desigualdade entre as partes em Juízo, razão pela qual, engloba os demais princípios que favorecem o trabalhador. Conforme Martins (2008), a própria norma revela o ímpeto de proteção, ao reconhecer naquele que dispõe unicamente de sua força de trabalho a parte mais fraca na relação. Ilustra seu pensamento com base no art. 468, “*caput*”, da CLT:

Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (BRASIL, 2010b).

De maneira geral, o princípio de proteção ao trabalhador é considerado o maior dentre todos os demais,

[...] diante da sua finalidade de origem, que é a proteção jurídica ao trabalhador, compensadora da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição econômica de dependência ao empregador e subordinação às suas ordens de serviço. (NASCIMENTO, 2009, p. 388).

Tem fundamental importância no que tange a intervenção estatal nas relações trabalhistas, colocando obstáculos à autonomia da vontade dos contratantes e criando normas mínimas que formam a base do contrato de trabalho, podendo, contudo, as partes pactuarem além desse mínimo, mas nunca abaixo dele (ZECHIN, 2008).

Do princípio protetor, advêm outros três princípios: a) *in dúbio pro operario*, b) a prevalência da norma favorável ao trabalhador e c) a preservação da condição mais benéfica.

a) *In dúbio pro operario* – ou seja, na dúvida em favor do trabalhador, é, segundo Nascimento (2009), o princípio de interpretação do direito do trabalho, no qual entre duas ou mais possíveis interpretações, o intérprete deve escolher a mais favorável ao trabalhador.

Entretanto, é de se salientar que referido princípio não deve ser usado indiscriminadamente, respeitando sempre a vontade do legislador e a necessidade de apreciação de provas em determinadas matérias, nos termos do disposto nos art. 330 do Código de Processo Civil (CPC) e art. 818 da CLT (MARTINS, 2008).

b) Prevalência da norma favorável ao trabalhador – neste caso, parte-se da premissa que havendo várias regras a serem aplicadas em um mesmo caso, deve ser observada e aplicada aquela que for mais favorável ao trabalhador. (NASCIMENTO, 2005).

Observe-se que no presente caso há conflito de normas, ou seja, mais de uma regra a ser aplicada, devendo ser escolhida a mais favorável (Ex.: arts. 444 e 620 CLT), já no caso do *in dúbio pro operário*, há apenas uma regra com a possibilidade de duas ou mais interpretações.

Havendo, por exemplo, estipulação em Convenção Coletiva¹ que maximize os direitos do trabalhador, em contraponto a estipulação da lei, a primeira será utilizada, não sendo possível, contudo, o contrário, ou seja, que se permita a aplicação de um direito minimizado pela Convenção em detrimento de uma garantia maior conferida pela lei.

c) Preservação da condição mais benéfica – parte do pressuposto de que “[...] vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. É a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da Constituição) [...]” (MARTINS, 2008, p. 61).

O referido princípio, contudo, tem sua limitação no caso de aplicação das normas a novos empregados, ou seja, uma cláusula menos favorável aos trabalhadores pode ter validade em relação aos novos obreiros, admitidos na empresa e não quanto aos antigos (MARTINS, 2008).

¹ Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) são acordos entre sindicatos de trabalhadores e empregadores que devem ocorrer uma vez por ano, na data-base. Nesta data, reajustes, pisos salariais, benefícios, direitos e deveres de empregadores e trabalhadores serão objeto de negociações. Se os sindicatos estiverem de acordo com as condições estipuladas na negociação assinam a Convenção Coletiva de Trabalho, o documento deverá ser registrado e homologado no órgão regional do Ministério do Trabalho (DRT). A Convenção Coletiva entra em vigor três dias após a data de entrega (protocolo) no DRT, conforme determina o parágrafo 1º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 2010b).

É o que se extrai da Súmula 51 do Tribunal Superior do Trabalho que “[...] as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento” (BRASIL, 2010g).

2.2.3.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

Embora não elencado dentre os princípios de proteção, este guarda intimidade com o ideal inculcado no princípio de proteção do trabalhador, uma vez que visa proteger o empregado de si próprio.

Muitas vezes, devido a necessidade de subsistência, o trabalhador consente determinados “procedimentos” em seu desfavor a fim de assegurar sua continuidade no emprego, é o que Zechin (2008) chama de “vício do consentimento presumido”. Tais derrogações são, portanto, proibidas por se acreditar não serem livremente consentidas.

Logo, a regra é que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador (art. 9º da CLT), assim, em ocorrendo a renúncia em quaisquer direitos, o obreiro poderá buscar a Justiça do Trabalho para reclamá-lo posteriormente, desde que respeitados os prazos de prescrição.

“Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado à fazê-lo” (MARTINS, 2008, p. 62).

2.2.3.3 Princípio da continuidade da relação de emprego

A regra geral do contrato de trabalho é sua vigência por tempo indeterminado, sendo esta presumida no caso de omissão do contrato.

Tal prerrogativa tem como objetivo principal a preservação do “[...] contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado” (MARTINS, 2008, p. 63).

Decorre deste princípio a necessidade de que haja justa causa para a ocorrência da demissão, e no caso de não haver, o pagamento da multa legalmente constituída (art. 477 da CLT) (BRASIL, 2010b).

Tem efetiva aplicação a Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho no que tange a continuidade da relação de emprego, ao afirmar que “[...] o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado” (BRASIL, 2010h).

2.2.3.4 Princípio da primazia da realidade

“No direito do trabalho os fatos são muito mais importantes que os documentos” (MARTINS, 2008, p. 63).

Embora o direito laboral seja dotado de formalidade, na prática os fatos que emergem do cotidiano do empregado, são mais importantes que os próprios documentos ou acordos, o acontecimento efetivo e devidamente comprovado.

Por esse motivo o contrato de trabalho é também chamado de contrato de realidade, pois que os efeitos do Direito do Trabalho atribuem menor valor ao contrato do que a própria prestação dos serviços.

Logo, no entendimento de Nascimento (2005) a realidade atua sempre que os registros nos documentos não estejam em conformidade com a veracidade dos fatos. Ilustra o pensamento citando como exemplo o caso do Empregador que celebra um contrato de prestação de serviços autônomos e posteriormente verifica-se que todas as características do contrato revelaram-se como sendo uma relação de emprego, logo, pede-se que seja alterado o contrato para o de vínculo trabalhista.

Nesta esteira, afirma Delgado, “[...] o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu a vontade [...]” (2008, p. 208).

Em arremate, Plá Rodriguez (2004) ensina que em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que surge de documentos e acordos se deve dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.

2.2.3.5 Princípio da razoabilidade²

Cotidianamente, entende-se por razoável aquilo que é moderado, sensato, satisfatório. De forma bastante semelhante, para o direito a razoabilidade é entendida como a qualidade do racional, ou seja, o aplicador da lei deverá basear-se pelo bom senso, ponderando todos os fatos para ser razoável na aplicação do texto legal.

Neste sentido, é o entendimento de Martins

O princípio da razoabilidade esclarece que o ser humano deve proceder conforme a razão, de acordo como procederia qualquer homem médio ou comum. Estabelece-se, assim, um padrão comum que o homem médio teria em qualquer situação (2008, p. 60).

Logo, a razoabilidade atua como uma espécie de limite ou freio formal a certas faculdades – "*ius variandi*" – poder disciplinar – conquanto o direito do empregador de punir o empregado não pode ser exercido de uma maneira exacerbada (NASCIMENTO, 2005).

Em sua essência, afirma Mendes “[...] *consubstancia uma pauta de natureza axiológica que emana diretamente das idéias de justiça, equidade, bom senso, prudência, moderação, justa medida, proibição de excesso, direito justo e valores afins*”, destacando ainda que enquanto princípio geral do direito “[...] *serve de regra de interpretação para todo o ordenamento jurídico*” (2008, p. 120-121).

Tal pensamento se revela indiscutível quando da aplicação prática do princípio da razoabilidade, que se dá no campo da concretude, ou seja, quando há colisão de dois ou mais princípios, havendo neste caso a necessidade de ponderação dos bens em discussão.

² Alguns autores utilizam a expressão razoabilidade como sinônimo de proporcionalidade, como é o caso de Gilmar Ferreira Mendes (2008), utilizado como subsídio no presente estudo. Há ainda quem defina o princípio da razoabilidade como um subelemento do princípio da proporcionalidade, intitulado-o como proporcionalidade em sentido estrito. É o caso de Heinrich Scholler (1999), que entende ser este o critério de menor relevância, uma vez que somente será observado se vencidas as etapas de verificação da adequação e necessidade. Ao contrário do entendimento de Scholler, pode-se citar Luís Virgílio Afonso da Silva (2002), que embora entenda este também como um subelemento do princípio da proporcionalidade, o coloca como tão fundamental quanto os outros, posto que somente será utilizado nos casos mais complexos, portanto, indispensável aos conflitos de difícil solução. Diante disso, importante registrar que no presente estudo não se fará qualquer distinção entre as expressões, uma vez que não é este o objeto central do estudo, portanto, fazendo citações de doutrinadores indistintamente.

De acordo com Ávila “[...] o exame de proporcionalidade investiga a relação entre a medida adotada, a finalidade a ser atingida e o grau de restrição causado nos direitos fundamentais atingidos” (2004, p. 383).

Mais detalhadamente, tem-se que

No exame de proporcionalidade, investiga-se a norma que institui a intervenção ou exação para verificar se o princípio que justifica sua instituição será promovido e em que medida os outros princípios serão restringidos. É por esse motivo que, nesse exame, vem à tona a restrição maior ou menor aos princípios fundamentais (ÁVILA, 2004, p. 384).

Como exemplo prático e até mesmo simplório poder-se-ia afirmar que não seria razoável a demissão de um empregado pelo empregador tão somente por ter faltado injustificadamente apenas um dia ao trabalho. Da mesma forma, não seria razoável o empregado cumprir ordens de caráter ilícito dadas pelo patrão, até porque o fazendo incidiria ele próprio nas penas da lei³.

Para Mendes é justamente a aplicação do referido princípio no caso concreto que as pautas hermenêuticas tornam-se “[...] aptas para resolver novos problemas” (2008, p. 121). O que o leva a afirmar, em outras palavras, “[...] que esses instrumentos hermenêuticos se regeneram a partir de si mesmos, pois a cada situação resolvida amplia-se o seu âmbito de incidência, servindo o último caso resolvido de precedente e ponto de partida para enfrentar novos desafios” (MENDES, 2008, p. 121).

Por fim, importante salientar que a aplicação do princípio da razoabilidade segue a verificação de três elementos, os quais segundo Heinrich Scholler, foram criados pela jurisprudência, a qual dividiu “[...] em três níveis: a lei, para corresponder ao princípio da reserva da lei proporcional, deverá ser simultaneamente adequada (*geeignet*), necessária (*notwendig*) e razoável (*angemessen*)” (1999, p. 97).

Silva alerta para o fato de que “[...] a análise da adequação precede a da necessidade, que, por sua vez, precede a da proporcionalidade em sentido estrito” (2002, p. 34), ou seja, há que se observar sempre as três subdivisões nessa ordem pré-determinada. Para o autor, “[...] a real importância desta ordem fica patente

³ Registre-se que em ambos os casos dados como exemplo pode o empregado pedir a rescisão indireta nos termos do art. 483 da CLT (BRASIL, 2010b).

quando se tem em mente que a aplicação da regra da proporcionalidade nem sempre implica a análise de todas as suas sub-regras” (SILVA, 2002, p. 34).

De maneira sintética, aplicando a razoabilidade seria correto dizer que o princípio a ser adotado será adequado quando o meio “[...] *contribuir para a promoção do fim*”; necessário quando o meio “*ser mais suave dentre os meios disponíveis*”; proporcional em sentido estrito quando o meio “*proporcionar vantagens superiores as desvantagens*” (ÁVILA, 2004, p. 373).

Cabe destacar, acerca da utilização do princípio da razoabilidade que, embora hajam muitas críticas no sentido de considerarem o referido como fonte de discricionariedade do juiz, o controle da abstração é feito objetivamente por meio dos critérios ora observados. Justifica-se, portanto, o entendimento de Ávila de que “[...] *quanto maior for a restrição causada a um direito fundamental, maior deverá ser a sua razão justificativa. Uma restrição em grau elevado exige uma justificação na mesma medida*” (2004, p. 374).

Este princípio, conquanto seja abordado como um princípio do Direito de Trabalho, em face do rol elencado por Plá Rodriguez (2004), tem aplicação em todos os ramos do direito.

2.2.3.6 Princípio da boa fé

Da mesma forma que o princípio da razoabilidade, o princípio da boa fé não se limita a disciplina aqui estudada, podendo ser aplicado seja no ramo do direito civil, administrativo, comercial, etc. É premissa indispensável de todo o ordenamento jurídico, sem o qual a maioria das normas perderia seu significado e sentido (ZECHIN, 2008).

Trata-se, por assim dizer, de uma obrigação de fidelidade, proporcionando as partes ao se relacionarem a confiança mútua, uma vez que em “tese” não se afastariam do que é legal propositadamente. Pressupõe, portanto, honestidade, consciência de não enganar, não prejudicar, não causar danos, não trapacear, etc.

O mesmo ocorre nas relações de trabalho, onde empregado e empregador trocam mais do que apenas prestações de ordem patrimonial, depositando todo o seu crédito pessoal, sua honra e caráter.

É o que descreve Sussekind ao afirmar que

Na execução do contrato de trabalho, o desejável é que o empregado procure, de boa fé, cumprir as obrigações pactuadas, visando ao melhor rendimento no trabalho, enquanto o empregador deve cumprir, por si ou pelos seus prepostos, com lealdade e boa-fé, as obrigações que lhe cabem (2003, p. 146).

Em outras palavras, a boa fé para a relação de trabalho impõe uma via de mão dupla, no qual empregador e empregado possuem igual identidade. Aquele por que no ato da contratação se obriga a testemunhar uma confiança necessária ao seu funcionário, este pela obrigação de boa fé particular, obrigação de fidelidade do trabalhador relativamente ao empregador (NASCIMENTO, 2005).

2.3 Evolução histórica do trabalho

Ao tratarmos do termo trabalho, como afirma Reis, “[...] em seu contexto mundial, veremos que ele apresenta diferentes fases, considerando-se desde o trabalho escravo – escravidão – ao sistema de servidões, [...] e à Revolução Industrial, quando surge o Direito Laboral” (2007, p. 37).

É o que veremos mais detalhadamente a seguir.

2.3.1 Escravidão

Nos primórdios a caça e a pesca eram as principais atividades desenvolvidas pelo ser humano, tendo como única finalidade a alimentação. Não havia prestação de serviços, tampouco subordinação, vez que o homem trabalhava para si e sua família. E o trabalho era desenvolvido à medida que havia necessidade de manutenção, sem quaisquer necessidades de utilização da moeda, a qual até então sequer existia.

Eram por assim dizer eminentemente coletores, não plantavam nem cultivavam, apenas buscavam na natureza aquilo que já existia. Assim, em razão da

escassez da comida, era comum haver brigas entre o homem e o seu semelhante, travando verdadeiras batalhas em defesa dos espaços já conquistados por suas tribos, contudo, ao final, restando muitos homens feridos ou mesmo mortos (REIS, 2007).

Todavia, com o passar do tempo, quando passaram de nômades para sedentários e começaram a se fixar nas terras e produzir o seu próprio sustento, perceberam que era mais útil escravizar seus prisioneiros vencidos para gozar de seu trabalho (REIS, 2007).

Com o crescimento da quantidade de escravos por determinados grupos de população, começou a surgir a necessidade de venda e troca de prisioneiros por mercadorias. Aos escravos eram dados os serviços exaustivos, os quais eram considerados impróprios para os homens válidos e livres. Para os senhores, o escravo era um ser de uma sub-raça, sem alma, que, portanto, não merecia qualquer respeito e mesmo arrependimento ou culpa pelos maus tratos (VIANNA, 2003).

Segundo Vianna, os escravos trabalhavam nas mais diversas profissões.

Na Grécia havia fábricas de flautas, de facas, de ferramentas agrícolas e de móveis, onde o operariado era todo composto de escravos. Em Roma os grandes senhores tinham escravos de várias classes, desde os pastores até gladiadores, músicos, filósofos e poetas (2003, p. 27).

Devido ao fator econômico a prática da escravidão permaneceu por mais de trezentos anos, vez que a economia do país contava eminentemente com o trabalho escravo. Não obstante, os primeiros trabalhadores assalariados surgiram já neste período da história, quando ex-escravos, libertos por seus senhores em razão de gratidão ou em sinal de regozijo em dias festivos, não tendo outro direito senão laborar no seu ofício habitual, passavam a alugarem seus serviços em troca de pagamento (VIANNA, 2003).

Vê-se, portanto, que o trabalho não se tratava de um privilégio, não era visto como um bem que dignificava o homem. (MARTINS, 2008) Nessa época o ócio era cultivado acima de tudo, onde os trabalhadores eram ou escravos presos ou escravos “livres”.

2.3.2 Servidão

O regime de servidão pouco se distinguia ao modelo anterior escravocrata. Segundo Nascimento: “*A escravidão, prática universal, decorre de um sentimento de desigualdade entre os seres humanos. Não é outro o sentimento que gera o sistema feudal*” (2009, p. 267).

Ao proclamar tal assertiva, Nascimento (2009) deixa claro que neste tipo de trabalho, característico das sociedades feudais, embora propiciassem aos homens condição jurídica diversa dos escravos, não passava da prática comum da escravidão, posto que os servos não dispunham de sua liberdade.

Na servidão a economia se firmava na terra, seja na agricultura ou cuidando de rebanhos para posterior utilização das lãs no vestuário (HUBERMAN, 1986). O servo estava submetido ao senhor da terra, senhor feudal, prestando serviços em sua propriedade.

Pastos, prados, bosques e ermos eram usados em comum, mas a terra arável se dividia em duas partes. Uma, de modo geral a terça parte do todo, pertencia ao senhor e era chamada seus ‘domínios’; a outra ficava em poder dos arrendatários que, então, trabalhavam a terra. (HUBERMAN, 1986, p. 4)

Em troca do trabalho o servo recebia proteção militar contra invasores e o direito de morar no interior do feudo, tirando em proveito próprio a alimentação, o vestuário e a habitação (MARTINS, 2008; VIANNA, 2003). É importante relatar a inexistência de um sistema econômico com utilização de capital. Deste modo, a aldeia feudal era praticamente auto-suficiente. O intercâmbio de mercadorias era feito na base da troca (HUBERMAN, 1986).

Conforme Vianna,

Aos servos era assegurado o direito de herança de animais, objetos pessoais e, em alguns lugares, o de uso de pastos, mas o imposto de herança cobrado pelos senhores absorvia, de maneira escorchantes, os bens dos herdeiros (2003, p. 29).

Embora na condição de servo possuísse alguns direitos subjetivos, conquistas adquiridas que antes não existiam no sistema da escravidão, o homem servo ainda sofria grande exploração pelos senhores feudais.

De acordo com Vianna, a extinção deste generalizado tipo de trabalho começou no final da Idade Média. *“As grandes perturbações, ora decorrentes de epidemias, ora das Cruzadas, davam ensejo não só a fuga de servos como à alforria”* (2003, p. 30).

O grande impulso para o fim do regime de servidão ocorreu com o início das Cruzadas. Eram dezenas de europeus atravessando o continente em busca da Terra Prometida para os muçulmanos. Para a travessia eles necessitavam de mantimentos, conseguidos devido aos mercadores que os acompanhavam. Além disso, o aumento populacional do século X e o regresso dos cruzados trazendo de suas jornadas a demanda por determinados produtos do Ocidente, criou um mercado para esses produtos e a utilização do dinheiro se intensificou. Consequentemente o povo dos feudos começou a deixar suas terras de origem para iniciar uma vida nova em cidades comerciais, onde arrumariam empregos (HUBERMAN, 1986).

A população das cidades queria liberdade. Queria ir e vir quando lhe aprouvesse. O homem da cidade via a terra e a habitação sob um prisma diferente do senhor feudal. O homem da cidade poderia, de repente, precisar de algum dinheiro para investir em negócios, e gostava de pensar que podia hipotecar ou vender sua propriedade para obtê-lo, sem pedir permissão a uma série de proprietários. As populações urbanas desejavam proceder a seus próprios julgamentos, em seus próprios tribunais. [...] As populações das cidades desejavam fixar seus impostos à sua maneira, e o fizeram. Opunham-se à municipalidade dos impostos feudais, pagamentos, ajudas e multas, que eram irritantes, e num mundo em evolução apenas serviam para aborrecer (HUBERMAN, 1986, p. 27-28).

Essa nova realidade não ocorria de forma homogênea em todas as partes do mundo. Vale lembrar que no Brasil, não ocorreu o mesmo progresso da escravidão para o trabalho livre como nas demais partes do mundo, sendo mantido o regime até o final do século XIX (VIANNA, 2003).

2.3.3 Corporações de ofício

Ao mesmo tempo em que havia a servidão, processava-se *“[...] uma alteração no próprio sistema econômico, ainda impreciso, declinando a economia doméstica e começando a aparecer os grupos profissionais”* (VIANNA, 2003, p. 30).

Eram as chamadas corporações de ofício, da qual faziam parte os mestres, os companheiros e os aprendizes.

Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão (MARTINS, 2008, p. 04).

Essa nova classe despontou a partir da necessidade de ingresso do homem do campo na cidade, onde buscando identidade de profissão junto a outros de mesmo ofício, começaram se a unir, surgindo então às chamadas corporações de ofício (VIANNA, 2003).

Vianna (2003) cita como exemplo, o servo saído do campo que exercendo sua atividade e profissão, passou a trabalhar de forma organizada, surgindo assim a figura do mestre. As demais figuras (companheiros e aprendizes) surgiram a partir dos mestres, os quais se utilizavam dos seus serviços na corporação, em troca de salário e proteção, podendo em ambos os casos, tornarem-se também mestres ou companheiros, desde que atendidos os requisitos exigidos pela corporação.

As corporações tiveram seu fim com a Revolução Francesa, em 1789, “[...] pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. [...] Outras causas [...] foram a liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações” (MARTINS, 2008, p. 05).

Avançando um pouco na história tem-se a revolução industrial.

2.3.4 Revolução industrial

“*Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato do trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial*” (MARTINS, 2008, p. 05). Neste período, afirma Martins, o trabalho transformou-se em emprego e os trabalhadores passaram a trabalhar por salários.

O marco desta época, sem sombra de dúvidas, foi a surgimento de um novo método de trabalho a partir da máquina a vapor, multiplicando a força de trabalho e reduzindo a necessidade de mão-de-obra, vez que “*para obter*

determinado resultado na produção não era necessário tão grande número de operários” (VIANNA, 2003, p. 32).

De início, a também conhecida por revolução das máquinas, não foi vista com bons olhos pelos trabalhadores, posto que ao invés de alargar estava reduzindo o campo de trabalho, causando grande número de desempregos, fato que levou a promoção de verdadeiras rebeliões, inclusive com a destruição de muitas máquinas. Entretanto,

[...] com o desenvolvimento dos sistemas de comércio, em especial, com a adoção da máquina a vapor nas embarcações, estenderam-se os mercados, e, conseqüentemente, as indústrias se desenvolveram, admitindo um maior número de trabalhadores, mas seus salários eram baixos porque, com o antigo sistema do artesanato, cada peça custava muito mais caro do que com a produção em série (VIANNA, 2003, p. 32).

Embora o trabalho com o uso da máquina tivesse substituído o trabalho manual, “[...] *havia necessidade de que as pessoas viessem, também, a operar as máquinas não só a vapor, mas as máquinas têxteis, o que fez surgir o trabalho assalariado*” (MARTINS, 2008, p. 06).

A produção se viu aumentada como que da noite para o dia. As mercadorias começaram a ser comercializadas a um ritmo intenso. A associação da força do vapor com a máquina dá espaço para o nascimento do sistema fabril em grande escala. O aumento da produção pode ser explicado em parte pelo capital visando lucros e por outro lado pelo aumento da procura devido ao crescimento da população (HUBERMAN, 1986).

Contudo, o que é importante sobre o período que vai de 1789 a 1848 não é que, por padrões posteriores suas mudanças econômicas fossem pequenas mas sim que as mudanças fundamentais estavam claramente acontecendo. A primeira destas mudanças foi demográfica. A população mundial — e em especial a população do mundo dentro da órbita da revolução dupla — tinha iniciado uma explosão sem precedentes que tem multiplicado seu número no curso dos últimos 150 anos (HOBBSAWM, 2003, p. 237).

Quando Hobsbawm fala em revolução dupla ele sugere outra revolução além da industrial. Deste modo, o aumento da população também pode ser associado com o progresso da agricultura. Na mesma época da revolução industrial, ocorreu a revolução agrícola. Com isso a população começou a se alimentar melhor e aumentar a expectativa de vida (HUBERMAN, 1986).

As atividades agrícolas já estavam predominantemente dirigidas para o mercado; as manufaturas de há muito tinham-se disseminado por um interior não feudal. A agricultura já estava preparada para levar a termo suas três funções fundamentais numa era de industrialização: aumentar a produção e a produtividade de modo a alimentar uma população não agrícola em rápido crescimento; fornecer um grande e crescente excedente de recrutados em potencial para as cidades e as indústrias; e fornecer um mecanismo para o acúmulo de capital a ser usado nos setores mais modernos da economia (HOBSBAWM, 2003, p. 54-55).

Aliado a esses fatos o sistema fabril em grande escala piorou consideravelmente as condições de trabalho da população. Inicia-se, então, um período de greves e piquetes. O comércio ativo e em ascensão gerou índices surpreendentes de pobreza e degradação. Milhões de pessoas morriam de fome e esse número só aumentava. De um lado os trabalhadores em situações miseráveis e doentes de vida e habitação e de outro as pessoas que não trabalhavam mas faziam as leis e possuíam os meios de produção, viviam em casa luxuosas em situação de abundância e esbanjamento (HUBERMAN, 1986).

Destarte, como afirma Hobsbawm as maiores conseqüências da revolução industrial foram sociais.

[...] a transição da nova economia criou a miséria e o descontentamento, os ingredientes da revolução social. E, de fato, a revolução social eclodiu na forma de levantes espontâneos dos trabalhadores da indústria e das populações pobres das cidades, produzindo as revoluções de 1848 no continente e os amplos movimentos cartistas na Grã-Bretanha. O descontentamento não estava ligado apenas aos trabalhadores pobres. Os pequenos comerciantes, sem saída, a pequena burguesia, setores especiais da economia eram também vítimas da revolução industrial e de suas ramificações. Os trabalhadores de espírito simples reagiram ao novo sistema destruindo as máquinas que julgavam ser responsáveis pelos problemas [...] (2003, p. 64-66).

Huberman (1986) traz outras descrições desse momento da história mundial. Segundo o autor as máquinas que deveriam tornar o serviço mais leve levavam o trabalhador a exaustão devido a sede dos industriais pelo aumento da produtividade. Eles pagavam o mínimo possível e buscavam o máximo da força dos trabalhadores. Como as máquinas eram por demais eficientes, deveriam trabalhar o maior tempo possível. Por conseguinte, os braços que as manuseavam também deveriam agüentar jornadas de 16 horas seguidas. Para aumentar ainda mais seu rendimento, levando em conta a não existência de leis como o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) ou a Declaração Universal de Direitos Humanos, o

empregador passou a empregar mulheres e crianças para realizar os trabalhos fabris.

Como mulheres e crianças podiam cuidar das máquinas e receber menos que os homens, deram-lhes trabalho, enquanto o homem ficava em casa, freqüentemente sem ocupação. A princípio, os donos de fábricas compravam o trabalho das crianças pobres, nos orfanatos; mais tarde, como os salários do pai operário e da mãe operária não eram suficientes para manter a família, também as crianças que tinham casa foram obrigadas a trabalhar nas fábricas e minas. Os horrores do industrialismo se revelam melhor pelos registros do trabalho infantil naquela época (HUBERMAN, 1986, p. 164).

A degradação, os maus tratos, as péssimas condições de vida e de moradia, aliado ao fato de o trabalhador precisar seguir o ritmo da máquina sob as ordens de uma supervisão rígida, com uma disciplina além de suas forças, foi o grande estopim do levante. *“Foram destruídas propriedades, máquinas foram desmontadas pela multidão irada. Os homens que eram donos das máquinas agiram com rapidez. [...] Em 1812 o Parlamento aprovou uma lei tornando passível de pena de morte a destruição das máquinas”* (HUBERMAN, 1986, p. 171).

Quando perceberam que a destruição das máquinas não surtia qualquer resultado começaram a se utilizar de outros métodos. Seus clamores, inclusive, levaram ao surgimento de algumas leis. Porém, poucas foram às mudanças de fato. Visto que uma mesma lei podia ser aplicada de forma diferenciada se o sujeito fosse empregador ou empregado. Então perceberam que o direito de voto seria o único a lhe abrir uma chance de mudança. Afinal, era o governo o principal protetor dos empregadores e da manutenção do sistema. A luta pela democracia foi ganha, porém a vitória quanto as condições sociais não. A conquista de melhores condições para o trabalho, salários mais altos e jornadas menores somente se deu pela organização sindical (HUBERMAN, 1986).

Foi a partir daí, segundo ensina Martins, que surgiu a necessidade de organização jurídica, pois os trabalhadores passaram a se organizar em busca de melhores condições de trabalho. *“[...] Surge uma liberdade na contratação das condições de trabalho. O Estado, por sua vez, deixa de ser abstencionista, para se tornar intervencionista, interferindo nas relações de trabalho”* (2008, p. 06).

Além de todas as mudanças aqui relatadas devido ao surgimento da máquina a vapor, concomitantemente com esse processo ocorreu o desenvolvimento das comunicações, aumento da emigração e no volume do

comércio. Assim, após 1830 a situação mudou drasticamente e os problemas sociais do industrialismo começaram a gerar inúmeras discussões entre os políticos e administradores da Europa Ocidental e isso não ocorreu apenas dentro da Europa, o abismo entre ricos e pobres passou a atingir países inteiros (HOBSBAWM, 2003). Hobsbawm afirma que: *“De todas as conseqüências econômicas da época da revolução dupla, esta divisão entre os países ‘adiantados’ e os ‘subdesenvolvidos’ provou ser a mais profunda e a mais duradoura”* (2003, p. 253).

O autor continua seu discurso dizendo que uma parte do mundo estava na dianteira do poder industrial, enquanto outra sofria a estagnação, a lentidão ou a regressão econômica. Estes processos não estavam separados entre si. Afinal, os ingleses vendiam suas manufaturas para tais países e estes se endividavam, ao mesmo tempo, em que se estabelecia a relação de um comércio “inferior” baseado em alimentos e minérios. Os produtos realmente valiosos vinham da Europa Ocidental, Alemanha, do norte da Itália e partes da Europa Central, da Escandinávia e dos Estados Unidos, estes eram os exemplos a serem seguidos pelo restante do mundo (HOBSBAWM, 2003).

2.4 O trabalho na atualidade

Desde a Revolução Industrial, fato propulsor do Direito do Trabalho, até os dias de hoje muitas foram as mudanças no campo do trabalho e emprego, tanto sociais e econômicas, como também políticas. O homem trabalhador, promovendo grandes lutas pelos seus direitos, conquistando não só melhores salários e condições de trabalho, mas principalmente o respeito e a independência.

Dentre estas conquistas, como exemplo, temos a formação de sindicatos, os quais já existiam desde a Revolução Industrial, embora não com o referido nome, mas constituídos como grupos que reivindicavam melhores condições de trabalho; a limitação de jornada, normas relativas à educação e higiene (1802 – Inglaterra); preocupação com o trabalho do menor (1819 – Inglaterra); limitação da jornada noturna, proteção a maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes de

trabalho (1917 – México); férias remuneradas periódicas, repouso e lazer, etc. (1948 – Declaração Universal dos Direitos do Homem) (MARTINS, 2008).

No Brasil, especificamente, pode-se citar a abolição das corporações de ofício (Carta Política do Império do Brasil de 1824), abolição da escravatura (1888), liberdade de associação (Carta Política de 1891), algumas leis ordinárias que tratavam de trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), além de decretos sobre profissões como trabalho das mulheres (1932), salário mínimo (1936) e Justiça do Trabalho (1939). (MARTINS, 2008; MENDES, 2008).

Em 1934, é promulgada a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, e, posteriormente, a Constituição da República de 1937, marcando a fase intervencionista do Estado, verdadeiro retrocesso comparado as conquistas já consolidadas. (MARTINS, 2008; MENDES, 2008).

Em 1943 é aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que tinha por objetivo reunir as leis esparsas existentes à época; a Constituição da República de 1946, dispondo sobre participação nos lucros, repouso remunerado, estabilidade e direito a greve; a Constituição da República de 1967 e a Emenda Constitucional de 1969, com poucas mudanças e mais tarde, em 1988, a Constituição da República Federativa do Brasil, que dedicou um capítulo especial para o Direito do Trabalho. (MARTINS, 2008; MENDES, 2008).

Atualmente, pode-se dizer que o que caracteriza efetivamente o mundo do trabalho é que ele se tornou realmente global. A globalização do Trabalho, conforme Ianni ocorre na mesma escala que o capitalismo,

são mudanças quantitativas e qualitativas que afetam não só os arranjos e a dinâmica das forças produtivas, mas também a composição e a dinâmica da classe operária. A própria estrutura social, em escala nacional, regional e mundial é atingida pelas mudanças (1994, p. 02).

De acordo com Ianni “[...] *sob as mais diversas formas sociais e técnicas de organização, o processo de trabalho e produção passou a estar subsumido aos movimentos do capital em todo o mundo*” (1994, p. 02).

Nesta perspectiva, em busca do avanço, poder-se-ia dizer que o mundo caminha, da mesma forma que na Revolução Industrial, para substituição não

somente da mão humana, mas do intelecto do homem, ou seja, “[...] *das funções cerebrais requisitadas pela vigilância da máquina-ferramenta. [...] Noutras palavras, a máquina se vigia e se regula a si mesma*” (IANNI, 1994, p. 04).

Todavia, acredita Ianni, ainda que mudanças como estas alcançassem o seu fim, o homem jamais deixaria de ser tão necessário.

Reduzida a apêndice da máquina-ferramenta durante a revolução industrial, o homem, a partir de agora e inversamente aos lugares-comuns, deve exercer na automação funções muito mais abstratas, muito mais intelectuais. Não lhe compete, como anteriormente, alimentar a máquina, vigiá-la passivamente: compete-lhe controlá-la, prevenir defeitos e, sobretudo, otimizar o seu funcionamento (1994, p. 04).

Assim, embora esteja ainda longe do ideal preconizado pelo Direito do Trabalho, a verdade é que analisando todo o contexto desde a época da escravidão, a qual ainda persiste em muitas partes do mundo e também do Brasil, temos que o homem, hoje “emancipado” de seus “senhores”, tornou-se parte indispensável de qualquer núcleo de trabalho, não pela força humana, como antigamente se entendia, mas acima de tudo pela valorização de sua força intelectual.

Devido a isso urge a discussão que se segue a respeito do contrato de trabalho e os papéis instituídos legalmente para cada uma das partes: o empregador e o empregado. Afinal, o ranço da escravidão somente terá fim quando for possível cumprir os preceitos existentes na lei, o que se espera, um dia se efetivará.

2.4.1 Contrato de trabalho

Inicialmente, necessário destacar que são muitas as críticas direcionadas a expressão “contrato de trabalho” adotada pela Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 442, *caput*, porquanto designa um gênero muito amplo e compreende a todo contrato pelo qual uma pessoa se obriga a uma prestação de trabalho em favor de outra (MARANHÃO, 2002).

Isso porque tal expressão, na opinião de Delgado “[...] *compreende não só a relação de emprego, como também a relação de trabalho autônomo, eventual,*

avulso e inúmeras outras que não sejam, tecnicamente, de natureza empregatícia” (2008, p. 493).

Todavia, embora digna de respeito a assertiva de Delgado, entende-se não deixar dúvidas o texto celetista quanto a sua aplicação. Dispõe o art. 442, *caput*, da CLT, “[...] *contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego*” (BRASIL, 2010b).

Assim, mesmo não atendendo a melhor técnica de redação, a própria CLT explica que o contrato a que se refere é aquele “correspondente à relação de emprego”, ou seja, contrato de trabalho subordinado.

Não obstante, como bem enumera Maranhão (2002), são várias as denominações de contrato de trabalho, como contrato de emprego, relação de emprego, relação de trabalho, sendo contrato individual de trabalho a expressão acolhida pela maioria dos autores.

Assim, superada esta premissa, passemos a conceituação de contrato de trabalho.

Contrato de trabalho *stricto sensu* ou contrato individual de trabalho é, segundo Delgado, “[...] *é o acordo tácito ou expresso mediante o qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas*” (2008, p. 490).

No mesmo sentido define Maranhão, afirmando que contrato de trabalho:

[...] é o negócio jurídico pela qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinada (2002, p. 236).

Na opinião de Maranhão (2002), é este classificado como “contrato” propriamente dito devido à necessidade de anuência das partes para sua formalização, ainda que esta seja tácita. No caso de contrato de adesão (cláusulas pré-constituídas), por exemplo, mesmo não existindo a faculdade do empregado negociar seu conteúdo, ainda assim subsiste a liberdade de escolha (entre contratar ou não contratar, aderir ou não aderir), o que o caracteriza como contrato.

Necessário destacar, contudo, que a validade do contrato de trabalho exige como requisitos: agente capaz, forma especial (quando prevista) e que seu objeto não seja ilícito nem impossível, o qual consiste em uma prestação (de dar, fazer ou prestar), sendo, no caso do empregado, obrigação de fazer (prestar

trabalho) e no caso do empregador, obrigação de dar (pagar salários) (MARANHÃO, 2002).

Além disso, a relação de emprego ou vínculo empregatício pressupõe ainda a presença das características descritas nos arts. 2º, *caput*, e 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, e na opinião de alguns autores como, por exemplo, Gomes e Gottschalk (2008), também a exclusividade.

Em síntese, podem-se definir cada um deles da seguinte forma:

a) Pessoalidade: compreende, conforme Nascimento, a idéia de *“intransferibilidade ou infungibilidade [...] própria dos contratos intuitu personae”*, ou seja, a prestação do serviço contratada somente pode ser realizada pela própria pessoa que contraiu a obrigação (2009, p. 541).

No mesmo sentido, afirmam Gomes e Gottschalk (2008), Martins (2008) e Delgado (2008), destacando ser a obrigação de prestar os serviços de cunho personalíssimo, não podendo o empregado fazer-se substituir intermitentemente por outra pessoa, sob pena de o vínculo formar-se com este último.

E não poderia ser diferente. Ao contratar o empregado o empregador conta com o seu trabalho, pois que confia nos seus serviços e na palavra que lhe deu no ato da contratação, tendo inclusive recebido o devido treinamento para a função. Do que se conclui que, ainda que de boa fé e por período não intermitente, não poderá o empregado fazer-se substituir sem a anuência de seu empregador.

b) Não eventualidade: significa dizer que a prestação do serviço deve ser contínua, posto que *“aquele que presta serviços eventualmente não é empregado”* (MARTINS, 2008, p. 91), mas sim um trabalhador eventual ou mesmo um autônomo.

O trabalho esporádico e eventual, afirma Gomes e Gottschalk, *“que se presta ocasional e transitoriamente”* (2008, p. 82) não tem o condão de atribuir a seu executor a condição jurídica de empregado.

Ainda que, pela conjunção de outros requisitos, a relação pudesse ser qualificada como relação contratual de trabalho, a transitoriedade do serviço impediria a sua constituição, no sentido estrito em que se toma a expressão “contrato de trabalho” (2008, p. 82).

c) Subordinação: sustenta Martins, “[...] o obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador” (2008, p. 91).

Diante disso, pode-se afirmar que a subordinação é o principal elemento que diferencia o contrato de trabalho *stricto sensu* de uma prestação de trabalho autônomo. Neste sentido leciona Gomes e Gottschalk ao afirmar ser este o critério que “*melhor permite distingui-lo dos contratos afins*” (2008, p. 85).

Talvez por este motivo “[...] o critério da subordinação jurídica ou da dependência hierárquica é o que tem logrado maior aceitação na doutrina, na legislação e na jurisprudência” (GOMES; GOTTSCHALK, 2008, p. 133).

d) Onerosidade: é este também requisito essencial para a caracterização do contrato de trabalho, posto que a inexistência de remuneração impede a configuração do vínculo empregatício.

Assim, é o critério segundo o qual, “[...] o empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida deve pagar salários pelos serviços prestados” (MARTINS, 2008, p. 91).

Sobre o assunto, opina Delgado que:

[...] o valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada (2008, p. 298).

Em suma, resume Nascimento, a onerosidade, a qual chama profissionalidade, “*pressupõe uma troca entre trabalho e retribuição*” (2009, p. 541).

e) Exclusividade: a exclusividade, critério defendido por Gomes e Gottschalk, “[...] não é propriamente condição de existência do contrato de trabalho, mas, sim, decorrência normal do estado de subordinação que esse contrato cria para o empregado” (2008, p. 84).

Este não é, contudo, um critério partilhado pela doutrina dominante, muito embora a grande maioria admita que no Brasil “[...] toda a jornada de trabalho é tomada pelo empregador, não dispondo, o empregado, de tempo para exercer outra atividade” (GOMES; GOTTSCHALK, 2008, p. 85).

A par dos requisitos essenciais do contrato de trabalho, resta-nos agora abordar os personagens principais desta relação, o empregador e o empregado, sobre os quais se discorrerá a seguir.

2.4.1.1 O empregador e suas obrigações

Dispõe o art. 2º, caput, da CLT *“[...] considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”* (BRASIL, 2010b).

Da análise do referido artigo pode-se extrair tanto o conceito de empregador quanto suas principais obrigações, quais sejam: admitir, assalariar e dirigir a prestação dos serviços.

Admitir, em apertada síntese, significa contratar pessoas qualificadas para a execução dos serviços; assalariar, no sentido de remunerar, pagar o salário respectivo ao empregado pelos serviços prestados; e, dirigir, implica no dever do empregador de controlar e administrar a prestação de serviços dos empregados.

Em outras palavras, é o empregador o *“[...] devedor da contraprestação salarial e outras acessórias; credor da prestação de trabalho e de sua utilidade, é ele a figura central da empresa, no seu dinamismo econômico, social e disciplinar”* (GOMES; GOTTSCHALK, 2008, p. 101).

Importante destacar que a CLT não faz distinção entre empresa individual (pessoa física) e empresa coletiva (pessoa jurídica), citando ambos como empregadores, os quais devem assumir os riscos da atividade econômica, admitindo, assalariando e dirigindo a prestação pessoal dos serviços.

Observe-se ainda, pelo dispositivo citado, que os riscos econômicos do negócio são exclusivamente do empregador, ou seja, é ele quem assume os riscos inerentes a sua atividade econômica, independente se os resultados são positivos ou negativos, sendo ineficaz qualquer alegação estabelecida pelo empregador para afastar tal prerrogativa.

O parágrafo 1º do mesmo artigo equipara empregador, *“[...] para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de*

beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados” (BRASIL, 2010b).

Sobre o tema pronuncia-se Nascimento,

Há juristas que só admitem como empregador a pessoa física ou jurídica, uma vez que seriam os únicos sujeitos numa relação jurídica. Porém, a realidade mostra que há situações nas quais há relação de emprego com entes não dotados de personalidade jurídica, como o condomínio, a massa falida etc (2009, p. 641).

Logo, fazendo uma leitura paralela do art. 2º, *caput* e seu parágrafo primeiro, tem-se que a CLT admite dois tipos de empregadores: o empregador típico e o empregador por equiparação, não havendo distinção no cumprimento das obrigações em nenhum dos casos.

2.4.1.2 O empregado e suas obrigações

Da CLT extraí-se também o conceito de empregado, dispondo em seu artigo 3º que “[...] *considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário*” (BRASIL, 2010b).

Percebe-se, portanto, que a definição de relação de emprego está diretamente relacionada a concepção do empregado, posto que seus requisitos identificam-se entre si: pessoa física, não eventualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade.

Apenas reiterando, pode-se defini-los como:

- Pessoa física: a pessoa física ou natural, não sendo possível pessoa jurídica, posto que “[...] *a jurídica jamais poderá executar o próprio trabalho*” (NASCIMENTO, 2009, p. 613);
- Não eventualidade: o empregado deve exercer uma atividade permanente;
- Pessoalidade: diferentemente dos demais, este requisito é extraído do art. 2º, *caput*, da CLT, porém faz parte dos critérios a serem observados na definição de empregado. Significa dizer que o

empregado deve prestar pessoalmente os serviços, posto que o contrato de trabalho é ajustado em função de uma determinada pessoa. Não havendo pessoalidade, descaracteriza-se a relação de emprego;

- Subordinação: o empregado deve estar subordinado ao empregador, obedecendo a suas ordens quando lícitas. Tem dependência econômica material e salarial em relação ao empregador;
- Onerosidade: não há gratuidade, pois se havendo, não configura relação de emprego.

Empregado, segundo Delgado “*é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação*”. (2008, p. 347)

Melhor conceituação traz Nascimento, afirmando que “*Empregado é a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não-eventual para outrem, de quem recebe salário*” (2009, p. 613).

Importante destacar, como bem esclarece Leite (2000), que nem todo trabalhador é empregado, porém todo empregado é um trabalhador. Em suas palavras “[...] *trabalhador, em sentido amplo, é toda pessoa física que utiliza sua energia pessoal em proveito próprio ou alheio, visando a um resultado determinado, econômico ou não*” (LEITE, 2000, p. 69).

É este, pois, o trabalhador autônomo, o trabalhador eventual, o trabalhador que presta serviços gratuitos, apenas por solidariedade, não havendo a necessidade de subordinação, continuidade, onerosidade, etc., requisitos essenciais ao trabalhador-empregado.

Ao trabalhador empregado, pertencem inúmeros direitos, os quais conquistados durante anos de intensas lutas trabalhistas, o que o levou a sair da condição de escravo para a atual condição de empregado, com direitos e obrigações que lhe são inerentes.

Dentre os direitos podemos destacar além do salário que lhe é devido pelos seus serviços, o respeito a sua integridade física, psíquica e moral, com leis que determinam limitação da carga horária, execução de serviços em condições salubres, cuidados com Segurança e Medicina do Trabalho, etc., a fim de que tenha sua vida e saúde preservada enquanto presta seus serviços.

Em contrapartida, o empregado está sujeito a algumas obrigações, as quais objeto do próprio contrato, pois que ao firmar o pacto o empregador confia e espera os seus préstimos com qualidade. Isso porque, como já vimos, é princípio dominante de toda a relação de emprego a boa fé e a confiança recíproca entre os atores desta relação.

A primeira e principal obrigação é, portanto, a prestação de serviços nos exatos termos em que foi contratada, ou seja, segundo a sua qualificação profissional e os termos que anuiu, de onde advém todas as outras, podendo chamá-las de obrigações acessórias (NASCIMENTO, 2009).

Apenas para finalizar, pode-se citar como obrigações acessórias o dever do empregado de desenvolver com desempenho suas tarefas, com probidade, boa conduta e seriedade, esforçando-se na obtenção de melhores resultados, ainda que não sejam garantidos. O dever de obediência dentro dos limites impostos pela lei e pelo próprio contrato, de assiduidade e pontualidade, fidelidade e urbanidade (PINTO, 2003).

Por fim, em relação ao contrato de trabalho e as obrigações envolvidas no acordo entre empregador e empregado se faz oportuno referir que em última instância o trabalho deve ser regido pelo princípio da dignidade humana, pois o trabalho é feito pelo homem e para o homem, e não o contrário. Em qualquer instância de relações trabalhistas ou princípios de direito do trabalho a dignidade humana deve estar em primeiro plano, em especial a proteção a sua saúde, ponto este que será abordado mais adiante com maior clareza e aprofundamento.

3 SAÚDE DO TRABALHADOR

A abordagem do tema Saúde do Trabalhador, citado pela maioria dos autores como espécie, passa essencialmente pelo conhecimento de seu gênero, que é a saúde em si, direito fundamental previsto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de onde advém também o princípio da dignidade da pessoa humana, temas que passarão a ser abordados a seguir.

3.1 Considerações acerca dos direitos fundamentais

Ao abrir a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, vê-se estampando no Título II a seguinte epígrafe: “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”. Mas o que são estes direitos fundamentais? Como e quando surgiram? Os direitos fundamentais fazem parte dos chamados princípios constitucionais? Sem querer esgotar todo o assunto relativo ao tema, tentar-se-á ao longo deste capítulo esclarecer alguns dos pontos mais importantes para o trabalho ora desenvolvido.

3.1.1 Aspecto terminológico

Verificando as obras atinentes ao tema, percebe-se que os autores não adotam uma única terminologia, utilizando, além da expressão “direitos fundamentais”, também “direitos humanos”, “direitos humanos fundamentais”, “direitos do homem”, “direitos do cidadão”, dentre outros. Essas expressões são utilizadas indistintamente, no mais das vezes como sinônimos, embora se perceba as diferenças existentes entre umas e outras. Contudo, muitos autores mostram-se preocupados com tal indefinição.

É o caso de Sarlet (1998), que embora adote a expressão “direitos fundamentais”, alerta para o fato de que a própria CRFB/1988 caracteriza-se por

uma diversidade semântica, pois não utiliza um único termo. Como exemplo, ilustra o autor,

[...] encontramos em nossa Carta Magna expressões como: a) direitos humanos (art. 4º, inc. II); b) direitos e garantias fundamentais (epígrafe do Título II, e art. 5º, §1º); c) direitos e liberdades constitucionais (art. 5º, inc. LXXI) e d) direitos e garantias individuais (art. 60, §4º, inc. IV) (SARLET, 1998, p. 29).

Para Comparato a distinção entre direitos humanos e direitos fundamentais se dá no campo legal, vez que esta última expressão traduz o que chama de “*direitos humanos positivados*”, ou seja, são os direitos humanos reconhecidos “*nas Constituições, nas leis, nos tratados internacionais*” (1999, p. 46).

Importante destacar, a teor da idéia trazida por Comparato, que outros direitos humanos existem que não sejam positivados, o que se explica pela própria existência humana no mundo, bem como pelo fato destes direitos darem origem aos direitos reconhecidos como de caráter obrigatório.

No presente trabalho, contudo, não se dará maior ênfase a este assunto⁴, não obstante a riqueza do tema para este ou qualquer outro estudo que aborde os direitos fundamentais, expressão está que será adotada em razão da melhor adequação ao tema proposto.

3.1.2 Constitucionalização dos direitos fundamentais

Aspecto importante diz respeito à criação do catálogo de direitos fundamentais posto pela CRFB/1988. Conforme Piovesan, os direitos fundamentais⁵ não nascem todos de uma só vez, nascem quando devem e podem nascer. (PIOVESAN, 2004).

Quer-se com isso dizer que os direitos fundamentais não surgiram da forma que estão postos na CRFB/1988. Sua criação foi gradativa, ao longo de vários anos. Ainda, nos tempos de hoje, os direitos fundamentais continuam nascendo. É a

⁴ O tema pode ser melhor aprofundado na obra de Fábio Konder Comparato, intitulado *A afirmação histórica dos direitos humanos*. São Paulo:Saraiva, 1999. 421p.

⁵ No original a autora utiliza a expressão direitos humanos.

própria Constituição que permite essa “criação”. Registre-se que não é uma criação subjetiva, mas sim a vontade imposta pela CRFB/1988, por seus princípios constitucionais, por sua interpretação sistemática e pelos seus limites legais.

Ainda que não considerássemos os estudos desenvolvidos sobre o tema, poderíamos perfeitamente afirmar que os direitos fundamentais nasceram antes de qualquer legislação criada pelo Brasil ou por qualquer legislação alienígena. Afinal, somente o fato de nascer já dá ao ser humano o direito à vida. Embora não caiba neste trabalho uma discussão mais aprofundada sobre o assunto, faz-se essa afirmação tão somente para frisar que a essência dos direitos fundamentais, assim como incansavelmente refletem alguns autores, é anterior à própria lei.

Neste sentido, afirma Sarlet, a história dos direitos fundamentais positivados “[...] desemboca no surgimento do moderno Estado constitucional, cuja essência e razão de ser residem justamente no reconhecimento e na proteção da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais do homem” (1998, p. 36).

De forma sucinta, fazendo uma análise cronológica dos documentos constitucionais existentes no Brasil, pode-se dizer que os primeiros direitos legalmente postos surgiram com a primeira Carta Constitucional do Brasil, no ano de 1824. A referida Lei Imperial abrangia direitos como liberdade e política, contudo, ainda com predomínio da escravidão. Conforme Bernardo Leôncio Moura Coelho, o título oitavo da Constituição Imperial do Brasil de 1824 trazia em seu bojo as “*garantias dos direitos civis e políticos dos cidadãos brasileiros*”, não obstante, lembra ele, “*nem todas as pessoas eram cidadãos para o Império*”, sobrevivendo escravos como bens de seus senhores (1998, p. 95).

As chamadas Dimensões de Direitos Fundamentais surgem com a primeira Constituição Republicana, no ano de 1891 (final do século XVIII), quando é adotada a Declaração de Direitos da Liberdade, direcionada a todas as pessoas, inclusive estrangeiros residentes no país, consagrando-se a primeira dimensão de direitos. Os Direitos de 1ª Dimensão, conhecidos também como Direitos da Tríade, surgem como garantia da vida (manter-se vivo), liberdade (religiosa, comprar e vender o trabalho) e propriedade (quanto mais protegida melhor) (SARLET, 1998; COELHO, 1998).

Posteriormente, surgem os Direitos de 2ª Dimensão, fundados nos direitos da Igualdade, assim chamados de direitos econômicos e sociais, e para alguns doutrinadores também direitos culturais e coletivos. Como marcos históricos

desta geração de direitos pode-se citar a Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar, da Alemanha, de 1919. No Brasil, os direitos de igualdade ganharam maior espaço com a Constituição de 1934, quando “[...] *pela primeira vez, houve um título dedicado à ordem econômica e social, e outro dedicado à família – títulos IV e V, respectivamente*” (COELHO, 1998, p. 99). Fazem parte do rol de direitos de 2ª geração: a saúde, previdência, assistência, educação etc. (SARLET, 1998; COELHO, 1998).

Os Direitos de 3ª Dimensão, desenvolvidos no século XX, chamados de direitos de Fraternidade ou de Solidariedade, surgem como resposta ao anseio do progresso e ao desenvolvimento das inúmeras tecnologias. Relacionam-se, principalmente, com o meio ambiente equilibrado, com a saudável qualidade de vida, a paz, a comunicação e o patrimônio comum da humanidade. Esta geração de direitos, conforme Sarlet (1998) distingue-se das demais por voltar-se basicamente para a titularidade coletiva.

Discute-se ainda a existência de uma 4ª Dimensão de direitos, defendida entre nós por Paulo Bonavides (2005), o qual sustenta sua existência como o resultado da globalização dos direitos fundamentais, sendo composta pelos direitos à democracia, a informação e ao pluralismo. Não obstante, esta geração de direitos aguarda ainda sua consagração, desta forma, somente as três gerações de direitos que exprimem os ideais de Liberdade, Igualdade e Fraternidade, compõem atualmente os Direitos Fundamentais.

3.1.3 Os direitos fundamentais como princípios

Observa-se, nas doutrinas ora analisadas, que não há uma distinção clara acerca dos princípios e direitos fundamentais, principalmente no que diz respeito as conceituações, características e fundamentações, muitas vezes sendo ambos tratados com a mesma identidade valorativa. Cite-se, por exemplo, o fato de ambos poderem colidir entre si, ou seja, princípios *versus* princípios e direitos fundamentais *versus* direitos fundamentais, ou mesmo a existência de princípios implícitos e direitos fundamentais também implícitos. Com efeito, ao descrever esta situação não se quer chegar a conclusão de que princípios e direitos fundamentais sejam

garantias distintas, ao contrário, quer-se com isso reforçar a abordagem adotada pelo presente estudo, o qual vê uma estreita vinculação entre os direitos fundamentais e os princípios.

Se examinarmos atentamente a sistemática constitucional, perceberemos que os chamados princípios fundamentais estão elencados nos artigos 1º ao 4º, e os direitos fundamentais nos artigos 5º ao 17, sendo que estes se encontram também espalhados por toda a Constituição (BRASIL, 2010c).

A própria CRFB/1988, ao optar pelo conceito material aberto de direitos fundamentais, indica a existência de direitos fundamentais positivados em outras partes da Constituição, bem como em tratados internacionais, havendo ainda previsão expressa da possibilidade de se reconhecer direitos fundamentais não-escritos (SARLET, 1988; COMPARATO, 1999).

Importante destacar, a teor do revolucionário texto constitucional que “[...] a Constituição de 1988 foi a primeira na história do constitucionalismo pátrio a prever um título próprio destinado aos princípios fundamentais”, situando-o na parte inaugural da lei pátria, “logo após o preâmbulo e antes dos direitos fundamentais” (SARLET, 1998, p.99). Entende o autor, em razão disso, que

[...] o Constituinte deixou transparecer de forma clara e inequívoca a sua intenção de outorgar aos princípios fundamentais a qualidade de normas embasadoras e informativas de toda a ordem constitucional, inclusive dos direitos fundamentais, que também integram aquilo que se pode denominar de núcleo essencial da Constituição material (SARLET, 1998, p. 99).

Diametralmente oposta é a opinião de Nascimento, para quem os princípios não se confundem com os direitos fundamentais, posto que “[...] os princípios têm como destinatário o direito do trabalho como um todo, enquanto os direitos fundamentais têm como vetor o trabalhador ou o grupo de trabalhadores”. (2009, p. 479).

Fazendo uma análise mais apurada da CRFB/1988, percebe-se que a vinculação dos princípios com os direitos fundamentais ocorrem em muitas ocasiões, para não dizer em todas. Sarlet, por exemplo, afirma que a redação do art. 5º, §2º, da Constituição, vista num primeiro momento, sugere

[...] que apenas os direitos fundamentais decorrentes do regime e dos princípios se encontram umbilicalmente vinculados aos princípios fundamentais consagrados no Título I de nossa Lei Fundamental, no

sentido de que os demais direitos fundamentais localizados fora do catálogo (na Constituição ou em tratados internacionais) não são – ou não precisam ser – necessariamente decorrentes daqueles (1998, p. 96-97).

Todavia, acrescenta o autor, ainda, que princípios e direitos fundamentais sejam categorias distintas, “[...] o fato é que tanto os direitos integrantes do catálogo, quanto os que lhe são estranhos (escritos, ou não) guardam alguma relação [...] com os princípios fundamentais de nossa Carta Magna” (SARLET, 1998, p. 96-97).

Importa consignar que a grande maioria dos doutrinadores entendem os direitos fundamentais como sendo a concretização do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, consagrado no artigo 1º, III, da CRFB/1988 (BONAVIDES, 2005).

É o caso de Corrêa (2007), para quem a missão primordial dos direitos fundamentais⁶ é preservar a dignidade humana. Para ele, “[...] o papel dos direitos humanos é tornar a dignidade humana o valor supremo da vida social” (CORRÊA, 2007, p. 29).

Embora não discorde deste posicionamento, Sarlet vai mais além, afirmando que

Independentemente da possibilidade de sustentar-se, relativamente aos direitos fundamentais da Constituição de 1988, a tese de que, na sua base, se radica sempre o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, o fato é que a coerência interna do sistema dos direitos fundamentais encontra justificativa – para além de sua vinculação com um ou mais valores (princípios) fundamentais (1998, p. 76).

Exemplificando a exposição do autor, pode-se concluir que os direitos à vida, bem como os direitos de liberdade e de igualdade correspondem diretamente às demandas mais essenciais da dignidade da pessoa humana. Outrossim, os direitos políticos (sufrágio, voto e possibilidade de concorrer a cargos públicos eletivos) são manifestações do princípio democrático e da soberania popular. Da mesma forma, percebe-se, que “[...] boa parte dos direitos sociais radica tanto no princípio da dignidade da pessoa humana (saúde, educação, etc), quanto nos princípios que, entre nós, consagram o Estado social de Direito” (SARLET, 1998, p. 97).

⁶ No original o autor utiliza o termo direitos humanos.

Não obstante, embora vislumbre o liame dos direitos fundamentais com os princípios constitucionais de modo geral, Sarlet aduz que o princípio da dignidade da pessoa humana ostenta “*maior hierarquia axiológico-valorativa*”, pois “[...] *na condição de princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana constitui valor-guia não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda a ordem constitucional*”. (1998, p. 110).

Neste aspecto pode-se dizer que se encontra o elo de ligação entre o direito à saúde do trabalhador e todos os demais direitos, vez que possui nítida identidade com o princípio da dignidade da pessoa humana. Ademais, o direito à saúde do trabalhador pode ser percebido já na concepção dos direitos de 1ª Dimensão, no que tange o direito à vida, ganhando espaço de modo expresso com o surgimento dos direitos de 2ª Dimensão, e consolidando-se logo após com os direitos de 3ª Dimensão, com as garantias como meio ambiente equilibrado, qualidade de vida, etc.

3.2 O Princípio da dignidade humana e sua importância frente a saúde do trabalhador

Antes mesmo de entrar no aspecto da saúde do trabalhador propriamente dita, fez-se necessário conhecer as premissas que levaram a abordagem deste tema tão importante para a sociedade, levando à promoção da dignidade do homem enquanto ser humano, racional e trabalhador.

Como já estudado, por longos anos o homem foi considerado uma “sub-raça”, uma “coisa”, e relegado a qualidade de escravo muitas vezes contentava-se em apenas servir a seu senhor em troca de pouca comida e proteção.

Foi a partir do descobrimento do próprio homem de seu “eu” interior, de sua importância para o mundo, de suas qualidades, da necessidade do seu trabalho, sem o qual a sociedade não evoluía, que tudo mudou. O homem passou a lutar por sua vida, levantando a bandeira da dignidade, buscando sua identificação perante outros homens, a fim de lhe garantir direitos e assim a possível felicidade.

Por tudo isso é que se concebe o princípio da dignidade humana como o mais importante de todos os princípios, vez que contempla em si o aspecto de

qualificação do homem enquanto ser de direito, podendo ser aplicado em todos os campos das ciências jurídicas, e, em especial no direito do trabalho, por sua inquestionável importância para a disciplina. (NASCIMENTO, 2009).

No Brasil, o princípio da dignidade da pessoa humana encontra assento na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que, segundo Rocha (2009), de maneira inédita, em seu artigo 1º, inciso III, resolveu destacá-la como fundamento da República e do Estado Democrático de Direito.

A expressão daquele princípio como fundamento do Estado do Brasil quer significar, pois, que esse existe para o homem, para assegurar condições políticas, sociais, econômicas e jurídicas que permitam que ele atinja os seus fins; que o seu fim é o homem, como fim em si mesmo que é, quer dizer, como sujeito de dignidade, de razão digna e supremamente posta acima de todos os bens e coisas, inclusive do próprio Estado (ROCHA, 2009, p. 7).

Embora não tenha sido criado especificamente por causa do direito do homem relacionado ao trabalho, certo é que o direito do trabalho teve peso fundamental na lógica da organização constitucional, tanto que os valores sociais do trabalho foram alocados na CRFB/1988 no mesmo artigo que a dignidade da pessoa humana (incisos III e IV), pois que ambos são resultado de grandes conquistas, de onde sobrevinham a busca de poder e lutas de classes.

No que concerne ao processo de elaboração da Constituição de 1988, há que fazer referência, por sua umbilical vinculação com a formatação do catálogo dos direitos fundamentais na nova ordem constitucional, à circunstância de que esta foi resultado de um amplo processo de discussão oportunizado com a redemocratização do País após mais de vinte anos de ditadura militar (SARLET, 1998, p. 65).

Assim, muito embora a normatização do princípio da dignidade humana não tenha sido, até os dias de hoje, suficiente para reverter sozinha o quadro histórico nacional, “[...] é, *todavia, imprescindível o seu acatamento para que se tenha a possibilidade de se vir a superá-lo*” (ROCHA, 2009, p. 3).

Com a habitual clareza, disserta Melo sobre a dignidade humana:

Consustancia-se o princípio da dignidade da pessoa humana na pretensão ao respeito por parte dos demais indivíduos da coletividade aos direitos fundamentais da pessoa como integrante de uma coletividade. Apresenta-se esse princípio em dupla concepção: como direito individual protetivo, em relação ao Estado e aos demais indivíduos, e como dever fundamental de tratamento igualitário dos homens entre si e na sociedade.

Significa, no nosso ordenamento jurídico, que cada um deve respeitar o seu semelhante da mesma forma como lhe assegura a Constituição Federal seja respeitado (2008a, p. 52).

Necessário destacar, em nível mundial, a presença do princípio da dignidade da pessoa humana em vários dos dispositivos subscritos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, a qual em seu Preâmbulo reconhece a dignidade de todos os membros da família como “[...] *fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo*” (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 2010).

Extraí-se do seu artigo I, que “*Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade*” (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 2010).

A dignidade do trabalhador, por sua vez, tem especial destaque no referido documento, o qual dispõe em seu artigo XXIII:

1. Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo homem 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 homem tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 2010).

Tanto a CRFB/1988 como a Declaração dos Direitos Humanos, deixam claro a necessidade de observância do princípio da dignidade do homem enquanto cidadão e trabalhador, não sendo lícito, por exemplo, ao empregador submeter o empregado ao trabalho em condições que não condizem como os preceitos constitucionais.

Pode-se dizer, nas palavras de Rocha, que a dignidade do homem trabalhador, da forma que está posta, se faz necessária pois que “[...] *o trabalho é arte do homem, sua criação, na qual se põe a marca de sua ação única*”, e, ao menos por sua imprescindibilidade, deve ser reconhecida (2009, p. 13).

A não ser que se cogite da substituição do homem pela máquina, sempre haverá trabalho, mas não qualquer trabalho. A idéia é mesmo a de superar a fase do homem usado para fazer-se braçal ou mera força substitutiva de coisas. Mas o trabalho como criação do homem para o homem não está a se acabar. O que tende a modificar significativamente é uma forma de prestação do trabalho, a relação de emprego como vinha sendo exercida desde a Revolução Industrial, com as modificações que foram sendo acrescentadas pelo advento dos direitos sociais (ROCHA, 2009, p. 13/14).

Na CRFB/1988, os direitos dos trabalhadores encontram-se consagrados nos artigos 6º ao 11º, no título dos direitos sociais, de onde se obtém vários preceitos protetores do trabalhador.

Assim, é do respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana somado a observância dos preceitos constitucionais trabalhistas, que se possibilita a defesa e cumprimento dos direitos dos trabalhadores brasileiros.

Neste sentido, doutrina Marques, ao afirmar a inadmissibilidade de determinadas ações do empregador frente a dignidade da pessoa humana. *“O poder diretivo que ele tem deve respeito à dignidade humana, pois esta é bem jurídico tutelado e deve ser preservada”* (2007, p. 58).

Com efeito, não basta que o empregador pague justos salários, sendo imprescindível que este concilie a defesa de seu patrimônio com o respeito aos limites do trabalhador, sejam estes físicos, técnicos ou mesmo psíquicos, promovendo a segurança, a liberdade e a dignidade humana (MARQUES, 2007).

O assunto ganha ainda maior relevância se abordado juntamente com o tema saúde do trabalhador, que num segundo momento vem a ser o “calcanhar de Aquiles” do direito do trabalho, posto que é justamente da violação do princípio da dignidade humana e dos dispositivos trabalhistas que surgem inúmeros casos de problemas de saúde do homem relacionados ao trabalho, como se verá na sequência.

3.3 O direito do trabalhador à saúde

Como já salientado, saúde é gênero, do qual a saúde do trabalhador é espécie, fator que nos leva dissertar sobre ambos os temas, avançando passo a

passo em sua contextualização, de forma a possibilitar uma melhor compreensão sobre o assunto.

Não obstante, deixar-se-á de conceituar tanto saúde gênero como saúde do trabalhador espécie, vez que o sentido de ambas as expressões é amplamente conhecido, havendo várias referencias ao longo da CRFB/1988, inclusive implicitamente (como é o caso dos direitos afins; ex.: arts. 5º, 6º, 7º, 21, 22, 23, etc.).

De forma breve, acerca de sua contextualização histórica, tem-se a dizer que a preocupação com a saúde é muito antiga. Nossos avós, bisavós e tataravós, à época de sua juventude já usufruíam das soluções encontradas pelo homem para a cura dos males que afetavam os seres humanos, tais como receitas com ervas ditas medicinais ou outros métodos de tratamento, os quais são repassados até hoje de pais para filhos, ao longo das gerações (SCHWARTZ, 2001).

Empiricamente, qualquer pessoa, independente do conhecimento técnico ou científico e ainda do grau de instrução, sabe da importância da saúde para o ser humano, podendo certamente discorrer várias laudas acerca do tema.

Sem grande embasamento doutrinário, pode-se dizer com segurança que, no Brasil, foram os índios os primeiros “estudiosos” a descobrir o remédio para muitas doenças, e, em consequência, para o restabelecimento da saúde, que em última análise traduz o contraponto do direito à proteção à saúde.

Figueiredo ao abordar o assunto, sustenta a origem do direito a saúde, e nele em especial a saúde do trabalhador, com a implantação de normas de duas espécies, as obrigações de natureza negativa e as obrigações de natureza positiva, sendo que no primeiro caso abarca-se o cuidado com a doença e no segundo a prevenção para que não ocorram (FIGUEIREDO, 2007).

No mesmo caminho trilha Silva, alertando, contudo, para o mito do conceito firmado ao longo dos anos de que saúde é “*o estado de quem se encontra sadio, sem doença*”. (2008, p. 82) Volta sua crítica especialmente para os profissionais da saúde e defensores das políticas públicas, lamentando que embora conhecedores da realidade continuem no viés paliativo de tratar a doença, deixando a prática da prevenção de escanteio.

Este conceito negativo de saúde, pensado tão-somente como a ausência de doenças, ainda encontra eco hordienamente, tanto que a prática médica se preocupa muito mais com o trato das doenças do que com a prevenção, razão pela qual o Ministério da Saúde deveria se chamar Ministério da Doença (SILVA, 2008, p. 82).

É este também o ensinamento trazido por Schwartz, ao afirmar que desde os tempos mais remotos “[...] encontrar-se doente, em verdade, era um martírio para o trabalhador, que, fora do labor, via-se impedido de ganhar seu sustento, tornando-se um componente psicológico negativo a seu desfavor” (2001, p. 34).

Assim, o aspecto primordial do direito à saúde, a teor do exposto por Silva e Schwartz, deve concentrar-se com mais vigor na prevenção, onde reside a verdadeira tutela do direito à vida, pois que preservar a saúde é preservar em primeiro lugar a própria vida, valorizando o homem em sua dignidade, ou seja, dando-lhe condições de vida digna com qualidade.

Não se trata, contudo, de não dar a devida importância ao tratamento da doença, mas sim de dar maior relevância à prevenção, pois que o homem já alcançado pela doença, de nada mais se tem certeza, senão da tentativa de remediar ou da própria morte.

Isso por que a proteção da saúde do trabalhador é pressuposto tanto da proteção dos direitos materiais trabalhistas, quanto dos direitos de liberdade da esfera laboral, vez que estes só encontram sentido na existência do trabalhador sadio, com possibilidade de exercer seus serviços (SILVA, 2008).

Fazendo uma analogia, poder-se-ia dizer que o homem já sem vida não precisa mais de medicamento, eis que inexiste a possibilidade de ação deste no corpo morto. O homem, enquanto trabalhador possui como sua principal ferramenta o corpo físico, nele incluído também o seu intelecto, o qual deve estar em perfeitas condições para o oferecimento de seu trabalho.

Compara-se à um ciclo ou uma via de mão dupla, onde o homem precisa do trabalho para viver e de vida para trabalhar, não havendo, em sentido amplo, a hipótese da falta de qualquer deles (vida ou trabalho), posto que nos dias atuais é inerente a sua existência.

E não é demais lembrar, que tanto o direito à saúde como gênero, e o direito à saúde do trabalhador como espécie, tratam-se de direitos humanos, reconhecidos nacional e internacionalmente, portanto são inalienáveis, imprescritíveis e impenhoráveis. *“Trata-se de um direito natural de todos os trabalhadores, em todos os tempos e lugares”* (REIS, 2009, p. 50).

Vê-se, portanto, que a concretização deste direito passa pela observância de diversas normas, dentre elas destacamos as relativas à saúde do trabalhador, que no Brasil foi incorporada pela saúde coletiva na década de 90, onde encontram-

se inseridas também a fundamental preservação do meio ambiente do trabalho, abarcadas tanto pela CRFB/1988 como pela própria CLT (REIS, 2009).

Neste aspecto, é de se destacar, inclusive, como bem afirma Figueiredo, que o Direito do Trabalho surgiu como forma de proteger a vida e a saúde dos trabalhadores, por meio de normas que alcançassem as condições de trabalho, bem como o meio ambiente em que esse trabalho era desenvolvido (FIGUEIREDO, 2007).

Com efeito, embora não restem dúvidas que a maneira mais eficaz de preservação da saúde do trabalhador, bem como da saúde em si, seja mesmo a prevenção, aspecto que ganha cada vez maior relevância no Direito do Trabalho, não tem sido esta a prioridade patronal no Brasil, o que, aliás, é alvo de crítica por muitos doutrinadores.

É o caso de Raimundo Simão de Melo, que em sua larga experiência como Procurador do Trabalho, acabou constatando ser este um grande equívoco dos empregadores. Observou que as empresas que investem em prevenção, como é o caso de algumas multinacionais, obtêm melhores resultados; diminuem custos e lucram com a maior qualidade e produtividade (MELO, 2008a).

Destarte, na contramão do exposto por Melo, segue o Direito do Trabalho brasileiro, que ao contrário de países mais desenvolvidos, têm optado por uma solução tímida, para não dizer paliativa, na tutela da vida e da saúde dos trabalhadores. Adota a chamada monetização do risco, no qual a CLT utiliza “[...] *um sistema de tarifação por adicionais de insalubridade⁷ e periculosidade⁸ e por aposentadorias especiais, mercantilizando assim as fases da vida e partes do corpo dos trabalhadores*” (FIGUEIREDO, 2007, p. 32).

Todavia, a referida sistemática é bastante criticada por grande parte dos estudiosos, vez que “[...] *embora seja a mais fácil para o empresariado é a menos inteligente e a mais nociva ao trabalhador*”⁹ (GUARNIERI, 2007, p. 18).

⁷ Insalubres são as atividades ou operações que, por sua natureza ou condições ou métodos de trabalho, exponham os trabalhadores a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (art. 189, da CLT) (BRASIL, 2010b).

⁸ Perigoso é o trabalho realizado sob condições de risco à vida do trabalhador, especificado na lei, que por sua natureza ou métodos de trabalho impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado. (art. 193, da CLT) (BRASIL, 2010b).

⁹ Conforme Guarneri são três as estratégias propostas pelo legislador “a) *aumentar a remuneração para compensar o maior desgaste do trabalhador (monetização do risco); b) proibir o trabalho; c) reduzir a duração da jornada*” (2007, p. 17).

Certamente pelo fato de que tais “benefícios” em nada contribuem com a diminuição dos riscos a que o trabalhador está submetido, ao contrário, acabam por mascarar o direito a saúde, uma vez que em grande parte dos casos referido adicional tem fundamental importância na remuneração do trabalhador assalariado, que satisfeito deixa de buscar outros direitos que também lhe são devidos.

Em suma, muito mais que benefícios ao trabalhador, os cuidados com a saúde e segurança no ambiente de trabalho traz inúmeras vantagens também ao empregador, reduzindo significativamente o número de acidentes de trabalho e afastamentos de funcionários por doença, e, principalmente diminuindo as insurgências destes trabalhadores ou de seus familiares com demandas trabalhistas indenizatórias, tema que será tratado com mais afinco na sequência.

4 ACIDENTES DE TRABALHO

Para melhor análise do tema central deste estudo, o qual será tratado ao longo deste capítulo com maior profundidade, far-se-á primeiramente uma abordagem sucinta da legislação correspondente, passando então a sua conceituação e conhecimento de suas subespécies, para somente então adentrarmos no assunto sobre responsabilidade civil, o qual servirá de suporte para o levantamento de discussões acerca do tema, o que se verá no item imediatamente posterior, com a utilização de decisões jurisprudenciais.

4.1 Breve Histórico da Legislação

Reza o inciso XXVIII, do artigo 7º, da CRFB/1988, *verbis*:

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

[...] *omissis*

XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (BRASIL, 2010c).

Em seu artigo 194, a CRFB/1988 tratou da Seguridade Social, destinada a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e a assistência social. Por seu turno, o inciso I, do artigo 201, ao tratar da Previdência Social, preceitua o seguinte:

Art. 201 – Os planos de previdência social, mediante contribuição, atenderão, nos termos da lei, a:

I – cobertura dos eventos doença, invalidez, morte, incluídos os resultantes de acidentes do trabalho, velhice e reclusão; [...] (BRASIL, 2010c).

Impende consignar que nem sempre foi obrigação da Previdência Social a cobertura por acidentes do trabalho, tendo sido o Código Comercial Brasileiro de 1850 o primeiro diploma legal a tratar do assunto, ainda que sob o aspecto geral,

prevendo a manutenção dos salários por três meses contínuos por acidentes “imprevistos e inculpados”.

Inicialmente, a obrigação advinda de um acidente de trabalho tinha por base a responsabilidade subjetiva do empregador, ou seja, demonstrada a culpa, a obrigação era exclusiva do empregador. Com o passar do tempo, com a adoção da teoria objetiva, ou seja, responsabilidade sem culpa, muitos empregadores subrogam-se no segurador privado, para só então, mais tarde, a obrigação por acidente de trabalho alcançar à Previdência Social, nos moldes hoje vigentes (BORGES, 2004).

4.2 Conceito de acidente do trabalho

Na linguagem usual, acidente é um acontecimento imprevisto ou fortuito que causa dano à coisa ou à pessoa. Para De Plácido e Silva (2004) o acidente do trabalho consiste no acontecimento infeliz que advém fortuitamente ou atinge o operário, quando no exercício normal de seu ofício ou de suas atividades profissionais.

Na legislação brasileira, o conceito de acidente de trabalho é abrangente, incluindo as doenças profissionais e do trabalho e outros eventos acidentários. Alguns autores, como José Martins Catharino, optam pela denominação infortúnio do trabalho (terminologia usada pela Medicina do Trabalho), “[...] *da qual a infortunistica é uma das suas especialidades, vindo a classificá-la como gênero do qual são espécies o acidente e a doença do trabalho*” (GUARNIERI, 2007, p. 21).

Nos termos do artigo 2º, da Lei nº. 6.367/76, “[...] *acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho*”. (BRASIL, 2010d)

Assim, integram o conceito de acidente de trabalho o fato lesivo à saúde física ou mental, o nexos causal entre este e o trabalho e a redução da capacidade laborativa.

A lesão caracteriza-se pelo dano físico-anatômico ou mesmo psíquico, os quais não necessariamente precisam ser aparentes, podendo relacionar-se com

órgãos ou funções específicas. A doença, por sua vez, se caracteriza pelo estado mórbido de perturbação da saúde física ou mental, com sintomas específicos em cada caso (REIS, 2009; OLIVEIRA, 1994).

Não obstante a edição da Lei nº. 8213/91, o conceito de acidente de trabalho continuou o mesmo, contudo, fez inserir um olhar diferenciado para uma determina classe de segurados, dispondo em seu artigo 19, o seguinte:

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 redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 2010e).

Ademais, na seqüência, nos artigos 20 e 21, a Lei n. 8213/91 faz alusão a outros eventos como acidentes.

Disto tem-se que, para a existência do acidente de trabalho necessário estar caracterizado o nexo de causalidade, ou seja, que exista um nexo entre o trabalho e o efeito do acidente/lesão, bem como com a incapacidade resultante da lesão. Inexistindo o nexo causal, não se poderá falar em acidente do trabalho. Destaque-se ainda que, havendo lesão que não venha a deixar o segurado incapacitado para o trabalho, não subsistirá direito a qualquer prestação acidentária (MARTINS, 1999).

De outra feita, pode o acidente ser considerado do trabalho, ainda que a causa do mesmo não tenha sido em virtude única do trabalho, mas que o labor tenha concorrido diretamente com o acidente e/ou doença. São as chamadas concausas, ou seja, causas que não tenham ligação com a atividade laborativa, não sendo causa desta, porém que concorrem com a verdadeira causa, formando o nexo entre a ação e o resultado (TUPINAMBÁ, 1984).

Assim, as causas que concorrem com causas totalmente desvinculadas do trabalho são as chamadas concausas, conforme previsão do art. 21 da citada lei. A concausalidade, portanto, é uma circunstância independente do acidente e que a este se soma para dar o resultado final (GUARNIERI, 2007).

4.3 Acidentes do trabalho em espécie

A expressão acidente do trabalho é gênero que abrange “*três espécies de males com causas diferentes e de conseqüências diversas*” (LIMA, 2006, p. 10), são eles: acidente-tipo, doenças ocupacionais e acidentes por equiparação legal. Respectivamente, arts. 19, 20 e 21 da Lei n. 8.213/91. Todas essas espécies de acidente, uma vez tipificadas, produzem os mesmos efeitos para fins de liberação de benefícios previdenciários, indenização civil em ação trabalhista e até mesmo para fins de crime contra a saúde do trabalhador.

4.3.1 Acidente típico e doença ocupacional

Conforme Dallegrave Neto (2008, p. 01-02) o acidente de trabalho-tipo, também conhecido como típico, tem como característica a “[...] *existência de evento único, súbito, imprevisto e bem configurado no espaço e no tempo*”. Nestes casos “[...] *as conseqüências geralmente são imediatas, ao contrário das doenças ocupacionais que se caracterizam por um resultado mediato*” (DALLEGRAVE NETO, 2008, p. 01-02), evoluindo com o passar do tempo.

Na opinião de Melo (2006, p. 23), macrotrauma ou acidente-tipo é o que ocorre de forma instantânea e “[...] atinge o trabalhador de súbito, causando-lhe gravame consubstanciado numa incapacidade parcial ou total (transitória ou definitiva) para o trabalho, com dano lesivo à saúde física ou psíquica, podendo ainda resultar na morte do trabalhador”.

Oportuna a transcrição do conceito legal do acidente-tipo previsto na Lei n. 8.213/91:

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 redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 2010e)

As enfermidades do trabalhador que se relacionarem com a atividade profissional compõem o gênero doenças ocupacionais, e são consideradas acidente de trabalho para fins previdenciários e indenizatórios, nos termos do art. 20 da Lei n. 8.213/91.

Importante é a contribuição trazida por (GUARNIERI, 2007, p. 23), que ao tentar “[...] identificar os elementos que diferenciam o conceito de acidente-tipo das doenças ocupacionais apresenta o seguinte quadro sinótico:”¹⁰

Acidente Tipo	Doenças ocupacionais
caracterizado, em regra, pela subitaneidade e violência	decorre de um processo que tem certa duração, embora se desencadeie num momento certo, gerando a impossibilidade do exercício das atividades pelo empregado
causa é externa	em geral, apresenta-se internamente, num processo silencioso peculiar às moléstias orgânicas do homem
Pode ser provocado, intencionalmente	Não pode ser provocado ainda que seja possível a simulação pelo empregado;
a causa e o efeito, em geral, são simultâneos	na doença o mediatismo é a sua característica

As doenças ocupacionais, por sua vez, dividem-se em doenças profissionais e doenças do trabalho,

[...] sendo que a distinção entre elas é que as doenças profissionais são causadas por agentes físicos, químicos e biológicos que agem insidiosamente no organismo humano e as doenças do trabalho são adquiridas em função das condições especiais em que o trabalho é prestado (ROSA, 2009, p. 49).

“As doenças profissionais, também chamadas tecnopatias ou ergopatias, têm no trabalho a sua causa única e suficiente por sua própria natureza”. (DALLEGRAVE NETO, 2008, p. 02) São, pois, inerentes a própria atividade

¹⁰ No presente texto apresentamos o quadro sinótico citado por Guarnieri (2007), contudo o fazemos em forma de tabela para melhor visualização, o que não ocorre no texto do referido Autor.

laborativa, o que levou Guarnieri (2007, p. 23) a defini-las como “*aquela típica de determinada profissão*” como, por exemplo, a silicose em relação ao trabalhador em contato direto com a sílica.

Afirma Dallegrave Neto (2008, p. 02) “*Em tais moléstias o nexo causal capaz de equiparar ao conceito jurídico de acidente do trabalho encontra-se presumido na lei (presunção ao juris et de jure)*”, inadmitindo prova em sentido contrário. Nestes casos basta comprovar a prestação do serviço e o acometimento da doença profissional.

Já as doenças do trabalho¹¹, “[...] *também denominadas mesopatias, são aquelas que não têm no trabalho a causa única ou exclusiva, mas são adquiridas em razão das condições especiais em que o trabalho é realizado*” (DALLEGRAVE NETO, 2008, p. 02). São doenças essencialmente comuns, contudo, em virtude das condições irregulares do trabalho contribuem diretamente para o seu aparecimento e desenvolvimento.

Diferentemente das doenças profissionais, as doenças do trabalho “[...] *por serem atípicas exigem comprovação do nexo de causalidade com o trabalho, via de regra através de vistoria no ambiente laboral*” (GUARNIERI, 2007, p. 23-24).

Vê-se, portanto, que a distinção entre doença profissional e doença do trabalho reside essencialmente no nexo causal. “*Enquanto nas doenças profissionais (ergopatias ou tecnopatias) o laborista está dispensado do ônus probatório, nas doenças do trabalho ou agravamento das mesmas esse ônus lhe é obrigatório*” (GUARNIERI, 2007, p. 24).

Importante destacar ainda, no tocante aos acidentes do trabalho, que a partir da edição da Lei nº. 11.430/06, que inseriu o art. 21-A na Lei n. 8.213/91, uma terceira espécie de doença ocupacional passou a ser observada, qual seja aquela decorrente de Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP).

Nos termos especificados pela lei, a verificação de que tal patologia seja advinda do trabalho ou não se dá pela incidência estatística e epidemiológica resultante do cruzamento da Classificação Internacional de Doença (CID) afetada pelo empregado com a atividade da empresa (Classificação Nacional de Atividade Econômica - CNAE), de onde se encontrará o NTEP, o qual gerará presunção

¹¹ Nos termos do art. 20, § 1º, da Lei n. 8.213/91 não são consideradas doenças do trabalho aquelas: a) degenerativas; b) inerentes a grupo etário; c) que não produzam incapacidade laborativa; d) endêmicas, adquiridas de forma especial em determinada região. (BRASIL, 2010f)

relativa de que a doença acometida pelo empregado é ocupacional. (DALLEGRAVE NETO, 2008).

4.3.2 Acidente do trabalho por concausa¹²

Ainda que a execução do trabalho não tenha sido a causa única e exclusiva do acidente ou da doença ocupacional, mesmo assim tais sinistros serão considerados acidentes do trabalho para efeitos de lei quando as condições de trabalho concorrerem diretamente para o advento do infortúnio.

A essa causa “concorrente” a doutrina denomina de concausa. Assim, o nexos concausal, como é conhecido, pode ser explicado como sendo outras causas que juntamente com a causa principal corrobora para o resultado final do acidente ou da doença ocupacional (MELO, 2008a).

Nas palavras de Dallegrave Neto (2008, p. 02), “[...] a concausalidade é uma circunstância independente do acidente e que a ele se soma para atingir o resultado final”. O autor ressalva, contudo, que a concausa somente restará configurada “[...] se a circunstância em exame constituir, em conjunto com o fator trabalho, o motivo determinante da doença ocupacional ou do acidente do trabalho”.

Sobre o assunto, assinala Guarnieri, que nestes casos há a possibilidade de “[...] invocar a teoria da equivalência das condições ou da condição sine qua non, para explicar o nexos causal, onde todas as condições se equivalem como essenciais ao resultado” (2007, p. 24).

O nexos concausal, segundo Oliveira, aparece com frequência na análise das doenças ocupacionais. Mesmo as doenças fundadas em causas múltiplas, podem se enquadrar como patologia ocupacional, desde que comprovado pelo menos uma causa fundada no trabalho desenvolvido pelo empregado, e que haja contribuído diretamente para o aparecimento ou agravamento da doença (art. 21, I, da Lei nº 8.213/91) (OLIVEIRA, 2006).

¹² Alguns autores, como Dallegrave Neto (2008), abordam o tema dos acidentes por concausa quando tratam dos acidentes típicos e doenças ocupacionais, outros, porém, quando tratam do acidente por equiparação, é o caso de Guarnieri (2007). No presente trabalho optou-se por um subtítulo exclusivo, eis que o assunto faz parte do tema central do trabalho.

Guarnieri destaca, contudo, que “[...] não há necessidade de se precisar qual das causas foi aquela que efetivamente gerou a doença”, mas tão somente “[...] que a causa laboral contribua diretamente para a doença” (2007, p. 24).

As concausas podem ser preexistentes ou anteriores, simultâneas ou concomitantes e supervenientes ou posteriores ao acidente. As preexistentes são quando, por exemplo, um trabalhador sofre ferimento leve no trabalho e, não obstante, vem a morrer porque era diabético (MELO, 2008a).

As concomitantes, por sua vez, são indenizáveis a título de agravamento, ou seja, o trabalhador tem uma doença degenerativa e concomitantemente contrai uma outra doença que agrava a sua situação. Outro exemplo seria o caso de um trabalhador que, acometido de mal súbito, cai de um andaime, morrendo em consequência da queda, configurando a concausa concomitante ou simultânea (MELO, 2008a).

As supervenientes, por fim, são as causas que surgem no interregno do contrato de trabalho, configurando o infortúnio ainda que indiretamente. Por exemplo, quando um trabalhador, sofrendo um ferimento leve, vem a morrer em virtude do tétano.

Sobre as causas supervenientes, explica Martins:

Seria a hipótese de um empregado quebrar um braço no local de trabalho e posteriormente vir a perdê-lo por gangrena. Como vemos, o segundo fato contribuiu para a ocorrência do evento final: a perda de todo o braço do trabalhador. O evento tempo entre o primeiro fato e o segundo não descaracteriza o acidente do trabalho, pois se o operário não tivesse quebrado o braço na empresa, não teria necessidade de amputar esse mesmo braço posteriormente (2008, p. 424).

Importante destacar que o reconhecimento do direito ao benefício por acidente de trabalho independe da causa constatada, sendo irrelevante se a concausa é simultânea, anterior ou posterior ao evento, sendo que em todos os casos o direito é assegurado. (GUARNIERI, 2007)

4.3.3 Acidentes por equiparação legal

Os acidentes de trabalho por equiparação, relacionados no art. 21 da Lei nº. 8.213/91 são situações “em que o infortúnio ocorreu por estar indiretamente relacionado ao trabalho executado pela vítima”. (GUARNIERI, 2007, p. 25)

O primeiro acidente por equiparação que merece menção é aquele ocorrido no local e no horário do trabalho, conforme art. 21, II, da referida Lei, 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 (BRASIL, 2010e).

Outro infortúnio que se equipara ao acidente do trabalho é a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade, conforme disposto no art. 21, III, da Lei n. 8.213/91.

Finalmente, encerram os mesmos efeitos jurídicos do acidente do trabalho aqueles acidentes sofridos pelo empregado, ainda que fora do horário de trabalho ou do local de trabalho, conforme dicção do art. 21, IV, da Lei n. 8.213/91. (LIMA, 2006)

Dentre as espécies previstas, destacamos o chamado acidente trajeto (acidente *in itinere*) que deve ser

[...] entendido como aquele ocorrido quando o trabalhador encontra-se a caminho ou na volta do trabalho, no itinerário habitual ou rotineiro, e se justifica pelo fato de ser necessário o deslocamento para que possa ele executar o seu labor, submetendo-se, assim, aos riscos que são inerentes ao percurso em si, visto como um “prolongamento da prestação laborativa (GUARNIERI, 2007, p. 26).

Importante destacar, no tocante ao acidente trajeto, tanto a doutrina quanto a jurisprudência tem entendido que pequenos desvios ou interrupções no trajeto não descaracterizam o referido acidente de trabalho. Como exemplo pode-se citar o caso de um empregado que ao voltar para a casa ingressa numa farmácia para aquisição de medicamento.

4.4 Meio ambiente do trabalho e a proteção a saúde do trabalhador

Impossível falar em proteção à saúde do trabalhador e não abordar o meio ambiente do trabalho em que vive, pois que este pode ser o seu principal aliado ou mesmo o seu agressor. Registra-se, contudo, em razão da grandiosidade do tema, que não se fará uma abordagem exaustiva sobre o assunto, apenas alguns esclarecimentos e ponderações necessários para a compreensão dos temas já abordados e dos que serão explanados na sequência.

A proteção ao meio ambiente do trabalho, como parte do meio ambiente em geral, encontra previsão legal no art. 200, VIII, da CRFB/1988, destacando-se ainda o art. 7º, incisos XXII e XXIII, os quais dispõem sobre a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; e adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (BRASIL, 2010c).

Enquadra-se como direito fundamental de 3ª Dimensão e pode ser definido como o local onde se exerce o trabalho, compreendidas as suas adjacências, ou seja, tudo o que está em seu redor e relaciona-se direta ou indiretamente com o labor (LIMA, 2006).

Esclarece Figueiredo, “[...] *meio ambiente do trabalho não é apenas um espaço físico determinado [...], aquilo que denominamos de estabelecimento, mas a conjugação do elemento espacial com a ação laboral*” (2007, p. 41). Isso porque, como bem lembra o autor, muitos são os profissionais que exercem suas atividades longe do estabelecimento, como por exemplo, um motorista de caminhão, um vendedor ambulante, um jornalista, um corretor de imóveis, etc.

O meio ambiente de trabalho de um caminhoneiro será não apenas o seu veículo, mas o trajeto percorrido e, nesse sentido, mesmo se tratando de um caminhão seguro e em perfeitas condições, a precária conservação das estradas significa, para esse trabalhador, um meio ambiente de trabalho hostil (FIGUEIREDO, 2007, p. 41).

Diante disso, Figueiredo (2007, p. 41) propõe a seguinte conceituação “[...] *meio ambiente do trabalho é o local onde o trabalhador desenvolve sua atividade profissional*”, concluindo por fim que se no exercício de sua profissão o

trabalhador necessita deslocar-se, o meio ambiente do trabalho desloca-se junto com ele.

Para não deixar dúvidas quanto a sua abrangência, Melo procurando aprofundar um pouco mais define o meio ambiente do trabalho como o local onde todo o trabalhador exerce uma atividade, remunerada ou não, seja ele homem ou mulher, celetista, autônomo ou servidor público de qualquer espécie (MELO, 2008a).

A palavra de ordem com relação à proteção do meio ambiente do trabalho é prevenção.

Diante da pouca valia da simples reparação, sempre incerta e, quando possível, excessivamente onerosa, a prevenção é a melhor, quando não a única solução. O princípio da prevenção no meio ambiente do trabalho consiste em preservar a todo custo o material humano e pode ser observado nos arts. 160 e 161 da CLT (GUARNIERI, 2007, p. 15).

Todo trabalhador tem direito de exercer suas atividades em ambiente hígido, seguro, com redução e prevenção dos riscos inerentes à atividade laboral, preservando acima de tudo sua saúde e em consequência seu direito a vida, o mais fundamental direito do homem, consagrado em todas as declarações internacionais, pressuposto de todos os demais direitos humanos (MELO, 2008b).

É também o que dispõe a CRFB/1988, em seu art. 225, ao assegurar o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e à sadia qualidade de vida, que para o trabalhador nada mais é do que exercer suas atividades de forma decente, em condições seguras e salubres (MELO, 2008b; REIS, 2009).

Não obstante todas as garantias existentes, ainda é muito comum atualmente a degradação do meio ambiente de trabalho, a qual observamos cotidianamente, seja em nossas rodas de convívio social ou mesmo em notícias veiculadas nos mais diversos veículos de comunicação.

No Brasil, em especial, vemos com frequência o meio ambiente de trabalho exposto a riscos, tanto aqueles visíveis e que afetam sua integridade física (agentes perigosos), como aqueles mais insidiosos que atuam de forma gradual em sua saúde (agentes insalubres), além de outros agentes agressivos como o excesso de jornada e o trabalho noturno (GUARNIERI, 2007; REIS, 2009).

Como forma de garantir a proteção ao trabalhador, há muito a legislação brasileira vem seguindo os parâmetros impostos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que no campo da saúde do trabalhador hierarquizou quatro

principais estratégias de prevenção de acidentes de trabalho: a) eliminação dos riscos; b) eliminação da exposição do trabalhador aos riscos; c) isolamento do risco; e d) proteção da pessoa submetida à situação de risco (LIMA, 2006).

A legislação brasileira adotou como modelo a última estratégia, a proteção a incolumidade física (e entendemos também mental) do trabalhador, que destaque-se, acaba por consubstanciar-se em maneira paliativa de proteção, vez que não atinge diretamente o risco, extirpando-o, mas tão somente compensando o trabalhador por sua exposição a ele.

Assim é que a CLT dedica os arts. 154 a 201 para a tutela do direito à saúde, higiene e segurança do trabalho, tratando em apertada síntese das condições ambientais de salubridade e periculosidade, dos equipamentos de proteção, dos órgãos de fiscalização, das medidas de prevenção e proteção (BRASIL, 2010b).

Embora não seja esta considerada a melhor estratégia a ser adotada, certo é que se todos os dispositivos colocados pela CLT fossem cumpridos, em muito se reduziria os acidentes de trabalho no Brasil. Assim, pode-se dizer que a prevenção, tão defendida atualmente, passa pela consecução dos dispositivos legais, que colocados em prática acabarão por beneficiar tanto trabalhadores, como empregadores, bem como toda a sociedade “[...] *que, no final das contas responde pelas mazelas decorrentes dos acidentes de trabalho*” (MELO, 2008a, p. 27).

Isso é o que se vê no cotidiano da justiça laboral, o que faz Melo afirmar que mesmo as grandes indenizações por danos material, moral e até estético, não resolvem o problema do acidente sofrido pelo empregado, pois que “[...] *nada paga a vida de um ser humano e as conseqüências sociais e humanas decorrentes de um acidente laboral, sem se falar no grande custo para as empresas e para a economia do país*” (MELO, 2008b, p. 06).

4.5 Responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho

Com objetivo de não nos estendermos muito no assunto e para não correr o risco de nos tornarmos repetitivos, ousamos deixar de lado todas as explicações acerca de como a responsabilidade civil passou a ser aplicada na seara trabalhista,

citando apenas como marco a Emenda Constitucional nº 45, que deu nova redação ao art. 114, VI¹³, da CRFB/1988, mudando a competência para julgar as ações indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho para a Justiça Laboral.

Conceitualmente, responsabilidade civil, nas palavras de Melo

é o tipo de responsabilidade que se apura para que se 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. (2008a, p. 184)

No mesmo sentido é a definição trazida por Garcia, que sintetiza a definição de responsabilidade civil afirmando ser a *“obrigação de responder pelas conseqüências jurídicas decorrentes do ato ilícito praticado, reparando o prejuízo causado”* (2009, p. 12).

Para Oliveira (2006), a responsabilidade civil é o *“instrumento de manutenção da harmonia social”* uma vez que tem sua máxima no socorro ao lesado por meio do patrimônio do causador do dano, a fim de alcançar a restauração do equilíbrio rompido. Assim, entende o autor, além de punir *“o desvio de conduta e amparar a vítima, serve para desestimular o violador potencial, o qual pode antever e até mensurar o peso da reposição que seu ato ou omissão poderá acarretar”* (OLIVEIRA, 2006, p. 16)

A partir destes conceitos, é possível afirmar ser direito de todo trabalhador vitimado por acidente de trabalho a indenização pelos danos sofridos, sejam eles físicos ou psíquicos, nestes incluídos a saúde mental do trabalhador (REIS, 2009).

A responsabilidade civil pode se apresentar como de natureza subjetiva ou objetiva. A responsabilidade será subjetiva quando o dever de indenizar surgir em razão do comportamento do sujeito que causa danos a terceiros, por dolo ou culpa. Já na responsabilidade objetiva, basta que haja o dano e o nexo de causalidade para surgir o dever de indenizar, sendo irrelevante a conduta culposa ou não do agente causador (OLIVEIRA, 2006).

¹³ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

omissis

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (BRASIL, 2010c)

A responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho que tenha atingido um de seus empregados está presente nos arts. 7º, XXVIII¹⁴, da CRFB/1988 e art. 186¹⁵ do Código Civil (CC), e exigem para sua configuração os seguintes requisitos: ação ou omissão (culposa ou dolosa) do ofensor, dano e nexo de causalidade entre a ação/omissão e o dano (GUARNIERI, 2007).

Trata-se da responsabilidade subjetiva, não bastando apenas a comprovação da ocorrência do dano para que haja o dever do empregador de indenizar por danos materiais e morais, sendo imprescindível a coexistência dos três elementos acima descritos. (DELGADO, 2008)

Assim, pode-se dizer que para a caracterização do dever de reparar o dano causado a outrem (culpa aquiliana), cabe ao vitimado (empregado), além de provar a existência do mal alegado, também e principalmente, provar a culpa ou o dolo do empregador e o nexo de causalidade entre ambos.

Em apertada síntese, podemos definir os requisitos exigidos pela lei nos seguintes termos:

a) Ação ou omissão: a ação constitui um ato positivo do agente, de praticar algo em desfavor de outrem, enquanto a omissão, ao contrário, constitui um ato negativo, ou a ausência de um ato que incumbia a alguém praticar, sendo a característica de ambos a culpa ou dolo para a responsabilização do agente. (MELO, 2008a).

Neste item reside a idéia da concepção clássica da responsabilidade subjetiva, segundo o qual só haverá obrigação de indenizar a vítima se comprovado a culpa no evento, ainda que de natureza leve. (SALIM, 2005)

O substrato do dever de indenizar repousa no comportamento desidioso do patrão que atua descuidado do cumprimento das normas de segurança, higiene ou saúde do trabalhador, propiciando, pela sua incúria, a ocorrência do acidente ou doença ocupacional. Com isso, pode-se concluir que, a rigor, o acidente não surgiu do risco da atividade, mas originou-se da conduta culposa do empregador. (OLIVEIRA, 2006, p. 27)

¹⁴ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

omissis

XXVIII. Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (BRASIL, 2010c)

¹⁵ 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. (BRASIL, 2010a)

b) Dano: derivado do latim *damnum*, é o prejuízo causado à pessoa, ou seja, “a lesão a bem ou interesse jurídico, podendo ser de ordem material ou moral”. (GARCIA, 2009, p. 12).

c) Nexó de causalidade: é a relação de causa e efeito entre a ação ou omissão do agente e o dano resultante, cabendo sua prova a vítima. (MELO, 2008a).

Diferente da responsabilidade subjetiva, na responsabilidade objetiva há uma troca de critério, uma vez que tratam de situações especiais das chamadas atividades de risco, não havendo, nestes casos, a necessidade de comprovação de culpa do agente. É também denominada teoria do risco, porquanto aquele que no exercício da sua atividade cria um risco de dano a outrem, responde pela reparação dos prejuízos, mesmo quando não tenha incidido em qualquer culpa. (SALIM, 2005; OLIVEIRA, 2006).

Conforme Salim, a responsabilidade objetiva tem como fundamento o princípio da equidade (característico do Direito romano), segundo o qual aquele que lucra com uma determinada situação deve responder pelo risco ou pelas desvantagens que dela resultaram. (SALIM, 2005)

A responsabilidade civil objetiva está insculpida no art. 225, §3º¹⁶, da Constituição, o qual reconhece a responsabilidade objetiva pelas condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente, nele incluído o meio ambiente do trabalho, bem como no art. 927 do CC, que dispõe:

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independente de culpa, nos casos especificados em lei, o quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2010a)

Importante destacar, no tocante ao cabimento do art. 927, parágrafo único, do CC, que o referido dispositivo foi alvo de grandes discussões entre os aplicadores

¹⁶ Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

omissis

§3º. As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados. (BRASIL, 2010c)

do direito do trabalho, mas hoje já se encontra sedimentado na doutrina e jurisprudência (Enunciado nº 37, 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, em 23/11/2007¹⁷). Sobre o assunto, afirma Salim *“não se poderia pensar que, em um acidente que atingisse diversas pessoas, dentro do exercício de uma atividade empresarial com risco inerente, a empresa respondesse objetivamente em relação a todos, à exceção dos seus empregados”*. (2005, p. 32)

A opinião de Salim baseia-se na própria norma, vez que a CRFB/1988 prevê a responsabilidade civil objetiva por danos causados ao meio ambiente e a terceiros prejudicados, portanto, sem a necessidade de comprovação de culpa (art. 225, §3º).

De fato, não há como negar que seria um absurdo a aplicação de institutos distintos para vítimas de um mesmo acidente ecológico, como se houvesse “dois pesos e duas medidas”, aplicando-se a responsabilidade objetiva do agente em relação às vítimas extrafábrica do dano ambiental e responsabilidade subjetiva em relação aos empregados intrafábrica. (GUARNIERI, 2007)

Fazendo um paralelo entre o direito preconizado pelo art. 225, §3º e o art. 7º, XXVIII, ambos da Constituição, dispara Melo:

Estou certo de que não se pode fazer uma leitura tópica e isolada do inciso XXVIII do art. 7º da Constituição. É necessário interpretá-lo em conjunto e de forma harmônica com o disposto no §3º do art. 225 da mesma Lei Maior.

A vida, como não resta dúvida, é o bem maior do ser humano e é exatamente em função desse bem supremo que existe o Direito. Assim, não é lógico nem justo que para a consequência do dano ambiental em face da vida humana se crie maior dificuldade para a busca da reparação dos prejuízos causados ao trabalhador. (2008a, p. 273)

No mesmo sentido, corrobora Villela,

[...] quando o dano emerge do risco inerente à própria atividade desempenhada pelo autor, não há como deixar de imputar-lhe a responsabilidade pela reparação, independente de culpa, pela simples razão de ter sido o principal, senão único, beneficiário desta mesma atividade. Isso tudo, sem falarmos no penoso encargo probatório que,

¹⁷ ENUNCIADO 37. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA NO ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO. Aplica-se o art. 927, parágrafo único, do Código Civil nos acidentes do trabalho. O art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu caput garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

muita das vezes, é imposta à vítima em virtude da aplicação da teoria da responsabilidade civil subjetiva, dificultando, ou até mesmo impedindo, o seu acesso à tutela jurisdicional. (2005, p. 18)

Diante disso, podemos dizer que quando se tratar de acidente de trabalho típico, com efeitos meramente individuais, e causado por empresa que não exerce atividade normalmente de risco, a responsabilidade civil do empregador será subjetiva, com inversão do ônus da prova. No caso de acidente de trabalho (ou doença ocupacional) que decorra de atividade normalmente de risco a responsabilidade do empregador será objetiva, posto que independa de culpa e é fundada na teoria do risco. (GUARNIERI, 2007)

Há casos, contudo, em que se configura a exclusão do dever de indenizar os danos decorrentes dos acidentes de trabalho, quais sejam: a) autolesão; b) culpa exclusiva da vítima; c) caso fortuito; e d) força maior. (MELO, 2008c)

Impende destacar, acerca de tais excludentes, o seguinte:

- autolesão: caracteriza-se pelo dolo do próprio trabalhador que se autolesionou para obter vantagens decorrentes do infortúnio, cabendo o ônus da prova ao empregador;
- culpa exclusiva da vítima: cabe ao empregador a prova de que não concorreu de qualquer forma para o evento danoso;
- caso fortuito (decorrente de fato da natureza) e força maior (decorrente de obra do acaso), sendo necessário que em ambos os casos o empregador não tenha concorrido de qualquer maneira para o evento. Melo cita como exemplo, o fato de um raio que venha a atingir o empregado em serviço; no caso, por determinação legal, o empregador deveria ter colocado um pára-raios, e se não o fez, em razão da incúria, respondera pela indenização correspondente. (MELO, 2008c)

Vê-se, portanto, que pode ainda o empregador concorrer com o evento danoso, o que a jurisprudência tem chamado de culpa repartida entre empregador e empregado, ou seja, culpa concorrente. É o que Salim também chama de atenuantes da responsabilidade civil de indenizar, as quais *“poderão atenuar a*

responsabilidade do empregador, influenciando na extensão da reparação, mas não serão excludentes". (2005, p. 34)

Na culpa concorrente haverá bipartição dos prejuízos, ou seja, na aplicação da pena será observado o grau de culpa de cada um dos agentes (empregador e empregado), o que equivalerá à redução proporcional da indenização a ser paga pelo empregador, nos termos do art. 945 do CC¹⁸. (DALLEGRAVE NETO, 2008).

Em suma, nesta modalidade de culpa, em que o empregador concorre com o fato danoso, *"não desaparecera o liame de causalidade entre o evento e o dano"*, cabendo ao Juiz, em cada caso concreto, examinar o grau de culpa de cada agente, *"levando-se em conta não somente a hipossuficiência econômica do trabalhador, mas também a sua inferioridade quanta a produção de provas"*. (MELO, 2008c, p. 11)

4.6 Acidentes de trabalho por concausa e a responsabilidade concorrente entre empregador e empregado: reflexões das decisões do Tribunal

Para finalizar o presente estudo, trazemos à baila, como último item a ser observado, algumas recentes decisões do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina - 12ª Região (TRT/SC), a fim de demonstrar como vem sendo tratado na prática o tema dos acidentes de trabalho por concausa pela justiça catarinense, e, em consequência disso, quais as orientações a serem seguidas pelo empresariado para a melhoria das condições de trabalho de seus colaboradores.

Primeiramente, cabe aqui lembrar dois temas recorrentes já tratados anteriormente, culpa concorrente e acidentes por concausa. Quer-se aqui chamar a atenção para o fato de que todas as doutrinas pesquisadas, embora não travem quaisquer comentários acerca de sua distinção, por vezes tratam como institutos distintos, o que, a nosso ver, não tem razão de ser. Vejamos.

¹⁸ Art. 945. Se a vítima tiver concorrido culposamente para o evento danoso, a sua indenização será fixada tendo-se em conta a gravidade da culpa em confronto com a do autor do dano.

A culpa concorrente resta configurada quando o acidente ocorrer tanto por culpa do empregador como do empregado, caracterizando-se assim como culpa repartida. Já a concausa, por sua vez, caracteriza-se por ser uma circunstância alheia ao acidente, mas que a ele se soma para atingir o resultado final, que alguns chamam de “causa concorrente”. (DALLEGRAVE NETO, 2008; MELO, 2008a)

Embora tenham definições diferentes, certo é que ambos os temas possuem íntima ligação, e, ousamos dizer, são dependentes ou do outro, vez que desembocam sempre no mesmo resultado, ou seja, na responsabilização ou não do empregador pelo acidente de trabalho.

Bem, feitas estas ponderações, seguimos apresentando as decisões que se pautam na culpa concorrente e nos acidentes de trabalho por concausa, coletadas de nossos tribunais pátrios.

De maneira geral, as decisões vem demonstrando a preocupação em garantir a máxima tutela dos direitos do empregado por acidente de trabalho, levando sempre em conta as causas concorrentes nos infortúnios laborais, sejam as visíveis que afetam a integridade física, quanto “*àqueles mais insidiosos que atuam em longo prazo*”, abalando também a saúde mental do trabalhador. (REIS, 2009, p. 49)

Neste sentido os acórdãos que seguem:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. DOENÇA DO TRABALHO. CONCAUSA. O labor que contribui para a eclosão de quadro clínico patológico ou seu agravamento, provocando redução da capacidade laborativa e sem que a empresa tenha adotado procedimentos para tal quadro, é suficiente para a concessão de indenização por danos morais e materiais. (SANTA CATARINA, 2009c)

ACIDENTE DE TRABALHO. DOENÇA OCUPACIONAL. LER/DORT. NEXO CONCAUSAL. TEORIA DA EQUIVALÊNCIA DAS CONDIÇÕES. A doença que se origina de múltiplos fatores não deixa de ser enquadrada como patologia ocupacional se o exercício da atividade laborativa houver contribuído direta, mas não decisivamente, para a sua eclosão ou agravamento, nos termos do art. 21, I, da Lei n.º 8.213/91. Aplica-se para a verificação da concausa a teoria da equivalência das condições, segundo a qual se considera causa, com valoração equivalente, tudo o que concorre para o adoecimento. (SANTA CATARINA, 2009g)

DOENÇA OCUPACIONAL. CONTRATO DE TRABALHO. CONCAUSA. Verificado que o contrato de trabalho atuou como uma concausa para a lesão adquirida pela trabalhadora, devida a indenização correspondente a ser fixada de acordo com a responsabilidade do empregador sobre o dano provocado. (SANTA CATARINA, 2009f)

Importante destacar, que todas as decisões, sem exceção, vêm fundamentadas tanto na lei como na doutrina, e especialmente na perícia médica, a qual serve de sustentáculo para que o Juiz dê seu veredicto final sobre a caracterização ou não do acidente de trabalho no que tange a configuração do nexa concausal.

É o que fica demonstrado no teor da fundamentação do último acórdão citado, que mesmo não se atendo apenas ao laudo pericial, considerou a concausa para a lesão adquirida pela trabalhadora, mesmo não tendo a perícia sido conclusiva. *Verbis*:

[...] No entanto, nos demais esclarecimentos que deveria proceder, a perícia realizada não foi conclusiva, até porque as questões trazidas pelas partes não foram formuladas de maneira clara. Aliás, da perícia realizada concluiu apenas que a moléstia da autora não tem como causa “única e exclusiva”, o trabalho realizado durante o pacto laboral. Portanto, as conclusões periciais tendem no sentido de que a atividade laboral não foi o único fator gerador e mantenedor da moléstia apresentada, o que atrai a modalidade de concausa. [...]. (SANTA CATARINA, 2009f)

Apenas a título de reforço, sobre as hipóteses de concausa, importante contribuição traz a referida jurisprudência:

[...] Nas hipóteses das concausas, o acidente continua ligado ao trabalho mas ocorre por múltiplos fatores, conjugando causas relacionadas ao trabalho, com outras, extralaborais. O empregado, por exemplo, pode atuar como caixa bancário exposto a movimentos repetitivos e fazer serviços de digitação em casa, reforçando a possibilidade de adoecimento. Para constatação do nexa causal, basta que o trabalho tenha contribuído diretamente para o acidente ou doença. [...]. (SANTA CATARINA, 2009f)

Importante destacar que, embora as decisões garantam ao trabalhador o direito a reparação pelas concausas, sejam elas preexistentes, concomitantes ou supervenientes, na maioria dos casos o inteiro teor da decisão não faz qualquer distinção, apenas cita a causa concorrente como condição equivalente para o acidente ou doença do trabalho.

APARECIMENTO OU AGRAVAMENTO DE LESÃO. CONCAUSA. EQUIVALÊNCIA A ACIDENTE DO TRABALHO. CULPA DO EMPREGADOR. Mesmo que as condições de trabalho não constituam causa direta ou exclusiva de lesão sofrida pelo empregado, se elas contribuem para seu aparecimento ou agravamento, fazendo com que se equiparem a acidente de trabalho, nos termos do disposto no inc. I do art. 21 da Lei nº 8.213/1991, deve o empregador responder pelos danos

materiais e morais experimentados pelo empregado. (SANTA CATARINA, 2010c)

DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. A enfermidade atribuída à causas multifatoriais não perde o enquadramento como doença ocupacional equiparada ao acidente do trabalho, se houver pelo menos uma causa laboral que contribua diretamente para a seu surgimento ou agravamento, conforme prevê o art. 21 caput, I, da Lei n 8.213/91. (SANTA CATARINA, 2009a)

Outro aspecto de grande relevância que os julgadores tem levado em consideração na aplicação da culpa concorrente do empregador diz respeito ao fato destes estarem cumprindo com a determinação legal, adotando as medidas para a segurança e cuidado com a saúde do trabalhador.

É o que se verifica nas decisões a seguir colacionadas:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. DOENÇA DO TRABALHO. NEXO DE CAUSALIDADE ENTRE AS ATIVIDADES LABORATIVAS E O DANO. CULPA DO EMPREGADOR. O labor que contribui diretamente para a eclosão de quadro clínico patológico ou seu agravamento, provocando redução da capacidade laborativa e sem que a empresa tenha adotado procedimentos para tal quadro, é suficiente para a concessão de indenização por danos morais e materiais. (SANTA CATARINA, 2010b)

ACIDENTE DE TRABALHO. PROVA DO NEXO CAUSAL E DA CULPA DA EMPREGADORA. REDUÇÃO DA CAPACIDADE LABORAL. PENSIONAMENTO DEVIDO. Tendo sido demonstrado que as atividades desenvolvidas pela autora em favor da reclamada atuaram, no mínimo, como concausa à doença por ela adquirida, e, ainda, que para tanto concorreu a empregadora, que não proporcionou rodízio nas atividades incontroversamente repetitivas, correta a condenação ao pagamento do pensionamento, uma vez comprovada também a redução da capacidade laboral.

[...]

Outrossim, restou demonstrado que apenas a partir de 1992 passou o autor a utilizar EPIs (abafadores de ruídos), laborando, pois, em condições ruidosas, sem a devida proteção, por cerca de quinze anos. Evidenciado, pois, que a empregadora agiu com culpa no que pertine ao tratamento dispensado ao demandante, por não tomar as precauções necessárias para preservar a sua saúde. [...]. (SANTA CATARINA, 2009b)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. RECONHECIMENTO. A comprovação de que a doença do empregado, apesar de não ter origem precisa, se agravou com as atividades exercidas na empresa leva à adoção da tese da concausa, regrada no art. 21, I, da Lei nº 8.213/1991, segundo o qual se equipara ao acidente do trabalho “o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou a perda de sua capacidade para o trabalho ou produzido lesão que exija atenção médica para sua recuperação”. Assim, há manter a sentença na qual o Juiz, com base na

concausa, reconheceu o direito ao pagamento de indenização por danos morais e materiais decorrentes de doença ocupacional.

[...]

A culpa, a seu turno, exsurge da não adoção, por parte da empresa, de todas as cautelas e diligências necessárias e devidas no sentido de evitar o infortúnio laboral, porquanto o laudo pericial deixa claro que o desencadeamento/desenvolvimento da patologia que acometem a autora tem relação com as atividades laborais exercidas na ré. [...]. (SANTA CATARINA, 2009e)

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. O empregado faz jus ao pagamento de indenização por dano moral, quando os elementos de prova demonstram a coexistência de ação ilícita por parte do empregador, de dano sofrido pelo empregado e denexo de causalidade entre ambos. Comprovado tanto a concausa entre as atividades desenvolvidas pela empregada e as lesões que a acometem, como o agravamento dessas lesões em razão de um acidente do trabalho, não há como afastar-se a culpa patronal e como ela o dever de indenizar. O pensionamento mensal atende melhor a finalidade alimentar que o pagamento único das prestações, salvo situações excepcionais, v.g. idade avançada do trabalhador, o que não se verifica nos autos.

[...]

A culpabilidade da reclamada, assim, restou caracterizada pelo descumprimento das normas de segurança do trabalho.

[...]

Ainda no campo da culpa, descumpriu a ré o dever geral de cautela, que, nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira, representa o “dever fundamental do empregador de observar uma regra genérica de diligência, uma postura de cuidado permanente, a obrigação de adotar todas as precauções para não lesar o empregado.” (*in* Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional, São Paulo: LTr, 2005. p. 169) [...]. (SANTA CATARINA, 2009d)

Não obstante os julgados caminhem cada vez mais para a adoção da teoria da concausalidade, na contramão da maciça jurisprudência encontram-se ainda algumas decisões que sequer cuidam do disposto de forma literal pela lei. É o caso do acórdão que segue, que desconsiderou totalmente a concausalidade constatada:

RESPONSABILIDADE CIVIL. CONCAUSA. CONFIGURAÇÃO. Na esfera jurídica civil, diversamente do que ocorre na seara médica ou criminal, a concausalidade deve ser analisada sob a perspectiva da capacidade que detém determinada conduta de, isoladamente, causar dano. Portanto, constatando-se que as atividades laborais, consideradas isoladamente, não teriam o condão de causar a doença desenvolvida pelo empregado, torna-se desarrazoado condenar o empregador a reparar os prejuízos advindos de eventual complicação.

[...]

Nesse sentido, entendo que a concausa não enseja, por si só, a condenação do empregador. É preciso a prova incontestável de efetiva “causa” ligada diretamente ao trabalho. Com efeito, fatores alheios às atividades laborais que acarretem uma determinada enfermidade no empregado não têm aptidão para ensejar o reconhecimento de doença ocupacional quando ausente o concomitante nexocausal da patologia com

o labor realizado na empresa, como no caso em apreço. [...]. (SANTA CATARINA, 2010a)

Vê-se, portanto, que na maioria dos casos observados os doutos julgadores utilizaram a concausalidade para fundamentar a responsabilidade civil do empregador, repartindo assim, a culpa relativa ao acidente de trabalho em litígio, o que, segundo a maioria, resulta da inobservância por parte dos empregadores das leis que delimitam medidas de segurança e medicina do trabalho (arts. 157, I, da CLT e 7º, XXII, da CRFB/1988).

Diante disso, impossível excluir a culpa patronal se o empregador não cumpriu com as normas legais exigidas, zelando pelo ambiente de trabalho sadio e atuando com eficácia na redução dos riscos inerentes ao trabalho.

5 CONCLUSÃO

O direito do trabalho, embora em sua concepção reflita as raízes das lutas sociais, traduzida na conquista do trabalhador por melhores condições de trabalho, não tem em si o fim precípuo de tutelar somente a classe assalariada, mas acima de tudo o homem, seja ele patrão ou empregado.

Tanto isso é verdade que o dia-a-dia do direito do trabalho encontra-se em constante transformação, a fim de possibilitar a melhor aplicação da justiça, muitas vezes havendo decisões sobre o mesmo assunto com os mais diversos posicionamentos.

Acerca dos acidentes de trabalho, tema central deste estudo, percebe-se que embora não haja um consenso entre juristas, doutrinadores e aplicadores do direito no tocante a responsabilidade civil, avanços significativos na tutela dos direitos a ele relacionados foram conquistados, o que se vê, em especial, na esfera do meio ambiente de trabalho e da saúde do trabalhador.

Sem sombra de dúvidas, o legislador constituinte agiu com grande zelo, ao instituir em seu artigo 7º, norma de direito público aberto, permitindo assim a compatibilização de outros institutos que tenham por objetivo garantir a todos os trabalhadores “[...] à melhoria de sua condição social [...]” (BRASIL, 2010c)

Assim, além de estabelecer direitos mínimos, como a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII) e seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização por acidente de trabalho no caso de dolo ou culpa (inciso XXVIII), bem como as demais garantias correlatas constantes na CRFB/1988, o constituinte alargou sobremaneira o texto constitucional, a fim de possibilitar a ampla defesa dos direitos dos trabalhadores e o seu acesso à justiça.

A responsabilidade civil objetiva, tão debatida pelos doutrinadores e por nossos pretórios, e que cada vez mais vem sendo utilizado de forma efetiva como fundamento nas decisões da justiça trabalhista catarinense, é resultado desta maximização legislativa.

Diante disso, a nosso ver, não cabe a discussão sobre a possibilidade de sua aplicação ou não na justiça do trabalho, uma vez que a responsabilidade civil

objetiva trata-se de instituto com aplicação distinta da responsabilidade civil subjetiva, o que se coaduna perfeitamente com o texto constitucional.

A regra é a responsabilidade civil subjetiva, sendo que somente nos casos de atividades com risco inerente adota-se a responsabilidade civil objetiva, hipótese expressamente prevista pelo Código Civil e trazida à justiça do trabalho, certamente, para regulamentar os setores com maior número de acidentes de trabalho.

Assim, tem-se que a aplicação da responsabilidade civil objetiva na justiça do trabalho é de fundamental importância, posto que direcionada justamente para os trabalhadores que atuam nas atividades mais vulneráveis e, portanto, sujeitas a ocorrência de acidentes com maior frequência. Corrobora este entendimento o fato de que a própria CLT não admite que os riscos da atividade econômica sejam suportados pelo empregado (art. 2º), o que, em nosso entendimento, torna a aplicação do instituto incontroverso nos casos assumidos pela Justiça Laboral.

Outro aspecto importante e de bastante repercussão doutrinária e jurisprudencial diz respeito a adoção da teoria da concausalidade, que em nossa humilde análise não caberia qualquer discussão sobre sua aplicação ou não. Isso por que a lei é clara, possibilitando o reconhecimento da doença ou acidente de trabalho por meio da confirmação da concausa (art. 21, I, da Lei nº. 8.213/91).

Como já salientado, não obstante as críticas severas por parte do empresariado acerca da aplicação da referida teoria, certo é que o instituto vem regulamentar muitos aspectos relacionados ao universo do trabalho.

Primeiramente, destacamos os benefícios trazidos ao próprio empresariado, que anteriormente a figura da culpa repartida, em virtude de vários princípios protetores do trabalhador, acabava por arcar com custos integrais de indenizações trabalhistas, ainda que parte da culpa devesse ao próprio trabalhador.

Outro aspecto a se destacar, e talvez o mais importante, diz respeito ao cuidado com o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador, eis que a figura da culpa repartida tem servido para deixar o empregador mais “esperto”, priorizando o investimento na prevenção e implementação dos cuidados com a segurança e saúde do trabalhador.

Por fim, importante destacar, a máxima importância da teoria da concausalidade, excepcionalmente na aplicação da pena a ser estabelecida para o empregador, que a nosso ver, devia ser aplaudida pelo empresariado. Isso porque,

antes deste instituto, casos como estes tinham apenas duas saídas: ou saía prejudicado o empregador, ou o que era pior, o empregado.

Assim, diante do princípio da máxima tutela do trabalhador, vez que é a parte mais frágil na relação, no mais das vezes o empregador era considerado o único responsável pelo infortúnio laboral, e certamente arcava com valores muito mais vultosos que os hoje aplicados.

O que se vê das decisões atuais, é que há uma dosagem na aplicação da pena, pois pela teoria da concausalidade há a possibilidade de responsabilização de ambas as partes (repartição da pena), o que foi visto em todas as decisões ora analisadas, quando da decisão proferida pelo Magistrado no tocante a valoração da pena.

Em sede de conclusão, destacamos com louvor as medidas aplicadas pelo judiciário catarinense, amplamente embasadas nos direitos fundamentais, com intuito de fazer valer, não só o direito individual, mas acima de tudo o direito coletivo, com a imposição de penas aos empregadores pelo não cumprimento da lei, a qual tem por principal objetivo o zelo pela saúde do trabalhador, em consequência a prevenção aos acidentes de trabalho e, somente em segundo plano, a reparação civil.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria de los derechos fundamentales**. 2. Ed. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2007.

ÁVILA, Humberto. Conteúdo, limites e intensidade dos controles de razoabilidade, de proporcionalidade e de excessividade das leis. Rio de Janeiro: **Revista de Direito Administrativo**, n.236 Abr./Jun. 2004. p.369-384.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Celso Bastos Editora, 2002.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2005.

BORGES, Rodrigo Trezza. Acidentes de trabalho. **Jus Navegandi**, Teresina, ano 8, nº 261, 25 mar. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4990>>. Acesso em: 28 ago. 2009.

BRASIL. **Código Civil**: 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm. Acesso em: 20/05/2010a.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**: 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20/05/2010b.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**: 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20/05/2010c.

_____. **Lei nº. 6.367/76**. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6367.htm. Acesso em: 20/05/2010d.

_____. **Lei nº. 8213/91 de 24.07.1991**. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em: 20/05/2010e.

_____. **Lei nº. 11.430/06**. Altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, e 9.796, de 5 de maio de 1999, aumenta o valor dos benefícios da previdência social; e revoga a Medida Provisória nº 316, de 11 de agosto de 2006; dispositivos das Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 8.444, de 20 de julho de 1992, e da Medida Provisória nº 2.187-13, de 24 de agosto de 2001; e a Lei nº 10.699, de 9 de julho de 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em: 20/05/2010f.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 51**. Disponível em:
http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_htm_atual.html. Acesso em: 20/05/2010g.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 212**. Disponível em:
http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_htm_atual.html. Acesso em: 20/05/2010h.

_____. Anamatra. **Enunciado 37**. Disponível em:
http://www.anamatra.org.br/jornada/enunciados/enunciados_aprovados.cfm. Acesso em: 20/05/2010i.

CALVET, Otávio Amaral. Competência da Justiça do Trabalho para ações coletivas que tutelam o meio ambiente de trabalho. Material da 1ª aula da Disciplina Segurança e Saúde do Trabalhador, ministrada no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu TeleVirtual em Direito e Processo do Trabalho – UNIDERP/REDE LFG. Disponível em: <<http://www.calvet.pro.br/index2.asp>>. Acesso em 17.08.2008.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1999.

CORRÊA, Marcos José Gomes. Direitos Humanos: concepção e fundamento. In: PIOVESAN, Flávia; IKAWA, Daniela (Orgs.). **Direitos humanos: fundamento, proteção e implementação**. Curitiba: Juruá, 2007. v. 2. 975p.

COELHO, Bernardo Leôncio Moura. **A proteção à criança nas constituições brasileiras: 1824 a 1969**. Brasília a. 35 n. 139 jul./set. 1998. p.93-108.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao direito do trabalho: relações de trabalho, relações de emprego**. 3. ed. São Paulo: Editora LTr, 2001.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2008.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GUARNIERI, Bruno Marcos. Meio ambiente do trabalho: prevenção dos infortúnios laborais, dignificação do trabalho e responsabilidade do empregador. Material da 1ª aula da Disciplina Segurança e Saúde do Trabalhador, ministrada no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu TeleVirtual em Direito e Processo do Trabalho UNIDERP/REDE LFG. **Revista LTR**, v.71, nº 12, dez 2007, pág.: 1.474.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. 21. ed. rev. Rio de Janeiro: LTC, 1986.

HOBBSAWM, E. J. **A era das revoluções : Europa 1789 - 1848**. 17. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2003.

IANNI, Octavio. O mundo do Trabalho. **São Paulo em Perspectiva**, v. 8, n. 1, p. 2-12, jan./mar. 1994.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho: teoria geral e direito individual do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000.

LIMA, Francisco Meton Marques de. As implicações Recíprocas entre o Meio Ambiente e o Custo Social do Trabalho. Material da 1ª aula da Disciplina Segurança e Saúde do Trabalhador, ministrada no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu TeleVirtual em Direito e Processo do Trabalho – UNIDERP/REDE LFG. Revista LTR, v.70, nº 06, jun 2006, p. 686.

MARANHÃO, Délio. Contrato de trabalho. In: SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições do direito do trabalho**. 21 ed. São Paulo. Editora LTr, 2007. v. 1.

MARQUES, Christiani. **A proteção ao trabalho penoso**. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da seguridade social**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MELGARÉ, Plínio. Princípios, regras e a tese dos direitos: apontamentos à luz da teoria de Ronald Dworkin. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília - DF, v. 163, n. jul./set., p. 97-112, 2004.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008a.

_____. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2008b. Pág.: 27-33. Material da 1ª aula da Disciplina Segurança e Saúde do Trabalhador, ministrada no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu TeleVirtual em Direito e Processo do Trabalho – UNIDERP/REDE LFG.

_____. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2008c. Pág.: 319-326. Material da 1ª aula da Disciplina Segurança e Saúde do Trabalhador, ministrada no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu TeleVirtual em Direito e Processo do Trabalho – UNIDERP/REDE LFG.

_____. Responsabilidade objetiva e inversão da prova nos acidentes de trabalho. **Justiça do Trabalho**. n. 268, ano 23, p. 26-45, abr. 2006.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**. 1948. Disponível em: http://onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php. Acesso em: 20/05/2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 31 ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 24 ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Saraiva 2009.

NETO, José Affonso Dallegre. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, 3ª edição, São Paulo: LTR, 2008, pág 298-314. Material da 2ª aula da Disciplina Segurança e Saúde do Trabalhador, ministrada no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu TeleVirtual em Direito e Processo do Trabalho – UNIDERP/REDE LFG.

OLIVEIRA, José de. **Acidentes do Trabalho: teoria, prática, jurisprudência**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. 2ª edição, São Paulo: LTR, 2006, pág 69-90. Material da 2ª aula da Disciplina Segurança e Saúde do Trabalhador, ministrada no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu TeleVirtual em Direito e Processo do Trabalho – UNIDERP/REDE LFG.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual. 5 ed. São Paulo: LTr, 2003.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Sociais, econômicos e culturais e direitos civis e políticos.** SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos. Ano 1, nº 1, 1º semestre de 2004. p.21-47.

REIS, Beatriz de Felipe. Meio ambiente do trabalho digno: direito humano de todos os trabalhadores. **Justiça do Trabalho.** n. 302, ano 26, p. 46-63, fev. 2009.

REIS, Jair Teixeira dos. **Relações de trabalho:** estágio de estudantes. Curitiba: Juruá, 2007.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social.** In: Biblioteca Jurídica virtual – Universidade Federal de Santa Catarina. 8 set. 2009. Disponível em:
<<http://buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/viewArticle/32229>>.
Acesso em: 7 mar. 2010.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho.** 3 ed. atual. São Paulo: LTr, 2002.

ROTHENBURG, Walter Claudius. **Princípios Constitucionais.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1999.

SALIM, Adib Pereira Netto. A teoria do Risco criado e a Responsabilidade Objetiva em Acidentes de trabalho. Revista LTR, v. 69, nº 04, abr 2005, pág.: 457. Material da 2ª aula da Disciplina Segurança e Saúde do Trabalhador, ministrada no Curso de Pós - Graduação Lato Sensu TeleVirtual em Direito e Processo do Trabalho – UNIDERP/REDE LFG.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. Processo n. 01006-2006-012-12-00-2. Acórdão 04119/2009. Relatora Juíza Maria De Lourdes Leiria. – Publicado no TRTSC/DOE em 02/09/2009a. Disponível em
<http://www3.trt12.gov.br/juris/script/form-juris.asp>. Acesso em 12 de jul. de 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. Processo n. 00475-2008-008-12-00- 7. Acórdão 09480/2009. Relator Juiz Gerson Paulo Taboada Conrado – Publicado no TRTSC/DOE em 22/09/2009b. Disponível em <http://www3.trt12.gov.br/juris/script/form-juris.asp>. Acesso em 12 de jul. de 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. Processo n. 00248-2008-012-12-00- 0. Acórdão 10796/2009. Relator Juiz Edson Mendes De Oliveira. – Publicado no TRTSC/DOE em 22/10/2009c. Disponível em <http://www3.trt12.gov.br/juris/script/form-juris.asp>. Acesso em 12 de jul. de 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. Processo n. 04345-2007-051-12-00-4. Acórdão 08172/2009. Relator Juiz José Ernesto Manzi – Publicado no TRTSC/DOE em 05/11/2009d. Disponível em <http://www3.trt12.gov.br/juris/script/form-juris.asp>. Acesso em 12 de jul. de 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. Processo n. 01111-2008-038-12-00-6. Acórdão 12476/2009. Relatora Juíza Lília Leonor Abreu – Publicado no TRTSC/DOE em 27/11/2009e. Disponível em <http://www3.trt12.gov.br/juris/script/form-juris.asp>. Acesso em 12 de jul. de 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. Processo n. 03645-2005-003-12-00-0. Acórdão 15188/2009. Relatora Juíza Sandra Marcia Wambier. – Publicado no TRTSC/DOE em 04/12/2009f. Disponível em <http://www3.trt12.gov.br/juris/script/form-juris.asp>. Acesso em 12 de jul. de 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. Processo n. 00248-2008-020-12-00-5. Acórdão 09543/2009. Relatora Juíza Viviane Colucci. – Publicado no TRTSC/DOE em 08/12/2009g. Disponível em <http://www3.trt12.gov.br/juris/script/form-juris.asp>. Acesso em 12 de jul. de 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. Processo n. 00506-2008-025-12-00- 5. Acórdão 09648/2009. Relatora Juíza Mari Eleda Migliorini. – Publicado no TRTSC/DOE em 20/01/2010a. Disponível em <http://www3.trt12.gov.br/juris/script/form-juris.asp>. Acesso em 12 de jul. de 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. Processo n. 00594-2008-012-12-00-9. Acórdão 16718/2009. Relator Juiz Edson Mendes De Oliveira. – Publicado no TRTSC/DOE em 05/02/2011b. Disponível em <http://www3.trt12.gov.br/juris/script/form-juris.asp>. Acesso em 12 de jul. de 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. Processo n. 01160-2005-013-12-00-0. Acórdão 06062/2009. Relatora Juíza Águeda Maria Lavorato Pereira – Publicado no TRTSC/DOE em 12/02/2010c. Disponível em <http://www3.trt12.gov.br/juris/script/form-juris.asp>. Acesso em 12 de jul. de 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.

SCHOLLER, Heinrich. Tradução: Ingo Wolfgang Sarlet. **O princípio da proporcionalidade no direito constitucional e administrativo da Alemanha**. Rio de Janeiro: Interesse Público 2, 1999. p.93-107.

SCHWARTZ, Germano André Doederlein. **Direito à Saúde: efetivação em uma perspectiva sistêmica**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana**. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 25 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

SILVA, Ivan Luiz da. **Introdução aos princípios jurídicos**. Brasília a. 40 n. 160 out./dez. 2003. p.269-289.

SILVA, Luís Virgílio Afonso da. **O proporcional e o razoável**. Rio de Janeiro: RT/Fasc. Civ. Ano 91 v. 798 abr. 2002. p.23-50.

SUSSEKIND, Arnaldo. Princípios de Direito do Trabalho. In: SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 21 ed. São Paulo: Editora LTr, 2003. v1. 735 p.

TUPINAMBÁ, Miguel Castro do Nascimento. **Comentários à lei de acidentes do trabalho**. 5 ed. Rio de Janeiro: 1984.

VIANNA, Segadas. Antecedentes Históricos. In: SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 21 ed. São Paulo: Editora LTr, 2003. v1.

VILLELA, Fábio Goular. Responsabilidade Civil do empregado no acidente de trabalho. Revista LTR, v. 70, nº 07, jul 2005, pág.: 839. Material da 2ª aula da Disciplina Segurança e Saúde do Trabalhador, ministrada no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu TeleVirtual em Direito e Processo do Trabalho – UNIDERP/REDE LFG.

ZECHIN, Agostinho. **Curso de Direito do Trabalho**. nov. 2008. Disponível em: <<http://www.tvjustica.jus.br/.../Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Agostinho%20Zechin.doc>>. Acesso em: 7 mar. 2010.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ALVES, Giovanni. Trabalho e Mundialização do Capital. O Novo (e Precário) Salariato Tardio. In: _____ **Dimensões da Reestruturação Produtiva**. Ensaios de Sociologia do Trabalho. Londrina: Práxis, 2007. p. 66-84. Disponível em: http://www.pde.pr.gov.br/arquivos/File/pdf/Textos_Videos/Giovanni_Alves/Reestruturacao_Produtiva_Novas_Qualificacoes_e_Empregabilidade.pdf. Acesso em: 7 mar. 2010.

ARRUDA, José Jobson de A.; PILETTI, Nelson. **Toda a História**. São Paulo: Ática, 2000.

CARVALHO, Augusto César Leite de. A pré-história do Direito do Trabalho no Brasil. Trabalho escravo e corporações de arte e ofício. **Jus Navigandi**. v. 2169, 9 jun. 2009. Doutrina. Direito do trabalho. Geral. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12946>>. Acesso em: 07 mar. 2010.

CENTRO DE REFERÊNCIA TÉCNICA EM PSICOLOGIA E POLÍTICAS PÚBLICAS. **Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública**: referências para atuação do psicólogo. Brasília: CFP, 2008. 74p.

FERNANDES, Almesinda Martins de O.; GUIMARÃES, Zileny da Silva. **Saúde-doença do trabalhador: um guia para os profissionais**. 3 v. Goiânia: AB Editora, 2007. 263p.

FERRAZ, Fábio. Evolução Histórica do Direito do Trabalho. Artigos Jurídicos. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucaohistorica.htm>>. Acesso em: 9 mar. 2010.

FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. **Introdução à higiene ocupacional**. São Paulo: Fundacentro, 2004. 84p.

HISTÓRIA DO MUNDO. **Revolução Industrial**. História da Revolução Industrial. Disponível em: <<http://www.historiadomundo.com.br/idade-moderna/revolucao-industrial.htm>>. Acesso em: 9 mar. 2010.

LEITE, Márcia de Paula. Trabalho e sociedade em transformação. **Sociologias**, v. 2, n.4, Porto Alegre, p. 66-87, jul./dez.2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222000000200004&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 7 mar. 2010.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Breve História da Justiça do Trabalho. In: FERRARI, Iwany *et al.* *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 186. (MARTINS FILHO, 2002).

ROCHA, Andréa Presas. Contratos de trabalho. Modalidades e cláusulas especiais. Contrato de aprendizagem. **Jus Navigandi**. v. 1602, 20 nov. 2007. Doutrina. Direito do trabalho. Contrato de trabalho. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10658>>. Acesso em: 07 mar. 2010.