

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DECORRENTE AO ACIDENTE DO TRABALHO

KÁTIA CRISTINA ALVES DE OLIVEIRA

RONILSON DE SOUZA LUIZ
(Orientador).

Resumo: Objetivo deste artigo tem por finalidade orientar empregadores sobre suas responsabilidades civis em consequência ao acidente do trabalho, bem como, apresentar de forma simples com base nos artigos da Consolidações das Leis Trabalhistas, Constituição Federal e Código Civil as obrigações do empregador em virtude dos riscos que poderão surgir durante as atividades laborais devido à falta de prevenção e segurança no trabalho. Apresentarei de forma clara e objetiva as indenizações que por lei é devido ao empregado decorrente do acidente do trabalho mediante a extensão do dano causado sendo; dano material e/ou moral e até se obter o direito de requerer os dois ao mesmo tempo de acordo com a gravidade da lesão.

Palavras chaves: acidente do trabalho. Dano material e dano moral. Responsabilidade civil do empregador. Pensão vitalícia. Direito do trabalhador. (Mauricio Godinho Delgado 2012).

Summary: The purpose of this article is to guide employers about their civil responsibility in consequence of the accident at work, as well as to present in a simple way based on the articles of the Consolidations of Labor Laws, Federal Constitution and Civil Code the employer's obligations in virtue of the risks that might arise during the labor activities due to lack of prevention of occupational safety. I will present in a clear and objective way the indemnities that by law is due to the employee resulting of the accident at work by the extension of the damage caused being ; material and/or moral damage and even obtain the right to request both at the same time according to the severity of the injury.

Key words: work accident. Material and moral damage. Employer's civil responsibility. Lifetime allowance. Worker is right. (Mauricio Godinho Delgado 2012).

Introdução

Pensando na história do direito do trabalho, em meados do século XII, idade média, os trabalhadores naquela época até os tempos de 1943 trabalhavam em busca de sobrevivência e sob pressão, eram obrigados a exercer suas atividades em troca de moradia e alimento, por sua

vez quando houvesse acidente do trabalho, o mesmo era substituído e assim não sendo mais útil ao mercado de trabalho.

Já com a constituição da “CLT” Consolidação das Leis Trabalhistas, conforme decreto de 5.452 de 01 de maio de 1943, sancionada pelo presidente da época Getúlio Vargas, foram criadas leis ao trabalhador cujo objetivo em proporcionar aos trabalhadores segurança, direito, conforto e bem-estar.

Nos dias atuais grande parte dos empregadores ainda admitem empregados sem ao menos iniciar de forma correta e preventiva a contratação, incluindo-se exames admissionais contendo exames complementares, a fim de se obter a certeza de que o candidato estará apto a exercer a função, além da falta da prevenção da segurança e implantação da medicina no trabalho, cuja prevenção tem por finalidade evitar acidentes do trabalho e doenças ocupacionais desencadeadas, desta forma, afetando a qualidade de vida do trabalhador e assim gerando custos e indenizações para a empresa, uma vez que o empregador se torna o único e exclusivo responsável por todo dano causado por seu empregado conforme prevê o Código Civil (art. 927), “quem causar dano a outrem deverá indenizar a vítima pelos danos materiais e/ou morais sofridos por este”.

Este comportamento dos empresários é bem comum pelo simples fato de ambos não se sentirem os responsáveis pela causa do acidente do trabalho e, tampouco, não obtendo o conhecimento da responsabilidade civil de suas obrigações da condenação ao pagamento de indenização por dano moral ou material ao empregado acidentado.

Mas afinal o que é essa responsabilidade civil?

A palavra “responsabilidade” tem sua origem no verbo latino *respondere*, significando a obrigação que alguém tem de assumir com as consequências jurídicas de sua atividade, contendo, ainda a raiz latina de *spondeo*, fórmula através da qual se vinculava no Direito Romano, o devedor nos contratos verbais.¹

¹ No Direito Romano, para se fixar a *stipulatio*, fazia-se mister o pronunciamento dos termos *dare mihi spondes? Spondeo* era o que devia responder aquele que se responsabilizava pela obrigação (vide Maria Helena Diniz, ob. Cit., p. 29). Sobre a matéria, vale a pena conferir o excelente Direito Romano, de José Carlos Moreira Alves (6. Ed., Rio de Janeiro: Forense, 1998 v. II, p. 139-140)

Portanto a responsabilidade civil é a obrigação de indenizar o dano que uma pessoa causa a outra, seja qual for o dano causado. Contudo o empregador acredita que tal acidente tenha sido causado devido à falta de prudência do empregado, entretanto seria inviável imaginar que o empregado tivesse o propósito de provocar o acidente sob pena de permanecer inválido ou incapacitado de retornar ao mercado de trabalho, prejudicando-se desta forma o sustento da sua família e descartando sua própria qualidade de vida pessoal e profissional.

Dentro do Direito Civil a lei é clara ao que se refere das obrigações da responsabilidade civil do empregador, entre outros danos causados.

O Direito Civil é a atividade primordial do direito privado, trata-se de um conjunto de normas jurídicas (regras e princípios) que regulam as relações jurídicas entre as pessoas, sejam estas naturais ou jurídicas.²

Vejamos o que diz o Código Civil da Responsabilidade do Empregador

Da Obrigação de Indenizar

Art. 931. Ressalvados outros casos previstos em lei especial, os empresários individuais e as empresas respondem independentemente de culpa pelos danos causados pelos produtos postos em circulação.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Desta forma a obrigação da responsabilidade civil é reparar o dano que tenha sido causado, sendo que sem o dano não há em que se falar em reparação, pois a indenização só existe quando houver o dano, seja ele moral e/ou material.

Ainda assim a Lei nos retrata em outros artigos do Direito Civil, Direito do Trabalho e a Constituição Federal a responsabilidade do empregador quando o assunto se relata quanto aos riscos do acidente do trabalho sendo;

Dos Atos Ilícitos

Artigos extraídos do Código do Direito Civil

² Maiores informações disponíveis no site: <https://conceito.de/direito-civil>

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

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Da Obrigação do Empregador no Direito do Trabalho

Artigos extraídos da CLT “Consolidação das Leis Trabalhistas”

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Dos Direitos Sociais

Artigo extraído da Constituição Federal

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

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;

Nota-se que por intermédio destes artigos citados, além de outros que possivelmente devem existir a respeito da responsabilidade do empregador, este por sua vez deverá se responsabilizar por todo dano causado junto ao empregado, vale ressaltar que a falta de prevenção e a segurança no trabalho poderá de tal forma acarretar acidentes do trabalho.

Mas afinal o que caracteriza o acidente do trabalho?

O art. 19 da Lei de Benefício da Previdência Social n. 8.213/91 traz a seguinte informação; “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”.

Ressaltando que todo assunto relacionado ao acidente do trabalho não está previsto no direito civil, e sim na legislação previdenciária, o que se trata no Direito Civil é a responsabilidade do empregador quando há danos, de tal maneira podemos citar que o acidente do trabalho gera o dano, portanto o empregado tem por direito ser indenizado pelo empregador durante todo período necessário.

Há dois tipos de acidente do trabalho; acidente típico e o acidente atípico.

O *acidente típico* é considerado o tipo de acidente mais comum causado dentro da empresa durante a jornada de trabalho causando lesão corporal, perfuração funcional, invalidez ou morte.

Já o *acidente atípico* está relacionado às doenças ocupacionais e doenças do trabalho que decorre em virtude das atividades laborativas. Existem outros tipos de doenças correlacionados a doença atípica sendo elas; ato de agressão, sabotagem praticado por colega de trabalho ou terceiros; desabamento, inundação, incêndio, contaminação acidental durante o trabalho, entre outras fatalidades.

Tanto o acidente típico, bem como, o acidente atípico deverá ser analisado o nexo causal. O nexo de causalidade é o vínculo fático que liga o efeito a causa, ou seja, é a

comprovação de que houve dano efetivo, motivado por ação, voluntária, negligência, ou imprudência daquele que causou o dano, pois o nexa tem por finalidade avaliar a seqüela e verificar se a mesma houve a relação com trabalho, uma vez que houve o acidente e o mesmo foram avaliados não há o que se discutir, o nexa é incontestável, e, portanto é obrigação do empregador indenizar o empregado pelos danos causados, seja ele dano moral e/ou dano material.

Um exemplo da doença ocupacional é a “depressão”, nos dias atuais são inúmeros os empregados que sofrem com a depressão ao laborar suas atividades, vale ressaltar que não são todos os trabalhadores que estão sujeitos a pressão no trabalho, nem todo estresse no trabalho causa a depressão, e, contudo, se torna um assunto complexo e exigem cuidados do perito ao diagnosticar a depressão em doença ocupacional.

Outro ponto relevante se refere à importância da elaboração de laudos elaborados pela Medicina do Trabalho antes da empresa iniciar suas atividades.

Principais laudos

PPRA “Programa de Prevenção de Riscos Ambientais” – Através deste laudo serão analisados os riscos no ambiente de trabalho a fim de evitar acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

PCMSO “Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional” – Por meio de diagnósticos serão avaliados a saúde do trabalhador, desta forma esclarecendo dúvidas se o mesmo está apto a exercer tal atividade.

LTCAT “Laudo Técnico das Condições do Ambiente do Trabalho” – Documento que visa reportar as condições do meio ambiente de trabalho do empregado, sendo obrigatório para todas as empresas, regulamentado pela previdência social.

Entre outros que se agregam a cada atividade exercida, vemos o que diz o Art. 160 CLT;

Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.³

³ (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977). Acesso em 18/11/2017.

Na contratação é obrigatório o empregador solicitar exames admissionais a fim de avaliar a qualidade de vida do empregado, da mesma forma que deverá realizar exames periódicos durante seu período de trabalho, de mudança de função, do retorno ao trabalho e quando sair por afastamento seja ele por auxílio doença, auxílio acidente do trabalho ou auxílio maternidade. Quanto ao exame demissional este deverá ser realizado antes do término do contrato de trabalho para se obter a certeza de que o empregado poderá retomar suas atividades em outro estabelecimento. Contudo caso o exame médico periódico tenha sido realizado no período de até 135 (cento e trinta cinco) dias para as empresas de grau de risco I e II, ou até 90 (noventa) dias para empresas de grau de risco III e IV não há necessidade de refazer o exame demissional, uma vez que o mesmo se encontra dentro do prazo de validade⁴.

Todas as empresas devem providenciar a elaboração de um laudo PCMSO, independente do seu número de empregados e grau de risco relacionado à atividade econômica. Vale ressaltar que os custos relacionados aos exames médicos deverão ser custeados pelo empregador conforme prevê o Art. 168 da CLT.

Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

- I - na admissão;
- II - na demissão;
- III - periodicamente.

§ 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames:

- a) por ocasião da demissão;
- b) complementares.

§ 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

⁴ Grau de risco da empresa encontra-se disponível na NR 04 Quadro I/ Acesso em 20/11/2017.

§ 3º - O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.

§ 4º - O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

§ 5º - O resultado dos exames médicos inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica.

Enquanto que o colaborador, por sua vez, possui a obrigação de comparecer no local na data e no horário previsto para efetuar o exame. Na hipótese do empregado não for aprovado no exame demissional o mesmo não poderá ser demitido, conforme já mencionado anteriormente sobre a responsabilidade civil do empregador, pois a justiça do trabalho entende que a empresa é a única e exclusiva responsável por qualquer quadro clínico desenvolvido pelo empregado durante suas atividades laborais. Desta forma, o médico deverá orientar a empresa e o empregado sobre quais procedimentos deverão ser adotados para resolver os problemas de saúde diagnosticado nos exames, e somente após o tratamento e a comprovação da aptidão de retornar as atividades que o contrato de trabalho poderá ser encerrado.

Todavia a responsabilidade sempre será do empregador, e a forma de se precaver dos riscos que poderão surgir durante as atividades laborativas se baseia sobre a prevenção dos riscos e acidentes do trabalho. Maiores índices dos empregadores admitem empregados sem ao menos iniciar de forma correta e preventiva o processo seletivo, incluindo-se exames admissionais contendo exames complementares, digamos que boa parte dos empregadores contratam pessoas em caráter de urgência sem ao menos haver um cronograma de tempo e planejamento de ação. De fato, o planejamento de ação se destina não somente para a captação do empregado que apresenta e atribui o perfil desejado, bem como, dispor da qualidade de vida para o trabalho, ou seja, apto a exercer a função.

Em razão, o empregador é o único responsável pelos riscos que de tal forma poderão surgir no dia a dia durante as atividades laboradas, o empregador se torna responsável desde o momento da contratação, sendo de sua obrigação em orientar cada empregado sobre suas tarefas, deveres, segurança e disciplina no trabalho, pois a falta de conhecimento de ambas as

partes poderá a qualquer momento causar o acidente do trabalho, uma vez que não há segurança e medicina do trabalho implantada na empresa.

Uma prévia observação se refere a NR 01 – “ordem de serviço”. Poucos empregadores possuem o conhecimento da importância deste documento, este documento é elaborado pela medicina do trabalho junto com os demais laudos já citado anteriormente, por sua vez este documento contém esclarecimentos individuais para cada empregado, contendo informações quanto a função a ser exercida, bem como, riscos apresentados.

Por meio desta ordem de serviço o empregador estará de forma clara e objetiva orientando o empregado de tais procedimentos que deverão ser adotados durante as atividades laborais. Estas orientações são apresentadas na integração após a finalização do processo seletivo e o início da contratação, após todo esse processo o empregado estará de forma segura e orientada a laborar suas atividades.

Ainda assim não descaracteriza a responsabilidade civil do empregador diante ao acidente do trabalho, porém o protege em casos de fiscalizações e processos judiciais, vale ressaltar que mesmo que o empregador forneça estrutura adequada, segurança e prevenção no trabalho na hipótese de acidente do trabalho o mesmo deverá se responsabilizar por todo dano causado ao empregado seja ele dano moral e/ou material, porém com argumentos que justifique a segurança no trabalho, podendo ser realizado perícias a fim de se obter se de fato houve imprudência no trabalho pelo empregado, desta forma revertendo e descaracterizando a responsabilidade civil do empregador uma vez que comprovado e sentenciado pelo tribunal da justiça do trabalho que houve a imprudência do empregado.

Mas afinal qual a diferença entre dano moral e material?

O dano é justamente a lesão ao patrimônio da pessoa, sendo dano moral ou dano material. O código civil em 1916 já previa a obrigação do direito da indenização da vítima, porém não previa exatamente os danos morais e sim os danos materiais. Já a Constituição Federal de 1988 já previa as obrigações das indenizações tanto dos danos materiais, bem como, o direito de requerer o dano moral. Por volta de 2003 Código Civil Art. 186 passou a fazer uma previsão expressa de indenização exclusiva por dano moral, cujo fundamento é a lesão do patrimônio jurídico da pessoa protegido.

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.

E, contudo, os critérios para se auferir especificamente o dano relacionado ao acidente do trabalho os valores das indenizações de dano moral e material são diferentes pois para cada tipo de dano é avaliado de fato o prejuízo causado vejamos;

Dano Moral e Dano Material

Não há uma regra para se calcular o valor do dano moral, se tratando de acidente do trabalho é inviável de se chegar a um valor quantificado, pois é preciso compreender a situação do dano causado, não é uma simples ocorrência que vai gerar indenização. Portanto, é preciso existir prejuízo, e se existe prejuízo a primeira característica é analisar a extensão do dano, ou seja, a gravidade do acidente.

Ex: Empregado perdeu as duas vistas, ou seja, perdeu totalmente a visão decorrente de um acidente do trabalho, nessa circunstância podemos visualizar de forma clara e objetiva o acidente do trabalho e a proporção do dano, o empregado perdeu a capacidade laborativa 100%, além da perda de sua vida social, portanto quanto valeria esse dano? Qual seria o valor da moral? Qual valor de sua dignidade e prejuízo? Para se chegar nesse valor é preciso que a justiça estabeleça dois critérios na avaliação a fim de se calcular o valor indenizatório do dano moral sendo;

- Analisar a extensão da gravidade do dano causado, realizar uma reflexão acerca de quanto esse dano foi desfavorável a vítima na vida social e profissional.

- Punir a empresa para que a mesma a partir deste dado momento passe a investir em prevenção e segurança no trabalho.

Vale ressaltar que para se chegar ao valor o juiz não terá como base somente o dano causado, a proporcionalidade da indenização gera em torno do porte da empresa, fica inviável o juiz condenar uma empresa de pequeno porte ou microempresa no valor de dois milhões, de tal forma a empresa não terá como pagar este valor indenizatório, mas poderá de alguma forma afetar os bens pessoais, nesse aspecto certamente o empregador terá problemas para o resto da vida.

O acidente por si só além de gerar diversos efeitos que geram direitos ao trabalhador que é vítima de acidente de trabalho tem previsto na legislação trabalhista, previdenciário e constituição federal uma série de direitos garantido para sua proteção.

O primeiro direito que podemos citar como um dever é a obrigação da empresa quando ocorre um acidente de trabalho elaborar o documento CAT “Comunicação de Acidente de

Trabalho”, através desse documento que o empregado terá o direito de solicitar junto ao órgão do INSS “Instituto Nacional do Seguro Social” o auxílio acidentário. Este documento deverá ser emitido imediatamente, prazo máximo de até um dia útil após o acidente, na hipótese de a empresa não emitir o documento ou omitir o documento, estará sujeito a fiscalização, além de prejudicar o empregado no que diz respeito ao direito do auxílio acidentário, se acaso o mesmo permanecer por mais de quinze dias afastado mediante orientações médicas.

Importante salientar que a emissão do documento da CAT poderá ser emitida por terceiros sendo eles; “pronto socorro, sindicato, empregado que sofreu o acidente, dependentes, medicina do trabalho, ou seja, qualquer pessoa que dispõe do conhecimento para abertura do documento poderá emitir, desde que o mesmo seja realizado de forma correta. No entanto a negligência da empresa causará punições conforme prevê artigo 22 da lei 8.213/99, vejamos.

Art. 22.

A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.⁵

§ 1º Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como, o sindicato a que corresponda a sua categoria.

§ 2º Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto neste artigo.

§ 3º A comunicação a que se refere o § 2º não exime a empresa de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto neste artigo.

⁵ (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015). Acesso em 01/12/2017.

Segundo direito adquirido do trabalhador diante ao acidente do trabalho se refere a estabilidade de emprego de doze meses após o retorno ao trabalho, o mesmo somente terá direito a essa estabilidade se de fato se manter afastado por mais de quinze dias ao trabalho. Se houver demissão durante o período de estabilidade, a empresa terá por obrigação em indenizar o empregado por todos os reflexos garantido na lei, pois o auxílio acidentário é um benefício de natureza indenizatória, ou seja, ele serve para suprir uma redução da condição de trabalho desse trabalhador que foi acometido de um acidente do trabalho ou até mesmo estar acometido de uma doença ocupacional que se desencadeou durante suas atividades laborativas.

Destaca-se, em caso do empregado receber alta do INSS, mas, a sua recuperação deixa sequelas que incapacita de forma parcial para exercer a mesma atividade que exercia antes, o empregador deverá designar o trabalhador para outra função.

Terceiro aspecto adquirido é o direito do FGTS “Fundo de Garantia do Tempo de Serviço”, ou seja, o empregador tem por dever e obrigação em permanecer recolhendo as guias de FGTS durante todo o período em que o empregado estiver afastado por acidente do trabalho. Vale ressaltar que o afastamento por doença ocupacional também reflete nos mesmos direitos e obrigações do acidente do trabalho. Para maior clareza o afastamento por auxílio doença não possui os mesmos direitos do auxílio acidentário, o empregado não tem estabilidade e após o retorno ao trabalho e apto a exercer novamente suas funções cotidianas poderá ser demitido, salvo se houver estabilidade mínima em convenção coletiva da categoria, pois durante o período do afastamento por auxílio doença o contrato permanece suspenso.

Importante ressaltar que os códigos de afastamento são diferentes sendo, Código B31 para auxílio doença e B91 para auxílio acidentário e doença ocupacional, este por sua vez tanto o empregado, bem como, o empregador deverá estar atento a solicitação do benefício junto ao INSS para que o mesmo obtenha o direito de receber auxílio de forma correta.

E, contudo, o dano material diferente do dano moral, podemos dizer que se trata de uma indenização mais concreta, isto é, todo prejuízo causado em decorrência do acidente do trabalho deverá ser indenizado.

Ex; Um trabalhador sofreu um acidente de trabalho e, contudo, haverá custos com medicamentos, desta forma o empregador deverá arcar com todos os custos necessários para a recuperação do trabalhador. O dano material tem muito a ver com ressarcimento, dessa forma o valor da indenização se torna mais objetiva ao se comparar com o dano moral, obtendo-se

assim o direito do trabalhador no recebimento da pensão vitalícia, considerando-se que a força de trabalho é um bem material que aufero lucro, portanto a capacidade laborativa tem um valor objetivo, então diante ao acidente do trabalho é preciso pensar nas consequências causadas.

Então como forma de reparar o dano, nada mais justo, que a empresa seja condenada a indenizar o trabalhador por uma pensão vitalícia, ou seja, requerer todos os direitos previstos na convenção coletiva, sendo salário e benefícios.

Existe uma grande diferença no direito do auxílio acidentário e pensão vitalícia, pois a pensão vitalícia é determinada de acordo com o dano sofrido e pelo grau de redução da capacidade laborativa do trabalhador, já o auxílio acidentário como já citado anteriormente é um benefício fornecido pelo INSS sendo que o empregado paga o seguro do INSS uma vez que o mesmo é descontado em folha de pagamento, já a pensão vitalícia é provenientes de uma ação civil, ela é acumulável com o auxílio acidente, se tornando duas coisas diversas que se complementam, pois nada justifica o fato do trabalhador receber o auxílio acidentário que não poderá requerer a pensão vitalícia “auxilio civil” da empresa a título de dano material sentenciada por ação trabalhista. Vejamos uma ementa de pensão mensal vitalícia.

Deverá o empregador (a) ser condenada ao pagamento de pensão mensal vitalícia, no valor do último salário percebido pelo reclamante “empregado”, posto que, o comprometimento físico do autor limita sua capacidade laboral, nos precisos termos do artigo 950 do Código Civil.

Ementa: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS EM DECORRÊNCIA DE ACIDENTE DE TRABALHO. LESÕES CORPORAIS LEVES. O dano, como pressuposto da indenização civil, pode ser conceituado como toda desvantagem que experimentamos em nossos bens jurídicos como o patrimônio, corpo, vida, saúde, honra e bem-estar. Se não há prejuízo ou lesão, logicamente não há o que reparar. A partir dessa diretriz, tem-se que não é todo acidente de trabalho que gera direito à indenização para a vítima, ainda que perfeitamente caracterizados o nexo causal e a culpa patronal do empregador. O ressarcimento só ocorrerá se o acidente causar algum tipo de dano ao empregado⁶

⁶(TRT18, RO - 0001639-51.2011.5.18.0128, Rel. KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, 1ª TURMA, 19/09/2012) TRT-18 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA

Portanto, o pagamento das parcelas decorrentes do seguro acidentário não exclui a indenização devida pelo empregador, pois o empregado tem por direito em alegar que não dispõe de nenhum valor financeiro para aquisição de medicamentos, além de outras verbas a fim de custear remédios e tratamentos médicos até o momento do restabelecimento profissional para o desempenho de seu ofício.

Assim finalizo este artigo com objetivo de orientar empresas de suas obrigações e deveres diante a responsabilidade civil do empregador, a prevenção e implantação da segurança e medicina do trabalho poderá de tal forma contribuir com o bem estar e qualidade de vida de todos que compõe o quadro de colaboradores da organização, estando estes sujeitos a acidentes do trabalho a qualquer tempo que estiver a disposição da empresa. “Uma empresa com acidentes zero só depende de atitudes e reponsabilidades”.

Conclusão

Desta forma finalizo este artigo com fundamentos importantes sobre as obrigações e deveres do empregador, bem como, os direitos do empregado. A justiça é clara e objetiva “quem causar dano a outrem deverá indenizar a vítima pelos danos materiais e/ou morais sofridos por este”. Portanto as empresas precisam se conscientizar na importância da prevenção da segurança no trabalho e a implantação da medicina do trabalho a fim de se precaver das doenças ocupacionais e os riscos de acidentes decorrentes a falta de orientação e proteção. Acidentes não acontecer por acaso e sim por negligência, agir com segurança é se interagir com a qualidade de vida, pois amanhã pode ser tarde!

Referências Bibliográfica

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2006

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Vade mecum Rideel**. 11. ed. São Paulo: Rideel, 2010.

HERTZ, Jacinto Costa. **Resumo histórico**. Acidente do Trabalho. Disponível em: <<http://www.acidentedotrabalho.adv.br/resumo/01.htm>>. Acesso em: 18/11/2017.

MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 2008.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

ANEXO I – Brasil é o 4^a lugar no mundo em acidentes de trabalho.

Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), o Brasil é o 4^o colocado no ranking mundial de mortes por acidentes de trabalho, ficando atrás somente da China, EUA e Rússia. Os 4.948.000 incidentes da pesquisa do IBGE significam 13.744 acidentes por dia, 572 acidentes por hora. A Previdência Social também afirma que morreram no Brasil em 2013 2.797 trabalhadores devido a ocorrências no trabalho. Estes números são maiores do que os de mortos pela polícia no mesmo ano, que chegam há 2.212 pessoas segundo a oitava edição do Anuário Brasileiro de Segurança Pública. Se já é reconhecido que o Brasil vive uma verdadeira guerra civil protagonizada pela polícia contra a população negra e pobre, as estatísticas de acidentes de trabalho revelam a mesma realidade no mundo do trabalho, vivemos uma “guerra civil” pela patronal contra a classe trabalhadora.

ANEXO II – Dados de acidentes de trabalho por faixa etária

Faixa Etária (anos)	PNS
Total	4.948.000
18 a 29	1.676.000
30 a 39	1.417.000
40 a 59	1.572.000
60 anos ou mais	283.000

Fonte: IBGE (2013) e MPS (2013).

ANEXO III – Dados de acidentes do trabalho por atividades

Ramo da Economia	Quantidade
Agropecuária	23.440
Indústria	308.816
-Extrativa	7.139
-Indústria de transformação	222.473
--Produtos alimentícios e bebidas	52.846
--Produtos têxteis e artigos de	21.446
--Fabricação de papel e celulose	5.648
--Petróleo, biocombustíveis e coque	7.451
--Produtos químicos	8.251
--Artigos de borracha e material	14.349
--Produtos minerais não metálicos	12.806
--Metalurgia	10.439
--Fabricação de produtos de metal	17.803
--Fabricação de equipamentos eletrônicos e ópticos	3.057
--Fabricação de máquinas e	20.074
--Fabricação de veículos e equipamentos de transporte	25.605
--Outras indústrias de	22.698
-Serviços de utilidade pública (água, gás, eletricidade)	17.315
-Construção	61.889
Serviços	360.207
-Comércio e reparação de veículos automotores	99.583
-Transporte, armazenagem e	56.851
-Alojamento e alimentação	21.023
-Comunicações	3.995
-Serviços de tecnologia da	1.897
-Atividades financeiras	11.751
-Atividades Imobiliárias	1.400
-Serviços prestados principalmente a empresas	48.856
-Administração pública, defesa e seguridade social	22.996
-Educação	9.493
-Saúde e serviços sociais	70.602
-Artes, cultura, esporte e recreação	2.069
-Outros Serviços	9.691
Total	717.911

ANEXO IV – Dados de acidentes do trabalho por Estados e Capitais

Brasil	4.948.000
Rondônia	45.000
Acre	15.000
Amazonas	88.000
Roraima	13.000
Pará	319.000
Amapá	15.000
Tocantins	35.000
Maranhão	195.000
Piauí	73.000
Ceará	194.000
Rio Grande do Norte	69.000
Paraíba	79.000
Pernambuco	203.000
Alagoas	63.000
Sergipe	48.000
Bahia	358.000
Minas Gerais	575.000
Espírito Santo	63.000
Rio de Janeiro	257.000
São Paulo	903.000
Paraná	395.000
Santa Catarina	218.000
Rio Grande do Sul	294.000
Mato Grosso do Sul	69.000
Mato Grosso	102.000
Goiás	185.000
Distrito Federal	74.000

Fonte: IBGE (2013) e MPS (2013).