

O LABOR EXAUSTIVO E A SAÚDE DO TRABALHADOR: A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO RECONHECIMENTO DE DOENÇAS OCUPACIONAIS¹²

THE EXHAUSTIVE LABOR AND THE WORKER'S HEALTH: THE EMPLOYER'S RESPONSIBILITY IN RECOGNIZING OCCUPATIONAL DISEASES

Diogo de Almeida Ferrari³

Suzete da Silva Reis⁴

Resumo: O presente trabalho aborda o tema do trabalho exaustivo em contraponto com a saúde do trabalhador, sob a perspectiva da responsabilidade civil do empregador. Possui como objetivo geral verificar qual a responsabilidade do empregador quando do reconhecimento de doença ocupacional desenvolvida pelo empregado, em decorrência do meio ambiente laboral. Para tanto, utiliza como método de abordagem o dedutivo, como método de procedimento o monográfico e como técnica de pesquisa utilizada a revisão de literatura qualificada para o tema em discussão. O problema de pesquisa proposto é: o empregador deve responder civilmente pelo acometimento do trabalhador por doença ocupacional? Conclusões parciais demonstram que o empregador poderá ser responsabilizado civilmente em caso de reconhecimento da doença ocupacional desenvolvida pelo empregado em decorrência do trabalho.

Palavras-chave: Doença ocupacional; Responsabilidade civil; Saúde; Trabalho exaustivo.

¹ Este artigo é resultado das atividades do projeto de pesquisa “O enfrentamento da escravidão contemporânea na perspectiva do trabalho digno: interlocuções com a dignidade humana e os objetivos de desenvolvimento sustentável”. A pesquisa está vinculada ao Grupo de Pesquisa “Relações de Trabalho na Contemporaneidade”, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Direito, Mestrado e Doutorado, da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC.

² Este artigo foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

³ Mestrando no Programa da Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, Área de Concentração em Direitos Sociais e Políticas Públicas, na Linha de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, com bolsa PROSUC/CAPES, modalidade II. Graduado em Direito na Universidade de Santa Cruz do Sul. Integrante do Grupo de Pesquisas Relações de Trabalho na Contemporaneidade, vinculado a Linha de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, do Programa de Pós-Graduação em Direito, Mestrado e Doutorado, da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, coordenado pela Profa. Dra. Suzete da Silva Reis; Endereço eletrônico: diogoferrari@mx2.unisc.br. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0860646003961982>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0204-4854>.

⁴ Doutora em Direito (Área de concentração: Direitos Sociais e Políticas Públicas) pela Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Mestre em Direito, com bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), UNISC. Professora do Programa de Pós-Graduação – Mestrado – em Direito e do Curso de Graduação em Direito da UNISC. Professora de Cursos de Especialização Lato Sensu em diversas instituições de ensino superior. Coordenadora do Grupo de Pesquisas Relações de Trabalho na Contemporaneidade. Endereço eletrônico: sreis@unisc.br. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0526411653933592>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8820-6385>.

Abstract: This paper addresses the issue of exhaustive labor in contrast with the worker's health, from the perspective of the employer's civil liability. Its general objective is to verify the employer's responsibility when recognizing an occupational disease developed by the employee as a result of the work environment. To this end, it uses the deductive method as an approach, the monographic method as a procedure, and literature review as the research technique. The proposed research question is: Should the employer be held civilly liable for the worker's occupational disease? Partial conclusions show that the employer may be held civilly liable in the case of recognition of an occupational disease developed by the employee due to work conditions.

Keywords: Civil liability; Exhaustive labor; Health; Occupational disease.

1. Considerações iniciais

O presente trabalho aborda o tema do trabalho exaustivo em contraponto com a saúde do trabalhador, sob a perspectiva da responsabilidade civil do empregador. Possui como objetivo geral verificar qual a responsabilidade do empregador quando do reconhecimento de doença ocupacional desenvolvida pelo empregado em razão do ambiente de trabalho.

Em razão da necessidade do trabalho para a subsistência, muitos empregados se submetem às condições de trabalho exaustivos o que, sem sombra de dúvidas, fere o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, princípio basilar da República Federativa do Brasil.

Ocorre que, cada vez mais, as condições degradantes e exaustivas de trabalho acabam por refletir em todos os âmbitos da vida privada do trabalhador, especialmente na sua saúde.

Todavia, em que pese o recorrente acometimento dos trabalhadores por doenças ocupacionais, especialmente à síndrome do esgotamento profissional (síndrome de *burnout*), em raras hipóteses o nexo de causa com o labor é verificado e, quando verificado, almeja-se a reparação civil pela redução ou incapacidade do trabalho.

Assim, como propósito de aprofundar o estudo na presente temática, delimitou-se como problema de pesquisa: o empregador deve responder civilmente pelo acometimento do trabalhador por doença ocupacional?

Para tanto, utiliza como método de abordagem o dedutivo, como método de procedimento o monográfico e como técnica de pesquisa utilizada a revisão de literatura qualificada para o tema em discussão, tendo-se como base principal a Constituição da República Federativa do Brasil de 1998 (CRFB), a Consolidação de Leis do Trabalho (CLT), o Código Civil Brasileiro (CC), o banco de teses e dissertações da CAPES, livros, revistas, artigos e periódicos qualificados para o tema do presente estudo.

Diante disso, no primeiro item, será abordado a temática do trabalho exaustivo.

No segundo item, será abordado as doenças ocupacionais como resultado das condições degradantes de trabalho.

Por fim, no terceiro e último item, será analisado sobre a responsabilidade civil do empregador frente ao acometimento do trabalhador por doenças ocupacionais.

Nesta senda, necessário destacar que compete ao empregador garantir um ambiente de trabalho salubre aos empregados, como forma de precaver o acometimento dos trabalhadores por doenças de caráter ocupacional.

Assim, pode-se afirmar que este artigo contribuirá com a produção científica sobre o tema da responsabilidade civil dos empregadores quando do desenvolvimento de doenças ocupacionais pelos trabalhadores.

2. O trabalho exaustivo e a limitação de jornada

As primeiras regulamentações no que se referem ao trabalho de forma subordinada ocorreram como reflexos das greves de 1917 e da adesão pelo Brasil à primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Ramos Filho, 2009).

Ao passo que demais países discutiam sobre o tema entre o século XIX e início do século XX, o Brasil começou a tratar as jornadas de trabalho de forma elástica, o que levou à discussões sobre a necessidade de regulamentação para o funcionamento do capitalismo emergente (Ramos Filho, 2009).

Neste sentido, destaca o autor que:

Logo depois da abolição da escravatura (como relação de trabalho legalizada pelo Direito e pelo Estado Brasileiro) continuou a ser frequente a prestação de jornadas superiores a doze horas de trabalho, eis que o horário de trabalho geralmente coincidia com as horas em que houvesse luz natural, inclusive para as crianças e adolescentes empregados, tanto no campo, quanto nas cidades (Ramos Filho, 2009, p. 181).

Atualmente, no Brasil, o trabalho possui limitação de jornada de 8h (oito horas) diárias e 44h (quarenta e quatro horas semanais (Brasil, 1988; Brasil, 1943). Contudo, há certas possibilidades na legislação que permitem aos empregadores a adoção de jornada que extrapolam esses limites diários.

Neste sentido, é a redação do art. 59, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, que assim dispõe que: “A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho” (Brasil, 1943, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm), ou seja, permitindo a realização de horas extras, acima do limite constitucional.

Em contraponto, o art. 7º, XIII, da Constituição Federal prevê que que é um direito dos trabalhadores, sejam urbanos ou rurais, a “duração do trabalho normal *não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais*, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (Brasil, 1988, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm, grifo nosso).

Nessa senda, Ramos Filho (2009, p. 180) assim afirma:

Para que o capitalismo pudesse se converter em modo de produção hegemônico, foi necessária a criação de sistemas de controle do tempo e, mais ainda, das parcelas de tempo durante as quais os trabalhadores vendiam suas forças de trabalho mediante remuneração, ensejando o surgimento da disciplina científica dos tempos de trabalho. A produtividade passa a ser medida pela quantidade de produtos fabricados ao longo de determinado período. Neste sentido, para quem compra a força de trabalho, a produtividade aparece associada às *longas jornadas*, gerando resistência na classe que vive da venda da força do trabalho (grifo nosso).

Veja-se que a Constituição Federal faculta a compensação de horários e redução da jornada de trabalho, contudo, não menciona a possibilidade de extrapolação da jornada de trabalho em limite superior à 8h (oito horas) diárias ou à 44h (quarenta e quatro horas) semanais por meio da realização de horas extras, possibilidade essa que somente é levantada pela redação da Consolidação das Leis do Trabalho.

O que há na Constituição Federal é, conforme art. 7º, XVI, a previsão da garantia aos trabalhadores de “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal” (Brasil, 1988, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm), sem, contudo,

mencionar o limite de horas extraordinárias que é possível realizar.

Sobre isso, Castilho e Esteves (2019, p. 2534) explicam:

A garantia de uma duração “normal” do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção de trabalho, *tornou-se constitucional*, contrariando as expectativas de renascimento do liberalismo clássico do patronato e também frustrando as expectativas dos setores progressistas de uma jornada de 40 horas (grifo nosso).

Veja-se que a compensação tornou-se constitucional, contudo, em momento algum menciona-se na Constituição Federal um limite para realização de horas extraordinárias.

Neste ponto, em relação à necessidade de limitação da jornada de trabalho, Dal Rosso (2006, p. 31) assim explica:

A jornada de trabalho se expressa primeiramente pelo componente de duração, que compreende a quantidade de tempo que o trabalho consome das vidas das pessoas. A questão tem diversas implicações, três das quais são aqui destacadas: afeta a qualidade de vida, pois interfere na possibilidade de usufruir ou não de mais tempo livre; define a quantidade de tempo durante o qual as pessoas se dedicam a atividades econômicas; estabelece relações diretas entre as condições de saúde, o tipo e o tempo de trabalho executado.

Desta forma, tem-se que a Constituição Federal busca assegurar maior direito aos trabalhadores, ao passo que permite a compensação de jornada, contudo, mantém seu limite semanal em 44h (quarenta e quatro horas), prevendo tão somente que, em caso de realização de horas extraordinárias, essas devem ser remuneradas com no mínimo cinquenta por cento da hora normal de trabalho (Brasil, 1988).

Portanto, depreende-se que a Carta Magna tem como finalidade evitar o labor em jornadas exaustivas, que, segundo Abdala (2023, p. 2):

[...] pode ser caracterizada quando a previsão legal do tempo de duração da jornada normal de trabalho é ultrapassada por reiteradas vezes. Uma jornada de trabalho que avança, além dos limites de tempo permitidos pela legislação, pode trazer muitos danos para o trabalhador, pois uma jornada de trabalho exaustiva deteriora as próprias condições do trabalho quanto aos direitos das partes, máxime daqueles vulneráveis na relação laboral.

Dal Rosso (2006, p. 31) explica que “A jornada máxima decorre do fato de que as pessoas têm uma capacidade máxima de trabalhar, apesar das variabilidades individuais, sem afetar as

condições de saúde e de vida”.

Portanto, tem-se que a garantia constitucional de limitação de jornada, seja diária, seja semana, possui como propósito a redução e prevenção de desenvolvimento de doenças ocupacionais, constituindo, desta forma, verdadeira medida de saúde ao trabalhador no ambiente laboral (Delgado, 2009), tema esse que será abordado no próximo item do presente artigo.

Nota-se que a limitação de jornada constitui elemento essencial para a saúde e bem estar do trabalhador, ao passo que o labor em jornadas extenuantes afetam os mais diversos âmbitos da vida e saúde do trabalhador.

Nesta senda, Ramos Filho (2009) explica que a precarização do trabalho, seja por meio das jornadas extenuantes, seja por outra forma, constitui uma estratégia empresarial que objetiva aumentar a produtividade do trabalhador e, por consequência, a lucratividade da empresa.

Conforme o autor:

A produtividade passa a ser medida pela quantidade de produtos fabricados ao longo de determinado período. Neste sentido, para quem compra a força de trabalho, a produtividade aparece associada às longas jornadas, gerando resistência na classe que vive da venda da força do trabalho. (Ramos Filho, 2009, p. 180)

Portanto, o capitalismo exigiu uma cobrança excessiva dos trabalhadores afim de laborarem em jornadas exaustivas e, por consequência, aumentar a produtividade e lucratividade do empregador.

Contudo, com o passar dos anos, verificou-se que era necessário a intervenção do legislador para a criação de sistemas de controle de jornada, como forma de buscar atenuar o labor em jornadas excessivas – o que, por certo, constitui uma forma de escravidão contemporânea – e, consequentemente, reduzir a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, as quais serão abordadas no próximo item.

3. As doenças decorrentes do ambiente de trabalho

Como discorrido no item anterior do presente artigo, o labor em condições exaustivas gera reflexos nos mais diversos âmbitos da vida pessoal, dentre eles, a intimidade e a saúde do trabalhador.

Veja-se que a necessidade do labor acaba por muitas vezes submetendo o trabalhador à ambientes de trabalho e condições degradantes, o que, sem sombra de dúvidas, fere inúmeros direitos e garantias constitucionais dos trabalhadores.

Não somente em decorrência das jornadas exaustivas, mas por diversos outros fatores, muitos trabalhadores restam acometidos por doenças ocupacionais.

Nesse contexto, Araújo e Moraes (2017, p.1-2) explicam que:

[...] o trabalho é elemento salutar no desenvolvimento individual e social. No entanto, apesar de promover contribuições no que tange a metas pessoais e de colaborar na constituição de identidade do trabalhador como sujeito inserido em um determinado contexto social, o trabalho também pode ser prejudicial, seja pela exposição a riscos físicos, químicos e/ou psicológicos ou pela privação material e a posição socioeconômica desfavorecida, provenientes de baixa renda e de salários insatisfatórios. Por esse ângulo, o trabalho é aspecto pernicioso e fonte de experiências de sofrimento.

Nesse sentido, Avelar (2023, p. 25) explica que “ter um ambiente de trabalho equilibrado é crucial para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores em geral, mas na verdade vai além disso”, visto que repercute em diversos âmbitos da vida do trabalhador.

Em sentido contrário, o labor em um ambiente de trabalho não saudável e/ou insalubre reflete, dentre outros, na vida familiar do empregado, bem como nas suas relações pessoais, reduzindo a produtividade e gerando uma sensação de impotência no trabalhador (Avelar, 2023).

Neste contexto, Otaviano e Marques (2021, p. 406) explicam que:

Em que pese a previsão constitucional acerca do direito subjetivo dos trabalhadores ao exercício de suas funções em ambiente de trabalho seguro e sadio, cabendo ao empregador adotar as medidas necessárias para reduzir os riscos inerentes ao trabalho, o que se verifica é que as normas de proteção não têm alcançado efetividade, sendo que as doenças relacionadas ao trabalho estão aumentando, o que traz grande preocupação em diversos aspectos, em especial em relação à sociedade como um todo e aos prejuízos financeiros causados às empresas e ao Estado.

Veja-se que, a depender do ambiente de trabalho, principalmente nos quais o trabalhador é exposto a agentes insalubres, submetido a jornadas extenuantes, a tratamentos rigorosos e/ou excessivos, a práticas de assédio – moral ou sexual –, o empregado poderá restar acometido por doenças, as quais, por estarem vinculadas ao trabalho, seja por nexo de causa, seja por nexo de concausa, acaba por configurar doenças ocupacionais.

Silva e Dias (2017, p. 34) afirmam que “para ser caracterizada como doença profissional

ou do trabalho, exige-se a vinculação direta ou indireta da patologia ou mesopatia com a execução do contrato de trabalho”, ao passo que em razão das circunstâncias do local de trabalho ou da atividade desenvolvida, é possível a classificar o fato danoso como uma doença relativa ao trabalho (Silva; Dias, 2017).

Neste cenário, Avelar (2023, p. 25) argumenta que “os acidentes de trabalho e as doenças profissionais assumem uma importância inegável”, ao passo que ferem o mais íntimo dos âmbitos da vida do trabalhador, qual seja, a sua saúde.

Igualmente, conforme Reis e Prado (2019, p. 17) cabe “ressaltar que as doenças desenvolvidas em razão das condições em que o trabalho é realizado, ou das condições inerentes a ele, também se equiparam a acidente do trabalho para todos os efeitos”.

Nesse sentido, a Lei 8.213, de 24 de junho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social prevê, em seu artigo 20, incisos I e II, que se consideram como acidente de trabalho a “doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social” (Brasil, 1991, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm).

De igual forma, de acordo com o referido artigo, também se consideram como acidente de trabalho a “doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente” (Brasil, 1991, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm).

Neste aspecto, de forma conceitual, Avelar (2023, p. 26-27) afirma que:

Doenças ocupacionais, também conhecidas como doenças relacionadas ao trabalho ou doenças profissionais, são condições de saúde que estão diretamente relacionadas com o ambiente de trabalho e as atividades laborais de um indivíduo. Essas doenças podem resultar da exposição a fatores de risco presentes no local de trabalho ao longo do tempo, as doenças ocupacionais podem afetar trabalhadores de diversos setores e ocupações, e seus efeitos podem variar de leves a graves.

Além disso, essas condições podem se desenvolver de forma aguda, como resultado de uma exposição repentina a substâncias tóxicas, ou de forma crônica, devido à exposição prolongada a condições prejudiciais à saúde. As causas das doenças ocupacionais são variadas e podem incluir, exposição a substâncias químicas nocivas, trabalhadores que lidam com produtos químicos perigosos podem desenvolver doenças respiratórias, dermatológicas ou até mesmo câncer devido à exposição constante a essas substâncias.

Ademais, não se pode ignorar a existência de outras doenças ocupacionais, quais sejam as doenças silenciosas ou, em outras palavras, as doenças mentais, principalmente às

decorrentes do labor exaustivo e do consequente esgotamento profissional.

Em relação à essas doenças ocupacionais, Soares e Soares (2020, p. 6) explicam que “os transtornos mentais relacionados ao trabalho, entre eles a *síndrome de burnout*, podem ser desenvolvidos em virtude de um meio ambiente do trabalho tóxico, com clima e cultura organizacional deletérios, como o que ocorre nas empresas que tem institucionalizada, mesmo que veladamente, a prática do assédio moral.”

De forma complementar, Otaviano e Marques (2021, p. 416) afirmam que:

As ações advindas do trabalho podem atingir o corpo, atingindo a saúde física através de disfunções e lesões biológicas, mas também reações psíquicas relacionadas à situações de trabalho patogênicas, além de possibilitar o desencadeamento de processos psicopatológicos relacionados às condições de trabalho. Da mesma forma, fatores relacionados ao tempo e ao ritmo de trabalho (como jornadas longas, poucas pausas, trabalhos noturnos ou jornadas alternadas, ritmos muito intensos ou monótonos) também influenciam na determinação do sofrimento psíquico.

Desta forma, compete destacar que cabe ao tomador de serviços a responsabilidade por manter um meio laboral equilibrado e saudável, ao passo que por diversas vezes o trabalhador acaba se submetendo ao contato com agentes insalubres ou outras práticas empresariais que podem ser nocivas à sua saúde (Reis; Prado, 2019), a fim de garantir uma forma de subsistência a si e sua família.

Ademais, não se pode olvidar, como defende Rojas (2017), que a implementação da tecnologia no ambiente de trabalho foi um fator que agravou o desenvolvimento de doenças ocupacionais pelo trabalhador, dentre elas, especialmente, as doenças mentais.

Neste cenário, afirma a autora:

O advento da tecnologia que, posteriormente, culminou na revolução industrial e atômica, pelo surgimento de atividades nucleares, corroborou para a ocorrência incessante de acidentes de trabalho e o desenvolvimento de múltiplas doenças ocupacionais, incluindo os distúrbios psicológicos da depressão e ansiedade, considerados como o mal do século XXI. [...]. Desde a revolução industrial até os dias atuais é possível encontrar trabalhadores submetidos a condições de trabalho extenuantes, exercendo seu labor em locais insalubres e perigosos sem medidas básicas de proteção, da segurança e saúde, o que facilita a ocorrência de um acidente ou o desenvolvimento de uma doença (Rojas, 2017, p. 24).

Portanto, vê-se que, em decorrência de diversos fatores ligados ao ambiente do trabalho, os trabalhadores podem restar acometidos por doenças que, por encontrarem nexos com o trabalho, caracterizam-se como doenças ocupacionais.

Restando configurada a presença dessas, tem-se que se encontra presente o ato ilícito por parte do empregador/tomador de serviços, que não garantiu aos seus empregados um meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável.

Assim, sendo incontroverso a existência do ato ilícito, seja pelo dolo em sentido estrito, seja pela culpa em sentido amplo – imprudência, negligência ou imperícia –, é que se busca analisar no último item, a existência ou não de responsabilidade de caráter civil do empregador com fito de indenizar o trabalhador.

4. A responsabilidade civil do empregador

Ao empregador, enquanto tomador de serviços e destinatário do lucro proveniente da atividade econômica, compete assegurar aos seus trabalhadores e prestadores de serviços um ambiente de trabalho saudável, livre de riscos e agentes insalubres.

Conforme Diniz (2023, p. 20), “o termo responsabilidade deriva do verbo latino '*respondere*', e se refere ao fato de alguém assumir a garantia de algo” (grifos no original).

No âmbito nacional, há duas principais teorias que tratam sobre a responsabilidade civil, quais sejam, a teoria da responsabilidade objetiva e a teoria da responsabilidade subjetiva (Souza *et. al.*, 2024).

Nesse sentido, complementam Manaf e Silva (2024, p. 3):

Insta ressaltar que o ordenamento jurídico brasileiro adotou as responsabilidades comprovadas pela ação comissiva ou omissiva e o nexo de causalidade, para amparar o direito de reparação do dano pelo acidente, seja na ordem material e moral, sendo permitida a acumulação de sanções civis, penais e administrativas, independentes entre si, isto é, a inobservância das normas de saúde e segurança de trabalho, com eventuais ocorrências de acidentes de trabalho, a empresa deverá indenizar o trabalhador, e em caso de morte, à sua família, bem como empregador ou responsável pela empresa poderão ser criminalmente penalizados.

Nessa senda, cumpre destacar que a responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho e, conseqüentemente, por equiparação, às doenças ocupacionais, encontra previsão no artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, o qual prevê que a responsabilidade do tomador de serviços é, em regra, subjetiva, isto é, além da demonstração da conduta ilícita, do dano e do nexo de causalidade, é necessária a comprovação do elemento subjetivo, quais sejam, o dolo ou a culpa (Brasil, 1988).

Contudo, o Supremo Tribunal Federal (STF) já decidiu, no julgamento do Tema 932 da Repercussão Geral, que o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho (Brasil, 2020). Vejamos a Tese fixada:

O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade (Brasil, 2020, <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4608798&numeroProcesso=828040&classeProcesso=RE&numeroTema=932>).

Portanto, a responsabilização objetiva do empregador ocorrerá nos casos especificados em lei ou, quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade (Brasil, 2002).

Assim, o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, consagra a teoria do risco da atividade como fator para o reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador, de modo que “haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos para os direitos de outrem” (Brasil, 2002, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm).

Ora, se a responsabilidade objetiva existe nas relações civis em que os deveres referentes à segurança são reduzidos, não seria razoável que, nas relações de trabalho, nas quais o empregador assume o risco do empreendimento, conforme preconiza o artigo 2º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a obrigação de assegurar um seguro ambiente laboral, esta não fosse observada (Brasil, 1943).

Nesse sentido, Souza *et. al.* (2024, p. 448):

Baseando-se na definição de responsabilidade objetiva, conforme o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, a responsabilidade objetiva não exige a comprovação de dolo ou culpa por parte do agente causador do dano, mas apenas a evidência dos prejuízos sofridos pela vítima. Mesmo que o agente não tenha agido com dolo ou culpa, ele deve indenizar a parte prejudicada, o que torna possível aplicar a responsabilidade objetiva do empregador em casos de acidentes de trabalho e doenças

ocupacionais, especialmente quando a vulnerabilidade do trabalhador for comprovada. Assim, para que se estabeleça a responsabilidade objetiva do empregador e a consequente indenização, é necessário apenas demonstrar o dano e o nexo causal, sem a necessidade de provar culpa ou dolo do empregador para que ele seja responsabilizado pelos danos causados ao empregado.

Destaca-se que o ente patronal é responsável direto pela concessão e preservação de um meio ambiente – e seus prolongamentos – seguro e digno aos trabalhadores, por força de mandamento constitucional, previsto nos artigos 170, VI, e 225 da Constituição Federal (Brasil, 1988), bem como por força de determinação legal, nos termos do artigo 157 da CLT (Brasil, 1943).

Souza *et. al.* (2024, p. 459) complementam:

Atualmente, no Brasil, a legislação específica que trata da indenização por acidente de trabalho no âmbito da Previdência Social é a Lei nº 8.231/1991, cujos artigos 19 e 22 foram posteriormente modificados pela Lei Complementar 150/2015. Essa lei especial, fundamentada na teoria do risco, estabelece que, em caso de acidente, o empregado deve ser indenizado pelos danos sofridos durante o trabalho ou em decorrência dele. Portanto, basta comprovar a ocorrência do acidente e sua relação com a atividade laboral.

Assim, com base na legislação especial, o empregado terá direito à indenização conforme a teoria da responsabilidade objetiva, que estabelece os critérios considerando a lesão, seus efeitos, e a presença de incapacidade total ou parcial para o trabalho. Essa teoria, como se observa, tem sido aplicada nas decisões recentes dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Diferentemente da responsabilidade subjetiva, na responsabilidade objetiva a reparação ocorre independentemente da comprovação de culpa ou dolo por parte do responsável pelo ato ilícito. Portanto, a indenização deve ser concedida sempre que houver dano, ato ilícito e nexo causal entre ambos.

Logo, é indiscutível a responsabilidade do empregador nos casos de acidente de trabalho e, por equiparação, às doenças ocupacionais, forte no art. 20, I e II, da Lei 8.213/91 (Brasil, 1991).

Assim, depreende-se que, nos casos em que não for possível averiguar a responsabilidade objetiva do empregador, ainda persistirá o dever de indenizar, contudo, tal responsabilidade deverá ser apurada por meio da forma subjetiva, prevista nos artigos 186 e 187, ambos do Código Civil (Brasil, 2002).

Nesta mesma linha, Mesquita, Mesquita e Fontes concluem (2023, <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/juridico/article/view/3352>):

Exigir a adoção de medidas de segurança e saúde no trabalho por parte das empresas, especialmente em atividades de risco através da implementação do Compliance

efetivo, visando adotar medidas preventivas, sendo este o efeito esperado da decisão. Porém, a repercussão vai além, a entrada oficial da teoria do risco profissional na seara trabalhista preocupa especialmente o capital transnacional que atual no Brasil, porque é nos países em desenvolvimento que as grandes empresas encontram mão-de-obra “competitiva”, sem o custo social que os países desenvolvidos exigem. As grandes corporações não podem ferir regras de direitos humanos em seus países de origem, então ferem nos países periféricos.

A lacuna deixada para interpretação sobre o que é atividade de risco, conceito aberto que, até que o legislador resolva parametrizar, será preenchida com responsabilidade pelo Poder Judiciário.

É muito fácil visualizar os riscos a que estão expostos os trabalhadores de mina de subsolo, ou mesmo na mineração a céu aberto, mas há atividades em que o dano ao trabalhador não são tão visíveis, então as pesquisas em afastamentos previdenciários e demandas judiciais de lesões sofridas em decorrência do trabalho já são necessárias para tornar as decisões mais compatíveis com a realidade laboral, haja vista a possibilidade de eliminação de riscos de atividades em função de implementação de novos métodos de produção e geração de novos riscos em novas atividades econômicas.

Diante do exposto, extrai-se do princípio da proteção integral ao trabalhador, que é conferido ao empregador o ônus de garantir um meio ambiente de trabalho seguro, “observando todas as normas de segurança e saúde no trabalho” (Mesquita; Mesquita; Fontes, 2023, <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/juridico/article/view/3352>). Ainda, nas atividades que haja risco ao empregado em decorrência da sua natureza, mesmo que seja seguidas todas as normas de segurança, ainda subsiste o dever de indenizar no caso de ocorrência de algum evento danoso (Mesquita; Mesquita; Fontes, 2023).

Portanto, nos casos de reconhecimento de doenças ocupacionais, tem-se que deverá ser o empregador responsabilizado pelo infortúnio, não só em caso de perda da capacidade para o labor, mas também em caso de redução, a qual será poderá ser apurada por meio da responsabilidade objetiva ou por meio da responsabilidade subjetiva.

5. Considerações finais

O presente artigo teve como objetivo verificar qual a responsabilidade do empregador quando do reconhecimento de doença ocupacional desenvolvida pelo empregado em razão do ambiente de trabalho.

Para compreender de forma clara o assunto, buscou-se, primeiramente, analisar o trabalho exaustivo e a necessidade de limitação de jornada.

No segundo item, buscou-se analisar o desencadeamento de doenças em razão do ambiente de trabalho e das jornadas exaustivas.

No terceiro e último item buscou-se analisar as formas de responsabilidade civil presentes no nosso ordenamento jurídico e a possibilidade (ou não) da imputação desta aos empregadores no caso de ocorrência de acidentes de trabalho e, por equiparação, nos casos de acometimento dos trabalhadores por doenças ocupacionais.

A partir disso, pode-se concluir que, enquanto destinatário da atividade econômica, o empregador assume o risco e o ônus do negócio.

Portanto, não seria crível descartar que, nos casos de ocorrência de acidente de trabalho ou acometimento do trabalhador por doenças de caráter ocupacional, o empregador não fosse responsabilizado.

Assim, sendo reconhecida a doença desenvolvida pelo trabalhador por decorrência ou com nexo de causa ou concausa com o labor, deve o empregador ser responsabilizado civilmente, com o consequente dever de indenizar, responsabilização essa que deverá ser apurada por meio da responsabilidade subjetiva ou, nos casos previstos por lei, por meio da responsabilidade objetiva, a qual, conforme já decidido pelo Supremo Tribunal Federal, não encontra nenhum óbice na legislação trabalhista e é compatível com a previsão da Carta Magna.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Isméria Espíndula. JORNADA EXAUSTIVA DE TRABALHO: Dano Existencial. **Revista Jurídica do Nordeste Mineiro**, [S. l.], v. 1, n. 1, 2023. Disponível em: <https://revista.unipacto.com.br/index.php/juridica/article/view/273>. Acesso em: 7 out. 2024.

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 20, n. 1, p. 1–13, 2017. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v20i1p1-13. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/149091>. Acesso em: 7 out. 2024.

AVELAR, Edson Miguel de Barros. Doenças ocupacionais nas relações trabalhistas e a responsabilização civil: uma revisão de literatura. In: REIS, Suzéte da Silva; Oliveira, Victória Scherer de. **Relações do trabalho na contemporaneidade**. Cruz Alta: Ilustração, 2023, p. 25-37.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 out. 2024.

BRASIL, **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Constituição das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/

decreto-lei/ Del5452.htm. Acesso em: 01 out. 2024.

BRASIL, **Lei nº 8.213, de 24 de junho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 01 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 04 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário 828.040**. DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. TEMA 932. EFETIVA PROTEÇÃO AOS DIREITOS SOCIAIS. POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA DO EMPREGADOR POR DANOS DECORRENTES DE ACIDENTES DE TRABALHO. COMPATIBILIDADE DO ART. 7, XXVIII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL COM O ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. APLICABILIDADE PELA JUSTIÇA DO TRABALHO. Recorrente: Protege S/A – Proteção e Transporte de Valores. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 12 de março de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4608798&numeroProcesso=828040&classeProcesso=RE&numeroTema=932>. Acesso em 03 out. 2024.

DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Revista Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 31-34, out./dec. 2006. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400016. Acesso em: 02 out. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 75, n. 2, p. 25-34, abr./jun. 2009. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/13496>. Acesso em: 07 out. 2024.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. v.7. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627765. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627765/>. Acesso em: 04 ago. 2024.

ESTEVES, Juliana Teixeira; CASTILHO, Larissa Ximenes de. A duração do trabalho e os três espíritos do capitalismo. **Revista Direito e Práxis**, [S. l.], v. 10, n. 4, p. 2512–2539, 2019. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/36036>. Acesso em: 07 out. 2024.

MANAF, Marcos Aurelio; SILVA, Maira Vitoria da. Medidas de segurança do trabalho, a responsabilidade das empresas e os impactos sociais e econômicos em acidentes do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, [S. l.], v. 11, n. 1, 2024. Disponível em:

<https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/205>. Acesso em: 7 out. 2024.

MESQUITA, Alessandra de Andrade Barbosa Santos de; MESQUITA, Evandro Afonso de; FONTES, José Eduardo Trevisano. A responsabilidade civil objetiva no contrato de trabalho e o compliance trabalhista. **Ponto de Vista Jurídico**, Caçador (SC), Brasil, v. 12, n. 2, p. 217–230, 2023. DOI: 10.33362/juridico.v12i2.3352. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/juridico/article/view/3352>. Acesso em: 7 out. 2024.

OTAVIANO, Camila Vanzela Garcia; MARQUES, Fabíola. Proteção à saúde mental do trabalhador sob a ótica do meio ambiente de trabalho. **RJLB**, [S. l.], ano 7, n. 5, p. 395-428, 2021. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/5/2021_05_0395_0428.pdf. Acesso em: 04 out. 2024.

RAMOS FILHO, Wilson. Crise capitalista, duração do trabalho e gestão empresarial. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais e Justiça**, [S. l.], v. 3, n. 6, p. 177–205, 2009. DOI: 10.30899/dfj.v3i6.497. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/497>. Acesso em: 07 out. 2024.

REIS, Jair Teixeira dos; PRADO, Antônio Zoti. A reforma trabalhista brasileira de 2017 e a desconsideração da duração do trabalho como norma relacionada à saúde dos trabalhadores. **Revista de Direito da Faculdade Guanambi**, Guanambi, v. 6, n. 01, p. e246, 2019. DOI: 10.29293/rdfg.v6i01.246. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/RDFG/article/view/13919>. Acesso em: 7 out. 2024.

ROJAS, Aline Cristina. O meio ambiente de trabalho equilibrado como peça-chave para mitigar a ocorrência de acidentes do trabalho. In: ROCHA, Lilian Rose Lemos et al. (Coord.). **Caderno de pós-graduação em direito: direito do trabalho contemporâneo**. Brasília: UniCEUB : ICPD, 2017, p. 24-51. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/11367>. Acesso em: 01 out. 2024.

SILVA, Mateus Henrique; DIAS, Fernando Ramos Bernardes. A doença ocupacional e a responsabilidade civil do empregador. **Revista Rumos da Pesquisa em Ciências Empresariais, Ciências do Estado e Tecnologia**, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 31-48, 2017. Disponível em: <https://www.unicerp.edu.br/revistas/rumos/2017-v2/ART-03-RUMOS-2017-2.pdf>. Acesso em: 01 out. 2024.

SOUZA, Edmar Rocha de; HONORATO, Jaqueline Santos; OLIVEIRA, Demerson Souza de; MORAIS, Uerlei Magalhaes de. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR E VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR: ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 10, n. 9, p. 446–471, 2024. DOI: 10.51891/rease.v10i9.15514. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/15514>. Acesso em: 7 out. 2024.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar; SOARES, Ivan Maria Mello. Direito do trabalho e ergonomia organizacional: prevenção do assédio moral e a síndrome de burnout por contribuição do modelo demanda-controle de Karasek. **Revista Ação Ergonômica**, [S. l.], v.

XIX SEMINÁRIO NACIONAL
DEMANDAS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS
NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

IX MOSTRA NACIONAL DE TRABALHOS CIENTÍFICOS

REALIZAÇÃO

UNISC
UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL



ISSN: 2447-8229
2024

14, n. 2, ed. 202010, p. 1-8, 2020. Disponível em: <https://revistaacaoergonomica.org/doi/10.4322/rae.v14n2.e202010>. Acesso em 22 jun. 2024.