

## ACIDENTE DO TRABALHO - PERSPECTIVAS DE DEFERIMENTO DO DANO MORAL

Lucival Lemos Da Cunha<sup>1</sup>

Abraham lincoln barros Ferreira<sup>2</sup>

### RESUMO

Este presente trabalho trata sobre acidentes de trabalho e deferimento do dano moral, são alguns problemas que assola o Brasil por causa da precariedade das más condições de trabalho de muitas empresas. Os acidentes de trabalho normalmente ocorre quando as empresas não cumprem as normas estabelecidas por lei de segurança ao trabalhador, e por isso, expõem seus funcionários a um risco constante. O ambiente do trabalho trata sobre o local aonde são executadas as tarefas, proporcionadas aos trabalhadores condições laborais degradadas e insalubres, pode proporcionar impactos negativos de maneira direta na vida dos trabalhadores, com consequências no seio familiar, influenciando toda a sociedade e trazendo diversos problemas das mais variadas ordens. A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica, baseada em artigos, livros, jurisprudência e outros. Existem diversos problemas com relação ao meio ambiente laboral, devido à falta de estrutura, comprometendo à saúde e a segurança no trabalho dentro das empresas, sendo pelo descaso dos empresários, ou pela falta do desconhecimento dos mesmos, cabendo indenização por dano moral ao empregado. Por fim, o acidente do trabalho está ligado às condições de trabalho, as relações que condiciona a segurança, a saúde física e mental do trabalhador, assegurando um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado.

**Palavras – chave:** Acidente do Trabalho. Dano Moral. Trabalhadores. Ambiente Laboral.

### INTRODUÇÃO

Este presente trabalho trata sobre acidentes de trabalho e deferimento do dano moral, são alguns problemas que assola o Brasil por causa da precariedade das más condições de trabalho de muitas empresas. Os acidentes de trabalho normalmente ocorre quando as empresas não cumprem as normas estabelecidas por lei de segurança ao trabalhador, e por isso, expõem seus funcionários a um risco constante.

Vale Ressaltar que principais consequências e os riscos de acidente de trabalho pela falta de implantação de medidas preventivas a fim de conscientizar tanto empregador quanto empregado, fazer com que desperte o interesse do próprio trabalhador à preservação da vida, visto que o Brasil de acordo com os dados do Ministério Público do Trabalho que esta sendo um dos países com maior índice de acidentes de trabalho, devido as más condições de trabalho de algumas empresas. As empresas não cumpre o que a legislação determina e assim acaba expondo os funcionários a riscos inerentes e constantes.

Partindo desta premissa tem como objetivo geral demonstrar os principais métodos da segurança no ambiente de trabalho. Objetivo específico de contextualizar a legislação trabalhista a segurança do trabalho; mencionar sobre os riscos inerentes a falta de segurança; descrever os métodos de prevenção no ambiente de trabalho; identificar os principais fatores

---

<sup>1</sup> UNIVAG — Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluno da disciplina TCC II, turma DIR 151E. E-mail: lucivallemos@hotmail.com

<sup>2</sup> UNIVAG — Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Especialista Direito do Trabalho. Orientador. E-mail: lincolnferreira10@hotmail.com

de risco a que estão submetidos tanto as empresas, quanto os trabalhadores pelo descumprimento das normas de segurança do trabalho.

A justificativa para elaboração deste projeto será sobre a prevenção e segurança no trabalho principalmente quando existe precária condições de trabalho, as empresas acaba não cumprindo as normas de segurança expondo os seus colaboradores ao risco constante.

Enfim, para diminuir os acidentes de trabalho, os empregadores dever buscara as medidas de proteção e prevenção conforme o ministério do trabalho estabelece, cumprindo a risca essas normas assim como estabelecer os equipamentos necessários de proteção individual e coletiva.

## 1 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Princípios são as bases de um ordenamento jurídico, o alicerce sobre o qual se constrói a sistemática jurídica. Na seara trabalhista, os princípios consistem em direcionar tanto legislador quanto aplicador da norma de maneira genérica a eliminar eventuais conflitos que venham a ocorrer nas relações trabalhistas.

Buscando sempre contemplar os interesses do trabalhador, pois, este é o lado mais fraco da relação trabalhista. A Carta Magna descreve princípios gerais, tais como o princípio da dignidade da pessoa humana, insculpido em seu art. 1º, inciso III, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa - art. 1º, inciso IV, da igualdade - art. 5º, caput, todos da Constituição Federal, dentre outros que irão dar origem a diversos outros princípios, podendo ser chamados de princípios específicos (BATISTA, 2014).

A importância da visão dos princípios na aplicação do direito e das garantias dos direitos fundamentais surge com o direito do trabalho e o princípio da proteção ao trabalhador, princípio fundamental do Direito do Trabalho, do qual derivam todos os outros princípios fundamentais dos trabalhadores (CAPELARI, 2012).

Ferreira (2015) explica que os princípios do direito do trabalho têm a função de normatizar, orientar e informar sobre como são aplicados o direito e as normas vigentes, sendo enunciados amplos, máximas ou assertivas que serve como base sustentável de informação tanto ao legislador quanto ao elaborador da norma,

Em seguida a Constituição de 1946 permitindo a participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, estabilidade e direito de greve, e enfim, a de 1988 que colocou os direitos dos trabalhadores no capítulo dos direitos sociais e garantias individuais. (CAPELARI, 2012 apud MELO 2016).

A atual Constituição Federal trouxe inúmeros avanços ao trabalhador, dentre eles o aviso-prévio de no mínimo 30 dias, efetivando o principal princípio do Direito do Trabalho, o da proteção, a norma constitucional.

As formas de aplicação do princípio da proteção, que tal princípio multiplicou-se em três outros, englobando o subprincípio do *in dubio pro miserou operário*, da aplicação da norma mais favorável e da observância da condição mais benéfica. (PINTO, 2003, apud TAMADA, 2015, p. 76).

O princípio fundamental para o Direito do Trabalho é aquele que visa proteger o obreiro, então, o princípio norteador do Direito do Trabalho é o da Proteção, que de acordo

com Delgado (2014, p. 192) é um sistema de proteção ao trabalhador, que é a parte insuficiente na relação trabalhista, com o fim de equilibrar tal relação.

Observa-se com a implantação desses e outros princípios, a preocupação do Estado em garantir aos trabalhadores relações jurídicas que estabeleçam condição de igualdade entre obreiros e empregadores, dessa forma, nossos legisladores passaram a observar e efetivar um equilíbrio para a desigualdade existente no plano fático das relações trabalhistas, definindo a idéia de paridade entre seus participantes.

## **2 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

Legislação trabalhista é o conjunto de leis e normas que regulamenta as atividades trabalhistas com relação aos direitos e as obrigações tanto do empregado e quanto do empregador, trazendo estabilidade, segurança e melhores condições de trabalho. “A CLT surgiu através do decreto-lei nº 5.452, sancionado no dia de 01 de maio de 1943, pelo presidente da republica na época Getúlio Vargas, aonde unificou todas legislações trabalhistas existentes no Brasil” (MARTINS, 2016).

Desta forma, afirma-se que tinham o objetivo de regulamentar as relações coletivas e individuais do trabalho, atendendo todas as necessidades com relação a proteção do trabalhador. Servindo ao trabalhador meios e forma para exigir os direitos ao empregador.

O nascimento da legislação trabalhista, no início tinha interesses políticos, onde o presidente da época concedia ao povo benefícios e proteções trabalhista a fim de obter apoio com relação as decisões governamentais, por existe a oposição sobre seu governo, assim tinha apoio dos trabalhadores (ANTUNES, 2015, p. 45).

A legislação trabalhista desde a sua criação sofreu grandes alterações, no sentido de melhorar e modernizar a relação de trabalho, sendo o principal instrumento a regulamentação das relação de proteção do trabalhador e do trabalho, respeitando os princípios de proteção como: pessoalidade, subordinação, irredutibilidade salarial, alteridade, onerosidade, irrenunciabilidade de direitos e continuidade da relação de trabalho.

## **3 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAÚDAVEL**

O ambiente do trabalho é conceituado de diversas formas pelos doutrinadores, no sentido de relaciona-se sobre o cotidiano do trabalhador, de maneira direta ou indireta das atividades laborais, quando executada em beneficiar outrem, por isso que o conceito é tratado de maneira ampla, mas todos têm a mesma finalidade em proporcionar um maior alcance da norma, para evitar que inúmeras situações ficassem excluídas de proteção jurídica ao trabalhador.

Para Fiorillo (2003) o meio ambiente do trabalho deve ser um local aonde o trabalhador pode desempenhar as atividades laborais, podendo ser remunerada ou não, desde que o equilíbrio esteja baseado na salubridade do meio ou na ausência de comprometimento do empregador com a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores.

Desta forma, caracteriza-se o meio ambiente laboral como um lugar aonde os trabalhadores acabam passando a maior parte do tempo considerável das suas vidas. Assim proporcionando um efeito diretamente sobre a qualidade de vida enquanto trabalhador,

atingindo diretamente as áreas de convivências tanto pessoal, familiar e com a equipe de trabalho.

As leis de proteção ao meio ambiente do trabalho estão destinadas de maneira direta a proteção do trabalhador no ambiente de trabalho, devendo ficar atento ao controle e a fiscalização dos produtos perigosos, aonde compete ao SUS (Sistema Único de Saúde) em colaborar com a proteção do meio ambiente do trabalho, no sentido de reduzir os riscos das normas rígidas de saúde, higiene e segurança (SIRVINSKAS, 2003).

Ressalta-se que, a Constituição Federal de 1988 no art.200, inciso VIII, que o SUS (Sistema Único de Saúde) tem a competência de colaborar na proteção ao empregado nos serviços laboral.

Ressalta-se que, a importância sobre a tutela jurídica de garantir as condições mínimas do meio ambiente de trabalho é primordial, pois a garantia da dignidade do trabalhador para o melhor desempenho deve-se desenvolver de maneira hígida e salubre, com intuito de visar à incolumidade física e psíquica do trabalhador.

Para Maranhão (2016) trata sobre as condições de trabalho físico e estruturais, diz a respeito ao homem/ambiente, tendo noção das condições estruturais e mobiliárias do meio ambiente laboral, assim como as incidências dos elementos físicos, químicos e biológicos do local de trabalho.

Segundo Rocha (2002) trata o conceito de meio ambiente do trabalho sendo o espaço geográfico interno do local de trabalho aonde são executadas as tarefas, alcançando a residência e o meio ambiente urbano do trabalhador. Esse meio ambiente é uma soma de influência que pode ser afetada de maneira direta a vida do trabalhador, pois desempenha a prestação e a performance do trabalho, constituindo um pano de fundo das diversas relações complexas que o trabalhador está sendo submetido, podendo ser de maneira psicológica, biológica ou social.

Neste sentido, o meio ambiente de trabalho quando proporciona aos trabalhadores condições laborais degradadas e insalubres, pode proporcionar impactos negativos de maneira direta na vida dos trabalhadores, trazendo consequências no seio familiar, influenciando a toda sociedade diversos problemas das mais variadas ordens.

Maranhão (2016) acredita que o meio ambiente do trabalho se visualiza através de três elementos essenciais: o ambiente que trata do local da prestação dos serviços; a técnica corresponde ao capital, sendo o momento de aplicação, ou seja, parte econômica da atividade; e o homem tem como qualidade de trabalhador, correspondente ao trabalho.

A proteção jurídica em garantir ao trabalhador uma proteção ao ambiente do trabalho consta-se em diversos dispositivos na Constituição Federal no art. 225, este reconhecimento de resguardar a qualidade da vida humana. A norma de proteção ao meio ambiente do trabalhador tem o intuito de resguardar o empregado e a saúde, garantindo o desenvolvimento pessoal e profissional, amparado pelo valor social do trabalho, proporcionando de maneira digna o desempenho das funções laborais.

De acordo com a doutrina no Brasil, a constituição federal de 1988, é um dos componentes indispensável do Estado Democrático de direito, sendo o direito fundamental na interpretação do art. 1º, Inc. III e art. 225 caput. A proteção ambiental tem um alcance em todo ordenamento jurídico, sendo um efeito benéfico na vida do trabalhador, de maneira imediata a sua aplicabilidade. Complementando com art. 170 caput e Inc. VI da CF/88, prevê sobre a defesa do meio ambiente e a valorização do trabalho humano, que todos tenham um trabalho digno.

A Constituição Federal de 1988 define o capítulo no Título VIII – Da Ordem Social, no art. 225 que o meio ambiente deve ser de maneira natural, artificial, cultural e do trabalho,

definindo a todos os direitos de maneira equilibrada o meio ambiente, impondo ao poder público o dever de proteger, defender, preservar a coletividade para o presente e o futuro das gerações. Assim, o trabalhador tem uma proteção na Constituição priorizando o homem como um meio de produção (ALVARENGA, 2013).

O trabalhador tem condição laboral influenciada na sua qualidade de vida, tratando de maneira direta à sua saúde, sabe-se que no ambiente de trabalho, que o trabalhador passa a maior parte do tempo, desta forma o poder público através da Constituição Federal garanti direitos a classe trabalhadora, que visem à melhoria de sua condição social de acordo com art. 7º caput, Inc. XXII e XXIII.

De acordo com a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª região identifica-se através do processo nº 0010131-49.2013.5.11.0001, trata sobre as obrigações do empregador sobre o ambiente de trabalho:

MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURADO. Uma das obrigações básicas do empregador é a proteção da saúde e integridade do trabalhador no meio ambiente do trabalho. E a prevenção é o princípio inspirador de todas as normas de tutela à saúde. Constatado que a reclamada não cumpriu com tais obrigações, colocando em risco a saúde de seus empregados, cabe a sua responsabilização em forma de dano moral coletivo, conforme entendeu o Juízo primário.(TRT-11 00101314920135110001, Relator: LAIRTO JOSE VELOSO, Gabinete do Desembargador Lairto Jose Veloso. Data do Julgamento 30 de abril de 2015.

O meio ambiente do trabalho enquadra-se no Direito do Trabalho, através da Consolidação da Lei Trabalhista, protegendo as relações jurídica e contratual que trata da relação de trabalho com empregado e o empregador, a proteção jurídica com exercício da atividade, que pode causar dano ao ambiente de trabalho, sendo um problema que atinge a essa classe, por isso é fundamental a necessidade do Poder Público de intervir. A Constituição Federal dispõe no art. 200 sobre SUS (Sistema único de Saúde) nas atribuições da lei, colaborando na proteção do meio ambiente do trabalho (Inc. VIII do art. 200 da CF/88). Desta forma, a decisão da 4ª Região TRT-4 que:

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. AUSENCIA DE PPRAs E DOS PCMOs. A ausência de documentos cuja produção decorre de normas cogentes, de caráter público, destinadas à tutela do meio ambiente do trabalho já é suficiente para concluir que a reclamada não se desincumbiu do encargo de demonstrar que adotou todas as medidas necessárias e suficientes para assegurar o gozo dos direitos fundamentais de acesso ao meio ambiente do trabalho sadio (art. 200, inciso VIII, da Constituição), de redução dos riscos inerentes à execução do trabalho (art. 7º, inciso XXIII, da Constituição) e à saúde (art. 6º, caput, da Constituição), que, de forma mais remota, também se prestam a preservar a incolumidade física do trabalhador, como expressão da dignidade de sua pessoa humana, e o valor social do trabalho humano, que constituem pilares da República Federativa do Brasil (art. 1º, incisos III e IV, da Constituição).(TRT-4 - RO: 00212968720155040205, Data de Julgamento: 17/03/2017, 4ª Turma)

Ressalta-se que, o direito em relação ao meio ambiente do trabalho em que trata a Carta Magna, permeia sobre o princípio da dignidade humana, o empregado não pode ser um instrumento de produção, comparado com uma máquina, ou seja, deve ser tratado com o devido respeito à dignidade e a pessoa humana, principalmente quando trata da finalidade trabalhista, deve ser do desenvolvimento do trabalhador, sua identidade laboral, na construção do bem-estar pessoal e profissional (ALVARENGA, 2013).

Desse modo, maneira eficaz o princípio da dignidade humana aplica-se, com a finalidade normativa e cogente, garantindo a dignidade da pessoa humana daquele trabalhador que de maneira laboral contribui para o desenvolvimento da nação, engrandecendo o valor social do trabalho irradiando força normativa para todo ordenamento, não se resume à regência das relações públicas, devendo ser observado, também, nas situações entre particulares, que deverão prezar pela concretização deste importante postulado constitucional.

#### **4 ACIDENTE DE TRABALHO**

São equiparados a empregador os profissionais autônomos, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, os sindicatos, as cooperativas, os condomínios, quando contratarem empregados para prestarem labor para si.

De acordo com a disposição da lei nº 8.213 de 1991, o artigo trata sobre o acidente de trabalho que pode ocorrer no exercício da função laboral a serviço da empresa ou a exercício laboral referidos nos termos do art. 11, inc. VII da referida lei, aonde poderá causar lesão corporal leve ou grave, perturbação emocional, funcional permanente ou temporária que pode causar a morte ou a perda ou a redução da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991).

Atualmente no Brasil, foram criadas diversas Leis, Decretos e Normas que procuraram garantir direitos e condições de maneira adequada aos trabalhadores em seu ambiente de trabalho. A Constituição Federal que consagra vários direitos dos trabalhadores artigo 7º, incisos XXIII, XXVIII e XXXIII, garantido direito aos trabalhadores urbanos e rurais, a saúde e segurança.

Neste sentido o acidente de trabalho de acordo com a determinação legal, sobre as doenças profissionais e/ou ocupacionais. Desta forma a Lei nº 8.213/91 em seu art. 20 e incisos trata sobre as doenças profissionais, entendida a produzir ou desencadear algum tipo de doença pelo exercício do trabalho, conforme algumas atividades determinadas e constantes, consta pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social no inciso I da referida lei (BRASIL, 1991).

Os países industrializados, onde as empresas possuem consciência do quão importante é a segurança do trabalhador, gastam muito menos dinheiro reparando danos que poderiam ser evitados com programas de prevenção e proteção no ambiente de trabalho. Porém é de responsabilidade da Nação conscientizar as empresas da importância de tais programas.

As Normas Regulamentadoras também conhecidas como NR foram aprovadas em oito de junho de 1978, pela Portaria nº 3.214, com o objetivo de esclarecer as condições necessárias de saúde e segurança no trabalho, que são de observância obrigatória tanto das empresas privadas, quanto das públicas, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho-CLT. As NR's já sofreram diversas modificações e/ou complementações no sentido de conseguir proteger o máximo possível o trabalhador (FRAZ, 2006, p.20).

Ressalta-se que, para diminuir os acidentes de trabalho, os empregadores dever buscara as medidas de proteção e prevenção conforme o ministério do trabalho estabelece, cumprindo a risca essas normas assim como estabelecer os equipamentos necessários de proteção individual e coletiva, em caso de necessidade de transportar os trabalhadores que deve ser em veículos apropriados. As ações e medidas destinadas a evitar acidentes de

trabalho dependem diretamente do tipo de atividade exercida, do ambiente de trabalho e das tecnologias e técnicas utilizadas. Destacamos as medidas de proteção coletiva e individual e as obrigações da empresa e do trabalhador.

## 5 DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO

Guilherme Augusto Caputo Bastos (2015, p.15), afirma que o primeiro Código na história da humanidade a ditar normas de reparação dos danos, foi o Código de Hamurabi. Em seu conteúdo, pode-se concluir que naquela época já havia a preocupação de proporcionar ao lesado uma reparação ao dano sofrido, a qual podia ser na forma do axioma “olho por olho, dente por dente”, como também podia ser na forma de pagamento pecuniário.

Houve que houve outras contribuições ao desenvolvimento da idéia de ressarcimento dos danos morais, dentre elas cita as Leis de Manu, onde previa somente o pagamento de um certo valor pecuniário, quando da lesão, á título de ressarcimento, diferentemente ao Código de Hamurabi (ALVARENGA, 2013).

Ao iniciar esse estudo faz-se necessário conceituar o que venha a ser o dano moral entendido pela doutrina.

Theodoro Júnior (2016, p. 02), afirma que são danos morais os ocorridos na esfera da subjetividade, ou no plano valorativo da pessoa na sociedade, alcançando os aspectos mais íntimos da personalidade humana, ou o da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua. Quando afirma que são danos morais os ocorridos na esfera da subjetividade, ou seja, são aqueles que por ato ilícito do ofensor, atinge a honra, a reputação, a integridade psíquica, a segurança, a intimidade, a imagem, o bom nome, etc.

Leciona Gardênia Borges Moraes (2015, p. 31), que para conceituar o dano moral deve-se analisar o resultado ou conseqüência que surge em decorrência da lesão, ou seja, do efeito desta na pessoa do ofendido. Assim, o dano não é a lesão ao interesse juridicamente tutelado, mas o efeito dessa lesão.

Também segundo Gardênia (2015, p. 32), complementa dizendo que danos morais são aqueles que atingem os aspetos mais íntimos da personalidade (o da intimidade e da consideração pessoal), ou o da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua (da reputação ou da consideração social).

Como se vê, o dano moral é aquele que incide sobre bens de ordem não-material, lesionando pessoas, físicas ou jurídicas, em certos aspectos de sua personalidade.

Nota-se que os autores costumam enumerar como bens dessa natureza a liberdade, a honra, a reputação, a integridade psíquica, a segurança, a intimidade, a imagem, o nome etc.

Diante disso, quando a CLT fala em ato lesivo da honra ou da boa fama (Art. 483, e), está enquadrando juridicamente essa conduta nas hipóteses de dano moral, entretanto, conforme esse artigo, quando o empregador ou seus prepostos praticar contra o empregado ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama, este poderá considerar rescindido o contrato (rescisão indireta), seria então dano material, ou seja, está explícito na CLT o dano material, contudo, a doutrina e a jurisprudência entendem que é caso de dano moral, pois estaria lesionando o empregado em sua personalidade.

Ressalta-se que por ocasião em que o trabalhador, no desempenho de suas atividades, é afetado por um dano em que perde a capacidade de realizar o trabalho, ora de forma temporária ou permanente, fica configurado o acidente de trabalho. Alguns Tribunais Regionais do Trabalho fundamentados na legislação consideram; as denominadas doenças do trabalho, aquelas adquiridas ou desencadeadas devido condições em que o trabalhador

realizava as atividades laborais e como se relacionava para desencadear o acidente de trabalho (ANTUNES, 2015).

Dessa forma, em decorrência do assédio moral o trabalhador adquirir doenças como a depressão, estará configurado o acidente de trabalho. Dito isso, cabe mencionar que o acidente no trabalho cresce provocando agravo à questão social.

Vale salientar que o assédio moral não causa repercussão apenas de ordem jurídica. Como fora mencionado anteriormente no caso em que se configure acidente de trabalho, o empregado deverá se ausentar temporariamente, à vista disto o empregador deixa de contar com a mão de obra resultando em perda de produtividade, bem como, deverá arcar com os custos econômicos da relação de emprego, pode repercutir nos cálculos da FAP (Fator Acidentário de Prevenção) da empresa, de acordo com a Lei 10.666/2003, que está previsto no art. 10 (HORVATH, 2010).

Neste caso, também se gera custos para o Estado. Compete ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) a segurar o empregado acidentado quando se passar acima de 16 (dezesesseis) dias. INSS administra a prestação de benefícios, quando tratar de auxílio acidente, auxílio doença acidentário, habilitação e reabilitação pessoal e profissional, pensão por morte e aposentadoria por invalidez. O dano material é a perda ou prejuízo que viola diretamente um bem patrimonial, reduzindo seu valor, delimitando ou anulando sua utilidade, ressalta-se, por exemplo: perda do emprego, impedimento ou dificuldade de recolocação no mercado de trabalho, despesas com medicamentos e tratamentos médicos gastos decorrente ao acidente de trabalho. O dano moral diferente do dano material caracteriza-se pela ofensa ou violação, que não incida sobre os bens patrimoniais propriamente ditos, senão os seus bens de ordem moral os quais são concernentes a sua liberdade, a sua honra, a sua personalidade, ou a sua família (MARANHÃO, 2016).

Conforme já verificamos, o dano moral torna-se a principal consequência do acidente de trabalho. Além de aviltar a dignidade da pessoa humana, agride a personalidade e a honra do indivíduo impelindo ao trabalho e criatividade, pois em caso de doenças, graves lesões podem causar verdadeiramente, aflições, desgostos e mágoas que interferem diretamente no comportamento do indivíduo (DELGADO, 2014).

Em se tratando de dano material, este poderá ser mensurado com maior facilidade a proporção do prejuízo, a fim de que, seja reparado devidamente. Já no caso do dano moral (gênero) decorrente do acidente de trabalho (espécie) a proporção do prejuízo não pode ser previsto com a mesma facilidade, tendo em vista que o valor pecuniário (dinheiro) não exerce a mesma função de equivalência. Uma vez que, como se estimar a dor alheia, o sofrimento suportado pela vítima, a dimensão de suas frustrações profissionais, pessoais, sua autoestima, dignidade, personalidade moral, as lesões sofridas, em caso de amputação ou lesões mais serias, as vezes até em morte.

Uma das muitas dificuldades encontradas além dessas acima mencionadas, é que a legislação brasileira não dispõe de um parâmetro concernente ao um cálculo de cunho indenizatório. Dessa forma o juiz terá que levar em consideração as especificidades de cada caso, princípios informadores próprios da quantificação do dano moral em geral, providos pela doutrina e pela jurisprudência, sejam em virtude da natureza e ou mesmo da reparação, tendo em vista os prejuízos morais sofridos pela vítima, a sua condição econômica, o tempo de serviço prestado na empresa, a idade do lesionado, a possibilidade de retratação, o cargo e a posição hierárquica que ocupava dentro da empresa, a posição social que desfrutava, a perspectiva profissional para o futuro e a situação à qual se vê reduzido (CAPELARI, 2012).

O nexos causal visa estabelecer, qual a verdadeira origem ou natureza do processo mórbido incapacitante, demonstrando que a doença foi desencadeada ou grande sofrimento



devido a serias lesões pela falta de segurança no ambiente de trabalho ou está foi originária das atividades desenvolvidas em prol da empresa ou no ambiente laboral. Para que a pretensão a indenização ora referida seja exitosa é necessário a comprovação do nexos causal por meio de laudo médico comprobatório.

Para que seja estabelecido o nexos causal entre o acidente de trabalho e os danos causados a saúde do trabalhador é realizado exames clínicos (físico e mental) exames complementares quando forem necessários, devendo o médico considerar os seguintes fatores: história clínica e ocupacional, estudo do local de trabalho, estudo das organizações de trabalho, dados epidemiológicos, literatura atualizada, ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições físicas, a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros, depoimento e a experiência dos trabalhadores, bem como os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais (MARTINS, 2015, p153).

A produção de prova é essencial para se provocar o Judiciário em pleito de reconhecimento do acidente no ambiente de trabalho e, por conseguinte, indenização pelos danos morais, bem como, pelos materiais gerados.

Em síntese, caso a vítima tenha interesse em pretender na Justiça a reparação do Dano sofrido e virtude do acidente de trabalho, a mesma deverá munir-se de provas suficientes com o objetivo de se comprovar a configuração da referida conduta abusiva de forma a estabelecer o nexos de causalidade (MELO, 2016).

Na esfera jurídica todos os meios utilizados no âmbito do processo civil, são considerados legítimos na seara trabalhista. Dessa maneira, o ônus das alegações comprobatórias na seara trabalhista, de acordo com o artigo 818 da CLT, é de competência da parte, no tocante aos fatos jurídicos constitutivos de seu direito (ROCHA, 2002).

Desta forma, de acordo com o recurso ordinário do Tribunal Regional do Trabalho, trata sobre a responsabilidade do empregador em acidentes no trabalho e indenização por dano moral e estético, então vejamos:

TRT-7 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00004572020165070012 (TRT-7)  
Jurisprudência • Data de publicação: 02/04/2019

EMENTA

ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E ESTÉTICO. DEFERIMENTO. Em regra, a responsabilidade do empregador por acidentes no trabalho é subjetiva, conforme se extrai do art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988, deferindo-se a indenização correspondente quando tenha ele concorrido com dolo ou culpa para o evento danoso. No caso dos autos, em que o acidente de trabalho sofrido pelo reclamante culminou na amputação de parte do dedo indicador de sua mão direita, vê-se evidenciada a responsabilidade do empregador, caracterizada pela culpa, por não ter implementado medidas protetivas suficientes à preservação da segurança no ambiente laboral, daí o deferimento das pleiteadas indenizações por danos moral e estético.

Configura Dano Moral no Direito do Trabalho o dano sofrido decorrente de acidente do trabalho ou a ele equiparado (doença ocupacional ou profissional), ou seja, havendo acidente de trabalho ou doença ocupacional ou profissional, sendo provado que tais acidentes aconteceram pelo fato do local de trabalho não apresentar as melhores condições de trabalho, não só para o cumprimento das obrigações (equipamentos obrigatórios para execução da função em perfeito estado de funcionamento) decorrentes do contrato de trabalho, mas também para a sua saúde, higiene e segurança (equipamentos de proteção ao trabalhador), nesses casos são devidos danos materiais e morais, o primeiro para indenizar os gastos obtidos

para recuperar a saúde (gastos com hospitais, remédios etc.), o segundo para compensar se do acidente prejudicar a imagem do ofendido, implicando em sofrimento, tristeza e comprometendo a sua capacidade laborativa. Sendo devido cumulativamente o dano material e moral (BATISTA, 2014).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ambiente do trabalho tem com objetivo de evidenciar sobre a salubridade, ferindo o bem estar e a segurança do trabalhador, indiferente do lugar, a atividade ou o trabalhador que exerça a relação de trabalho. Assim, protegendo de maneira humanizada o trabalho, com os reflexos que pode causar a qualidade de vida do trabalhador, abrangendo os direitos humanos garantidos o direito fundamental da dignidade da pessoa humana.

Para uma empresa permanecer competitiva, precisa dispor de trabalhadores para atingir ao sucesso, mas deve observar sobre o ambiente de trabalho oferecendo um local propício aos profissionais laborais. No Brasil tem diversos problemas com relação ao ambiente, devido à falta de estrutura, comprometendo à saúde e a segurança no trabalho dentro das empresas, sendo pelo descaso dos empresários, ou pelo desconhecimento das normas regulamentadoras existentes, assim a partir de 1994, as empresas passaram a ser obrigatória o desenvolvimento dos programas de prevenção de riscos ambientais e de saúde.

O ordenamento jurídico oferece ao meio ambiente de trabalho, que deve ser de maneira sadia e equilibrada promovendo sempre o bem-estar do trabalhador. A prevenção sendo uma das metas fundamentais à consciência em preservar o ambiente de trabalho com equipamentos necessários, um ambiente propício, resguardando a saúde física e mental, assegurando um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado.

Ressalta-se que, a falta de conhecimentos por alguns empregadores e empregados acaba proporcionando consequências jurídicas por falta de prevenção contra os eventuais riscos das atividades laborais, em alguns casos tendo que indenizar os trabalhadores e as famílias. Os acidentes de trabalho são alguns problemas que assola o Brasil por causa da precariedade das más condições de trabalho de muitas empresas. Os acidentes de trabalho normalmente ocorre quando as empresas não cumprem as normas estabelecidas por lei de segurança ao trabalhador, e por isso, expõem seus funcionários a um risco constante. Todos os envolvidos sofrem prejuízos em decorrência do acidente, podendo causar perda ou redução da capacidade para o trabalho, lesão corporal, perturbação funcional e até a morte.

Enfim, A competência é a distribuição entre os diferentes órgãos do Poder Judiciário, da prerrogativa de julgar as causas a ele apresentadas. Concernente aos conflitos entre empregado e empregador, é competente a Justiça do Trabalho para dirimir, bem como, para apreciar e julgar demanda de reparação de dano moral ocasionado por acidente no ambiente de trabalho, tal como derivado da relação de emprego. Entende-se que é oportuno mencionar que também cabe ao agressor indenizar todas as despesas realizadas pela vítima com medicamentos, tratamentos médicos, bem como, e os lucros cessantes em razão de incapacidade, ainda que temporária, até o fim de sua convalescença.

## REFERENCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Meio Ambiente do Trabalho Saudável e Equilibrado: Proteção à Saúde do Trabalhador. **Revista Eletrônica: 2013**. Disponível em:

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95514/2013\\_alvarenga\\_rubia\\_meio\\_ambiente.pdf?sequence=](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95514/2013_alvarenga_rubia_meio_ambiente.pdf?sequence=). Acesso em 22 de set de 2019.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2015.

BATISTA, Fabrício Ribeiro. **Definição de empregado e empregador – 2014**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/definicao-de-empregado-e-empregador/37119/>> Acesso em 22 de set de 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)> Acesso em 07 de maio de 2019.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei n. 5452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)> Acesso em 17 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.889/1973**. Estatui normas reguladoras do trabalho urbano e rural. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5889.htm)> Acesso em 18 abr. 2019.

\_\_\_\_\_. **Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Congresso Nacional, 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm). Acesso no dia 01 de março de 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas: O Princípio da Proteção ao Trabalhador**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 70, nov 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed., São Paulo: LTr, 2015.

DIEHL, Astor Antônio. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Prentice Hall, 2014

FERREIRA, Ligia Rosa Leonel. **Breves considerações sobre princípios do direito do trabalho – 2015**. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7722/Breves-consideracoes-sobre-principios-do-direito-do-trabalho> acesso em 27 set. 2019.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2003.

FRANZ, Lilian. **Estudo comparativo dos custos de prevenção e os custos dos acidentes de trabalho na construção civil**. Florianópolis: UFSC, 2006 Disponível em: <http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis294208>. Acesso no dia 01 de set de 2019.

MARANHÃO, Ney. Meio Ambiente do Trabalho: Descrição Jurídico-Conceitual. **Revista Direitos, trabalho e política social**, CUIABÁ, V. 2, n. 3, p. 80-117, Jul./dez. 2016. Disponível em: <http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/40>. Acesso em 22 de agosto de 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2016.

MELO, Raimundo Simão de. **Constituição de 1988 revolucionou o direito de greve no Brasil – 2016**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-ago-05/reflexoes-trabalhistas-constituicao-1988-revolucionou-direito-greve>. Acesso no dia 05 de out de 2019.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do trabalho**. São Paulo: Biblioteca LTR digital, 2003. ISBN 85-7322-410-X. Código 1509.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

TAMADA, Marcio Yukio. **O Princípio da Proteção no Direito do Trabalho Contemporâneo – 2015**. Disponível em: <http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=4385>. Acesso em 27 de set. 2019.