



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO BACHARELADO

ADRIANA SILVA ALMEIDA

**AS AÇÕES INDENIZATÓRIAS POR DOENÇA OCUPACIONAL EM
TRABALHADORES METALÚRGICOS:** um estudo sobre a responsabilidade civil do
empregador à luz dos acórdãos do TRT da 16ª região

SÃO LUÍS

2024

ADRIANA SILVA ALMEIDA

**AS AÇÕES INDENIZATÓRIAS POR DOENÇA OCUPACIONAL EM
TRABALHADORES METALÚRGICOS: um estudo sobre a responsabilidade civil do
empregador à luz dos acórdãos do TRT da 16ª região**

Monografia apresentada ao Curso de Direito
Bacharelado da Universidade Estadual do
Maranhão para obtenção do grau de Bacharel
em Direito.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a. Jaqueline Alves da
Silva Demetrio.

SÃO LUÍS

2024

Almeida, Adriana Silva.

As ações indenizatórias por doença ocupacional em trabalhadores metalúrgicos: um estudo sobre a responsabilidade civil do empregador à luz dos acórdãos do TRT da 16ª região. / Adriana Silva Almeida. - São Luís, 2024.

...f.

Monografia (Graduação em Direito Bacharelado) - Universidade Estadual do Maranhão, 2024.

Orientador: Profa. Dra. Jaqueline Alves da Silva Demetrio

Elaborado por Elana de Jesus Pereira Sodré - CRB 13/896

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO BACHARELADO

FOLHA DE APROVAÇÃO

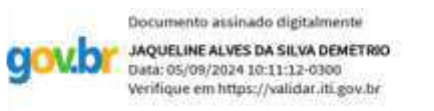
ADRIANA SILVA ALMEIDA

**AS AÇÕES INDENIZATÓRIAS POR DOENÇA OCUPACIONAL EM
TRABALHADORES METALÚRGICOS: um estudo sobre a responsabilidade civil do
empregador à luz dos acórdãos do TRT da 16ª região**

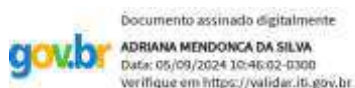
Monografia apresentada ao Curso de Direito
Bacharelado da Universidade Estadual do
Maranhão para obtenção do grau de Bacharel
em Direito.

Aprovado em: 23 de Agosto de 2024.

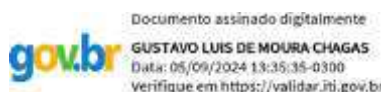
Banca Examinadora



Prof.^a Dr.^a Jaqueline Alves da Silva Demtrio (Orientadora)
Universidade Católica de Brasília – UCB



Prof. Me. Adriana Mendonça da Silva (Examinador)
Universidade Católica de Brasília – UCB



Prof. Me. Gustavo Luís de Moura Chagas (Examinador)
Universidade Estadual do Maranhão - UEMA

Ao meu pai, Paulo e a minha mãe, Vitória Régia, pelo cuidado e apoio durante toda minha vida. Obrigada por tudo.

“Don't worry, be happy now”
(Bobby McFerrin)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, por ter me dado saúde e força para concluir mais esta etapa da minha vida.

Aos meus pais, Vitória Régia e Paulo Roberto, por todo amor, educação e apoio incondicional ao longo de minha formação. Vocês são, e sempre serão, minha maior inspiração e exemplo de vida. Sem o incentivo e os valores que me transmitiram, nada disso seria possível. Este trabalho é tanto uma conquista minha quanto uma homenagem a vocês.

Ao meu irmão, Paulo Victor, e a todos os meus familiares, que nunca deixaram de acreditar em mim. O apoio e fé em meu potencial foram fundamentais para que eu pudesse chegar até aqui.

Ao meu tio Joel, sua partida deixou um vazio profundo, mas o legado que você construiu continua a viver em meu coração. Apesar do pouco tempo de convivência, você nos ensinou a valiosa lição de lutar pela vida com coragem, mesmo em meio às adversidades.

A minha orientadora, Prof.^a Dr.^a. Jaqueline Demetrio, pelos ensinamentos, pela paciência e pelo compromisso em me guiar durante este processo. Sua orientação foi crucial para o desenvolvimento deste trabalho.

Aos meus amigos, em especial, Ellen, Mariana, Dalila, e os demais, pelo companheirismo e pelas palavras de incentivo. A amizade de vocês foi essencial para não desistir do curso.

A Universidade Estadual do Maranhão, pela oportunidade de realizar minha formação acadêmica em um ambiente de excelência. Foi nessa instituição que encontrei o suporte necessário para desenvolver minhas habilidades, adquirir novos conhecimentos e crescer como profissional.

Aos professores da UEMA, pela dedicação e pelo compromisso em transmitir conhecimento de maneira clara e inspiradora. Cada aula, cada orientação e cada conselho contribuíram significativamente para o meu desenvolvimento e para a realização deste trabalho.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, colaboraram para a realização deste trabalho. A cada um de vocês, meu sincero agradecimento.

“Eu vi a luz no fim do túnel
E o túnel era um buraco
Eu vi o fim do caminho
E o caminho era o começo.”

(O Rappa)

RESUMO

Este estudo investiga as ações indenizatórias por doenças ocupacionais no setor metalúrgico, analisando a responsabilidade civil do empregador à luz das decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. O objetivo geral é a identificação dos principais fundamentos jurídicos e critérios da concessão de indenizações a partir de decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Maranhão. Os objetivos específicos incluem descrever as doenças ocupacionais e suas relações com os trabalhadores metalúrgicos, examinar as normas de proteção no ambiente de trabalho, discutir a responsabilidade civil do empregador em acidentes de trabalho e compreender os critérios utilizados pelo TRT da 16ª Região para a concessão de indenizações. A pesquisa utiliza uma abordagem metodológica descritiva, com coleta de dados de fontes secundárias, incluindo legislações, doutrinas e jurisprudência, e se concentra na análise qualitativa e quantitativa dos acórdãos selecionados, proporcionando uma visão clara sobre a aplicação do direito em casos de adoecimento dos trabalhadores.

Palavras-chaves: Indenizações; doenças ocupacionais; setor metalúrgico; TRT.

ABSTRACT

This study investigates indemnity claims related to occupational diseases in the metallurgical sector, analyzing the employer's civil liability in light of decisions from the 16th Regional Labor Court. The primary objective is to identify the main legal grounds and criteria for awarding compensation based on decisions rendered by the Maranhão Regional Court. The specific objectives include describing occupational diseases and their impact on metallurgical workers, examining workplace safety regulations, discussing employer liability in work-related accidents, and understanding the criteria employed by the 16th Regional Labor Court for awarding compensation. The research adopts a descriptive methodological approach, collecting data from secondary sources, including legislation, legal doctrines, and case law, with a focus on qualitative and quantitative analysis of selected judgments, providing a clear perspective on the application of law in cases of worker illness.

Keywords: Compensation; occupational diseases; metallurgical sector; Regional Labor Court

LISTAS DE GRÁFICOS

Gráfico 1 -	Incapacidade Laboral	68
Gráfico 2 -	Indenizações por danos morais	69
Gráfico 3 -	Danos materiais	70

LISTA DE SIGLAS E SIMBOLOS

§ - parágrafo

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

ART – Artigo

Art – Artigo

CF – Constituição Federal CRFB/88 – Constituição Federal de 1988

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidação de Leis Trabalhistas

EC – Emenda Complementar

EPI – Equipamento de Proteção Individual

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

Nº - Número

NR – Norma Regulamentadora

NR-17 – Norma Regulamentadora 17

NR-18 – Norma Regulamentadora 18

NR-32 – Norma Regulamentadora 32

NR-6 – Norma Regulamentadora 6

NR-7 – Norma Regulamentadora 7

NR-9 – Norma Regulamentadora 9

P. - Página

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambiente

SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

SST – Saúde e Segurança do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	METODOLOGIA	15
3	AS DOENÇAS OCUPACIONAIS NO ORDENAMENTO JURÍDICO E SUAS RELAÇÕES COM O TRABALHADOR METALÚRGICO	16
3.1	O Risco de Adoecimento no Trabalho Metalúrgico	18
3.2	Doença Ocupacional na Legislação	21
3.3	Doenças Não Ocupacionais	25
3.4	Do Nexo Concausal	27
3.5	Comunicação do Acidente De Trabalho	29
3.6	Das Prestações Infortunisticas	30
3.7	Do Direito à Estabilidade	32
4	NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO	33
4.1	Obrigações do Empregador e Empregado	35
4.2	Fiscalização no Ambiente de Trabalho	35
4.3	Órgãos de Segurança e Medicina do Trabalho nas Empresas – NR 4 e 5	36
4.4	Os Equipamentos de Proteção Individual – NR 6	38
4.5	Medidas Preventivas de Medicina do Trabalho – NR 7	39
4.6	Atividades Insalubres e Perigosas	40
5	A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DOENÇAS OCUPACIONAIS	43
5.1	Culpa do Empregador	45
5.2	Nexo Causal	47
5.3	Danos	48
5.4	RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVADO EMPREGADOR: Teoria da Culpa	51
5.5	RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO EMPREGADOR: Teoria do Risco	52
5.6	Exclusão da Responsabilidade	54
5.7	A Indenização em Casos de Doenças Ocupacionais	56
5.7.1	Arbitramento da indenização por danos materiais	57

5.7.2	Arbitramento da indenização por danos morais	58
5.7.3	Critérios para arbitramento da indenização por dano estético	59
5.7.4	Critérios para arbitramento da indenização por dano existencial	59
5.7.5	Indenizações no acidente de trabalho com morte	60
5.7.6	Indenizações nos acidentes do trabalho sem morte	61
	DECISÕES DO TRT DA 16ª REGIÃO SOBRE AS AÇÕES	
6	INDENIZATÓRIAS POR DOENÇAS OCUPACIONAIS NO SETOR METALÚRGICO DE SÃO LUÍS CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
6.1	TRT 16º região	63
6.2	Metodologia de escolha dos julgados	64
6.3	Análise qualitativa e quantitativa dos julgados da 16º região	67
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	73
	REFERÊNCIAS	76

1 INTRODUÇÃO

A temática deste estudo foca na análise das ações indenizatórias por doenças ocupacionais no setor metalúrgico, com ênfase na responsabilidade civil do empregador. Através da investigação dos critérios e fundamentos jurídicos que orientam essas decisões do TRT 16ª Região, avaliando sua aplicação casuística e suas implicações.

Compreende-se que pesquisar a responsabilidade civil dos empregadores em relação às enfermidades ocupacionais é fundamental para perceber como o direito brasileiro protege os trabalhadores e quais são as obrigações impostas aos empregadores.

Essa responsabilidade é especialmente relevante em setores de risco, como o metalúrgico, onde os trabalhadores estão expostos a condições que podem comprometer sua saúde e integridade física.

O estudo das jurisprudências do TRT da 16ª Região nos acórdãos sobre as ações indenizatórias por doenças ocupacionais, permitirá uma compreensão sobre como o tribunal maranhense interpretam e aplicam a legislação vigente.

A proposta desta pesquisa é examinar os principais aspectos da responsabilidade civil do empregador, considerando as normas estabelecidas pelo Código civil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as diretrizes de segurança e saúde no trabalho. Além disso, serão descritas as medidas de prevenção e a atuação dos órgãos de segurança e medicina do trabalho, como o SESMT e a CIPA, na mitigação de riscos e na promoção de um ambiente laboral seguro.

Sendo assim, o problema de pesquisa que norteia essa monografia é como o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região tem atribuído a responsabilidade civil dos empregadores nessas ações indenizatórias de metalúrgico acometidos por doenças ocupacionais.

Por sua vez, tem-se por objetivo geral a identificação dos principais fundamentos jurídicos e critérios da concessão de indenizações a partir de decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Maranhão.

Com objetivos específicos esta pesquisa está centrada em conceituar as doenças ocupacionais conforme a Lei nº 8.213/91; definir a responsabilidade civil do empregador nesses casos; apresentar as principais normas de medicina e segurança do trabalho aplicáveis ao setor metalúrgico e ainda em discutir a responsabilidade civil do empregador com base na fundamentação jurídica das decisões e nos critérios utilizados para a concessão de indenizações conforme os acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.

Assim, observa-se que a análise das doenças ocupacionais e suas implicações nas relações trabalhistas, especialmente no setor metalúrgico, onde os trabalhadores estão

frequentemente expostos a riscos que podem comprometer sua saúde justifica-se por sua relevância social e econômica do tema, especialmente à luz das decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, que refletem a aplicação do direito em situações concretas.

Como aporte metodológico, utiliza-se a pesquisa aplicada de caráter descritivo, que visa caracterizar a responsabilização do empregador no setor metalúrgico de São Luís com intuito de trazer soluções por meio das decisões deferidas nas jurisprudências.

Nesse sentido, os resultados serão apresentados de forma quantitativa-qualitativa, a partir da coleta de informações de fontes secundárias, incluindo pesquisa bibliográfica em doutrinas, artigos, monografias, nas legislações e jurisprudência.

Diversos autores fundamentam o referencial teórico utilizado nesta pesquisa, com suporte metodológico de pesquisas documentais e doutrinárias dos últimos anos, especialmente após a reforma trabalhista de 2017. O levantamento bibliográfico contempla obras de autores como Oliveira (2024), Garcia (2020), Martinez (2023) e Bezerra (2024), que discutem a responsabilidade civil e a saúde do trabalhador, além de artigos científicos e publicações relevantes que oferecem embasamento teórico para responder os questionamentos levantados.

Este trabalho monográfico é dividido em seis capítulos, incluindo a introdução e as considerações finais. O terceiro capítulo discutiu os riscos no ambiente de trabalho dos metalúrgicos e os desdobramentos legais da legislação previdenciária sobre doenças ocupacionais, através das descrições de doenças excluídas, do nexos concausal, da caracterização do acidente de trabalho, os benefícios previdenciários acidentários e a garantia de estabilidade.

O quarto capítulo analisou as normas de saúde e segurança que regulam o ambiente laboral, detalhando as obrigações do empregador e do empregado, além da fiscalização das condições de trabalho. São discutidas as principais Normas Regulamentadoras e a relevância do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) para a proteção da saúde dos trabalhadores.

No quinto capítulo, analisa-se a responsabilidade civil dos empregadores, explorando os fundamentos jurídicos, as espécies de responsabilidade e os tipos de danos que podem ser indenizados, como a incapacidade laboral e a morte do trabalhador.

Por fim, o sexto capítulo apresenta as decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região em relação às ações indenizatórias por doenças ocupacionais. O capítulo discute a metodologia de seleção dos julgados e realiza uma análise quantitativa e qualitativa das

decisões, visando compreender os parâmetros adotados pelo tribunal para reconhecer a responsabilidade civil dos empregadores e determinar as reparações cabíveis.

Assim, este estudo propõe, como desdobramentos futuros, a investigação das implicações das doenças ocupacionais no setor metalúrgico, com foco na responsabilidade civil dos empregadores, à luz das decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Além disso, sugere a necessidade de um acompanhamento contínuo das legislações pertinentes e das práticas adotadas pelas empresas, visando promover um ambiente de trabalho mais seguro e saudável, e garantir a efetividade dos direitos dos trabalhadores em face das doenças ocupacionais.

Após as discussões, as considerações finais deste trabalho monográfico apresentarão os resultados alcançados e as percepções sobre o posicionamento dos desembargadores em relação às indenizações por adoecimento dos trabalhadores.

2 METODOLOGIA

Este estudo adota uma abordagem de revisão bibliográfica para investigar as ações indenizatórias por doenças ocupacionais no setor metalúrgico e a responsabilidade civil do empregador, bem como as decisões judiciais sobre essa temática.

A revisão bibliográfica é uma metodologia amplamente reconhecida na pesquisa acadêmica, utilizada para sintetizar e analisar o conhecimento existente sobre um determinado tópico, proporcionando uma visão abrangente e fundamentada das questões em análise.

Segundo Fonseca (2002), a pesquisa bibliográfica consiste na coleta de referências teóricas já analisadas e publicadas em meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos e páginas de websites. Este método permite ao pesquisador entender o que já foi estudado sobre o tema em questão e é fundamental para reunir informações prévias relevantes.

Para compilar dados pertinentes, realizamos uma extensa pesquisa em bases de dados acadêmicas especializadas, Google Scholar e plataformas governamentais dedicadas. Utilizou-se uma combinação de termos de busca relacionados a doenças ocupacionais e responsabilidade civil no setor metalúrgico para garantir a abrangência da pesquisa. As fontes selecionadas incluíram artigos de periódicos revisados por pares, livros e relatórios relevantes que abordam a relação entre as condições de trabalho, a saúde dos trabalhadores e as implicações legais para os empregadores.

Após a seleção criteriosa das fontes, procedeu-se à análise crítica dos textos para extrair informações significativas sobre como as decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª

Região refletem a responsabilidade civil dos empregadores em casos de doenças ocupacionais. Assim, essas informações foram organizadas conforme os principais temas e subtemas identificados durante o processo de revisão, proporcionando uma estrutura clara e coerente para a análise e discussão dos resultados.

Essa abordagem permite uma compreensão aprofundada das implicações sociais e jurídicas das doenças ocupacionais no setor metalúrgico, contribuindo para o desenvolvimento de propostas que visem a melhoria das condições de trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

3 AS DOENÇAS OCUPACIONAIS NO ORDENAMENTO JURÍDICO E SUAS RELAÇÕES COM O TRABALHADOR METALÚRGICO

As doenças ocupacionais podem resultar das atividades profissionais ou das condições de trabalho às quais os empregados estão submetidos. Logo, representam um desafio significativo para a saúde pública e a segurança no trabalho.

As enfermidades que são diretamente relacionadas às condições de trabalho, afetam milhares de trabalhadores em diversos setores da economia. A legislação brasileira, nesse sentido, estabelece a proteção dos trabalhadores expostos ao ambiente laboral, firmando essas garantias tanto nos preceitos da Constituição Federal quanto do Consolidações das Leis Trabalhista.

Cabe destacar que o ordenamento busca assegurar um ambiente de trabalho seguro para todos os trabalhadores, assim prevenindo possíveis doenças ocupacionais e garantindo a integridade física e mental dos empregados.

Nesse contexto, a redução dos riscos inerentes ao trabalho é um direito social do trabalhador, conforme o artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal. Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece normas sobre a segurança e medicina do trabalho no capítulo V.

Assim como a legislação previdenciária, nº 8.213/1991, caracteriza as doenças ocupacionais e os benefícios previdenciários acidentários. Ademais, as Normas Regulamentadoras estabelecem as condições mínimas de higiene e conforto nos locais de trabalho, assegurando um ambiente laboral seguro e saudável.

Dessa forma, aplicação efetiva dessas normas jurídicas é essencial para garantir a proteção dos trabalhadores e a responsabilização dos empregadores em caso de descumprimento dessas obrigações.

As doenças ocupacionais representam um desafio significativo para a saúde pública, pois podem levar a um aumento nos custos com saúde, absenteísmo e perda de produtividade. Além disso, a prevenção e o tratamento dessas doenças exigem políticas públicas eficazes e a implementação de normas de segurança no trabalho.

Assim, para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, tanto a empresa quanto o empregado, devem cumprir as normas de segurança. No entanto, como pontuado por Vianna (2017), muitas empresas negligenciam medidas preventivas, resultando na alta incidência de acidentes de trabalho.

Isso é perceptível ao se observar a quantidade de ações trabalhistas ajuizadas em razão dos infortúnios laborais. De acordo com o Conselho Nacional de Justiça (2023), em 2022 foram registradas pelo menos 307 mil ações indenizatórias relacionadas as condições de segurança e saúde no ambiente de trabalho.

Dessa forma, a negligência nesse aspecto não apenas compromete a saúde e a segurança dos funcionários, mas também pode ter consequências econômicas e sociais significativas.

Assim, tais índices refletem a gravidade e a frequência dos problemas relacionados à segurança e saúde no trabalho, assim como também evidencia a insatisfação dos trabalhadores e a busca por justiça e reparação de danos.

Por sua vez, o INSS registrou mais de 2 milhões de afastamentos por acidentes de trabalho no período de 2012 a 2022. Esse expressivo número de afastamentos em um período de dez anos destaca a persistência dos riscos ocupacionais enfrentados pelos trabalhadores brasileiros (CNJ, 2023).

Nesse contexto, os acidentes de trabalho continuam a ser um problema significativo, afetando a saúde e a segurança dos trabalhadores de diversos setores, incluindo o metalúrgico.

Como pontuado por Oliveira (2024), os aumentos das ações indenizatórias na Justiça do Trabalho como os pedidos de afastamento registrados pelo INSS, demonstram a vulnerabilidade de muitos trabalhadores.

Nesse cenário, a ênfase na saúde e segurança dos trabalhadores metalúrgicos, frequentemente expostos a riscos ocupacionais, reflete a crescente demanda da sociedade por condições de trabalho dignas e seguras.

Entretanto, as entidades sindicais denunciam as dificuldades para o reconhecimento do adoecimento pelo trabalho tanto pelos empregadores como nas perícias médicas do INSS (Oliveira, 2024).

Ressalta-se que, devido a esses impedimentos, há uma subnotificação de doenças ocupacionais, o que impede os trabalhadores de receberem a devida assistência e indenização.

Por outro lado, as empresas têm se conscientizado cada vez mais sobre essas questões, impulsionadas pela pressão sindical, pela mídia, pela atuação do Ministério Público, pelas inspeções no ambiente de trabalho e, especialmente, pelas indenizações judiciais (Oliveira, 2024).

A mobilização das empresas sobre a importância dessa proteção é um aspecto positivo e essencial na redução desses eventos danosos. Além disso, a possibilidade de enfrentar ações judiciais e indenizações elevadas incentiva as empresas a investirem mais em medidas de segurança.

Portanto, este capítulo discutirá o adoecimento no ambiente de trabalho dos metalúrgicos e os desdobramentos legais da legislação previdenciária sobre doenças ocupacionais. Serão descritas as doenças excluídas, o nexo concausal, a caracterização do acidente de trabalho, os benefícios previdenciários acidentários e a garantia de estabilidade.

3.1 O risco de adoecimento do trabalhador metalúrgico

O risco de adoecimento do trabalhador metalúrgico é significativo devido às diversas condições adversas a que estão expostos durante suas atividades laborais.

Durante a execução do trabalho, os metalúrgicos podem ser vitimados, principalmente quando as normas de segurança e medicina do trabalho não são observadas pela empresa.

Para a discussão sobre os riscos de adoecimento, é imprescindível caracterizar e descrever a relevância indústria metalúrgica e seus processos, bem como explicar porque esses trabalhadores podem estar propensos a acidentes de trabalho.

Abrangendo procedimentos como extração, fabricação, fundição e tratamento de metais e suas ligas, a metalurgia é responsável pela produção de inúmeros produtos usados no dia a dia. Assim, fornece matéria-prima essencial para outros setores econômicos como automobilístico, construção, comunicação, tecnologia e medicina, que dependem de metais (FIEMA, 2021 e SEBRAE, 2022).

O processo de extração se refere à obtenção de metais a partir de minérios, tais recursos naturais são extraídos do solo. Enquanto a fabricação envolve a transformação dos metais extraídos em produtos utilizáveis

Já o processo de fundição compreende o derretimento de metais para que possam ser moldados em formas específicas e o tratamento implicam em melhoria nas propriedades dos metais, como resistência à corrosão, dureza e maleabilidade.

Nessa vertente, esse setor é importante por se refletir na maneira como os metais e suas ligas são integrados em praticamente todos os aspectos da vida moderna, desde a construção de infraestruturas até a fabricação de tecnologia avançada e equipamentos médicos.

De acordo com o IBGE (2018), o setor metalúrgico contribuiu com 13,8% do PIB industrial do Maranhão e empregou 3.691 pessoas, com uma média de 94,6 empregados por estabelecimento, em contraste com a média nacional de 50,8 empregados por estabelecimento (FIEMA, 2021).

Por ser um setor que emprega muitas pessoas, a indústria metalúrgica desempenha um papel vital na economia local e regional. Entretanto, essa alta taxa de emprego também traz à tona a responsabilidade de se garantir condições de trabalho seguras e saudáveis.

Apesar das oportunidades que o setor metalúrgico oferece, as condições de trabalho nessa indústria nem sempre são salubres. Observa-se nessas locais de trabalho: a acústica inadequada, temperaturas elevadas, iluminação insuficiente e exposição a substâncias químicas (Santos; Januário, 2017)

Além disso, as empresas estão enfrentando uma crescente demanda por produtividade e qualidade nas indústrias. Como resultado, os trabalhadores podem ser afetados por diversos problemas, como exaustão, fadigabilidade, irritabilidade, aborrecimento, rigidez e inflexibilidade, que se tornam comuns nesse ambiente de trabalho (Lancman, 2004; França *et al.*, 2014).

Além disso, os metalúrgicos frequentemente realizam movimentos repetitivos e adotam posturas inadequadas ao longo de sua jornada de trabalho, o que resulta em uma sobrecarga física diária significativa e no desgaste do corpo. Como consequência, as doenças osteomusculares e a perda auditiva figuram entre as patologias ocupacionais mais prevalentes nesse grupo de trabalhadores (Dyniewicz *et al.*, 2009; Rios *et al.*, 2010).

A combinação de tais fatores físicos, ambientais e psicossociais torna o trabalho na indústria metalúrgica potencialmente perigoso para seus funcionários e isso se reflete também em perdas para empresa em termos de lucratividade.

Nesse âmbito, os trabalhadores estão predispostos à acidentes e doenças ocupacionais, afetando sua condição saúde, produtividade e a qualidade dos produtos (Barlach *et al.*, 2008).

De acordo com um estudo realizado em uma empresa do setor metalúrgico e metalomecânico em Vale de Cambra, distrito de Aveiro, as principais queixas dos trabalhadores são a exposição a ruídos nocivos e incômodos, particularmente nas áreas da fábrica onde existe a alta concentração de máquinas, além de poeiras e gases gerados durante o processo de soldagem (Oliveira, 2020).

Nesse estudo, notou-se também que os metalúrgicos passavam por longos períodos em pé, seja em deslocamento ou na mesma posição, além de frequentemente movimentar cargas para transportar materiais e produtos entre diferentes áreas da fábrica.

Desse modo, a adoção de posturas penosas é comum entre esses trabalhadores. Alguns, ao operar máquinas, permanecem constantemente inclinados, enquanto outros, ao realizar soldagens em peças de grande dimensão e formato côncavo, precisam adotar posições desconfortáveis para acessar certas áreas com o equipamento de solda (Oliveira, 2020).

Cabe pontuar que muitos metalúrgicos desenvolvem lesões musculoesquelética no curso do contrato de trabalho. Nas ações trabalhistas indenizatórias, frequentemente são relatadas condições adversas enfrentadas no desempenho de funções metalúrgicas, como exemplo essa ação trabalhista:

Consoante se pode observar da descrição detalhada do plano de cargos desempenhados, o trabalhador – em termos ergonômicos/posturais - exercia suas funções em condições desfavoráveis, com os aludidos traços característicos: força excessiva, compressão de estruturas, posturas incorretas (agachamento, flexão, hiper extensão e rotação do tronco), atividade muscular repetitiva sobre coluna sobre membro superior, vibração mecânica (equipamentos pneumáticos), jornada de trabalho excessiva (horas extras), exposição a calor, poeira de metais e a particulados, gases e vapores, ruído, manuseio de ferramentas agressivas (mareta, alavanca, mão-de-força, máquina pneu torque, martelete =vibração mecânica) (Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0017760-57.2014.5.16.0015. Relator: Desembargadora Ilka Esdra Silva Araújo. São Luís, 17 de novembro de 2020).

Em outro estudo realizado numa pequena empresa metalúrgica na cidade de Mossoró-RN que atua na fabricação de portões de ferro, alumínio, galvanizado e de rolo, um funcionário relatou que sente dores ao fim da sua jornada de trabalho principalmente devido ao esforço físico no curso do trabalho (Faria e Oliveira, 2019).

Nessa empresa, o processo metalúrgico de fabricação de portões de ferro implica diversos riscos ocupacionais que podem ser categorizados em físicos, químicos e ergonômicos (Faria e Oliveira, 2019)

Os diversos riscos presentes são: físicos, como ruídos e vibrações das máquinas, exposição ao calor, pressões anormais e radiação não ionizante; químicos, como fumos metálicos durante a fabricação; ergonômicos, incluindo movimentos repetitivos e posturas inadequadas.

A exposição prolongada a ruídos intensos pode levar à surdez permanente e aumentar o estresse no ambiente de trabalho, enquanto o calor excessivo pode causar desidratação, exaustão térmica e, em casos extremos, choque térmico.

Os riscos químicos estão relacionados à exposição a substâncias perigosas que são liberadas durante os processos de fabricação e tratamento de metais, podendo causar doenças respiratórias agudas, como bronquite e pneumonia, e doenças crônicas, como asma ocupacional.

Dessa forma, as autoras da pesquisa, Faria e Oliveira (2019), a exposição a fontes de ruído pode frequentemente causar perda auditiva, irritação e baixa produtividade. Já o calor pode levar à desidratação dos funcionários, enquanto as vibrações podem resultar em dores locais e fadiga muscular.

Observou-se também que as pressões anormais podem provocar formigamento e dores nas articulações, e a radiação não ionizante pode causar queimaduras e problemas pulmonares.

É importante destacar que esses riscos podem ser mitigados através do cumprimento das normas de segurança no trabalho. Essas medidas de proteção incluem o uso de protetores auditivos, a redução do tempo de exposição a ruídos, e a instalação de ventilação adequada no local de trabalho. Além disso, a diminuição da duração das jornadas de trabalho também contribui para a proteção dos trabalhadores.

Outras medidas preventivas essenciais envolvem o uso de óculos de proteção, filtro solar e roupas de mangas longas. Essas práticas devem ser adotadas para minimizar os riscos associados à atividade desenvolvida e garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores (Faria e Oliveira, 2019)

Com base nos artigos científicos e autores supracitados, pode-se inferir a potencialidade de adoecimento em decorrência dos riscos ergonômicos, físicos e químicos no ambiente metalúrgicos, mas a adoção de medidas de prevenção e segurança pelas empresas podem ser minimizar as incidências de acidentes.

3.2 Doença ocupacional na legislação 8.213/91

As doenças ocupacionais, definidas por condições de saúde que se desenvolvem na função da atividade profissional, representam um desafio tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores.

No Brasil, a proteção legal para esses trabalhadores é assegurada por um arcabouço jurídico, que inclui a Lei 8.213/91, conhecida como Lei de Benefícios da Previdência Social.

Essa norma jurídica, representa um marco significativo na proteção dos direitos dos trabalhadores no Brasil, especialmente no que diz respeito à cobertura de riscos decorrentes de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

Para os metalúrgicos, que estão frequentemente expostos a riscos físicos, químicos e ergonômicos, essa legislação é necessária, pois garante que eles possam ter acesso a benefícios e compensações em caso de adoecimento.

Nesse contexto, para a compreensão conceitual de doenças ocupacionais, é fundamental abordar o acidente de trabalho no sentido estrito.

A definição legal estabelece que um acidente de trabalho é aquele que ocorre durante o exercício das atividades laborais, seja em uma empresa ou no âmbito doméstico, e que resulta em lesão corporal ou perturbação funcional (Brasil, 1991).

Desse modo, os elementos que compõe o acidente típico são: o fato ocorrer no curso do contrato de trabalho, o dano na integridade física ou saúde do empregado e a incapacidade para a realização do trabalho.

Nas palavras dos autores Monteiro e Bertagni (2023, p. 16) o acidente típico de trabalho é “um evento único, subitâneo, imprevisto, bem configurado no espaço e no tempo e de consequências geralmente imediatas.”

Como leciona o autor Oliveira (2024), não há uma definição legal de acidente de trabalho que inclua todas as formas como o exercício da atividade laboral pode causar a incapacidade do empregado.

Nota-se que a abordagem restrita ao conceito de acidente de trabalho não capturaria a complexidade das circunstâncias que induzem à incapacidade laboral.

Em razão disso, o legislador apresentou o conceito de acidente de trabalho típico e outras hipóteses que se equiparam, como exemplo as doenças diretamente relacionadas ao trabalho e as condições que agravam enfermidades preexistentes (Oliveira, 2024).

Dessa forma, a ampliação de acidente de trabalho foi determinante na garantia a proteção previdenciária e os direitos dos trabalhadores que sofrem danos em decorrência de suas atividades profissionais.

Na metalurgia, os acidentes típicos podem ocorrer do contato direto ou indireto com fontes de calor, no caso de derramamento de metal líquido durante o processo de fundição. Assim como, o uso de máquinas como prensas, guilhotinas e serras podem causar cortes profundos ou amputações.

No entanto, a ocorrência nos acidentes em sentido estrito, como também as doenças ocupacionais, decorre pela ausência de condutas preventivas, como respeitos as normas reguladoras que regem o ambiente de trabalho ou quando mesmo observados essas medidas, elas não são eficazes

Segundo Oliveira (2024), o acidente típico é caracterizado por ser um evento súbito e externo ao trabalhador, enquanto a doença ocupacional se desenvolve de forma insidiosa, manifestando-se internamente e tendendo a agravar-se ao longo do tempo.

Diante dos autores citados, constata-se que os aparecimentos de enfermidades ocupacionais não surgem de maneira repentina, mas resultam em incapacidade. Nesse aspecto, a inclusão de condições agravantes no ordenamento garante que os trabalhadores vitimados por acidentes equiparados também tenham direito à benefícios previdenciários e ao suporte adequado.

Nos ensinamentos de Monteiro e Bertagni (2023), as doenças ocupacionais são danos provocados por microtraumas diários causando lesões que eventualmente conduzem ao desenvolvimento de um processo mórbido em razão de seu efeito cumulativo.

Logo, as situações se equiparam quando analisadas sob a perspectiva da reparação civil, quanto aos valores indenizatórios por danos e a concessão de direitos benefícios previdenciários (Oliveira, 2024).

Seguindo a conceituação das entidades mórbidas, objeto de estudo dessa monografia, Oliveira (2024) ensina que a doença ocupacional é gênero do qual suas espécies são doenças profissionais e doenças do trabalho.

Nos preceitos do art. 19 da Lei previdenciária, a doença profissional é aquela causada pelo exercício de atividades específicas de uma profissão, enquanto a doença do trabalho é adquirida em decorrência de condições especiais nas quais o trabalho é realizado, estando diretamente relacionada a essas condições.

De mesmo modo, Oliveira (2024) define a doença profissional como a peculiar a determinada atividade ou profissão, chamada de doença profissional típica, tecnopatias ou ergopatias, enquanto a doença do trabalho ou mesopatias decorre da forma que o trabalho é prestado ou das condições específicas do trabalho, denominada de doença profissional atípica.

Assim como, Monteiro e Bertagni (2023) expõem que os riscos na tecnopatias são diretos, pois estão ligados às condições intrínsecas à profissão. Em contraste, nas doenças do trabalho os riscos são específicos indiretos, por não estarem necessariamente ligados a uma atividade específica.

Nessa vertente, as doenças profissionais decorrem do exercício de algumas profissões, estas lesões, menores e recorrentes, comprometem as defesas orgânicas e podem culminar em doenças graves ao longo do tempo (Monteiro, Bertagni, 2023).

Trabalhadores metalúrgicos podem desenvolver doenças profissionais decorrente da contaminação de produtos tóxicos com os quais estão em contato diariamente, como por

exemplo polineuropatia, patologia caracterizada condição médica de origem crônica e inflamatória caracterizada pelo comprometimento simultâneo de múltiplos nervos periféricos e raízes nervosas decorrente da Exposição a substâncias tóxicas como alumínio (TRT 16º Região, 2011).

Por se tratarem de doenças típicas, não é necessário comprovar o nexo de causalidade com o trabalho, pois há uma presunção legal. Basta a comprovação da existência da doença profissional e a realização do trabalho para estabelecer a relação entre ambos. (Oliveira, 2024)

Por sua vez, as doenças do trabalho demandam análise para se determinar o nexo causal com a atividade desempenhada, a comprovação ocorre através de perícia médica, vistoria no ambiente em que o serviço é prestado, bem como prova testemunhal (Vianna, 2017).

Segundo Oliveira *et. al* (1997, página 2), “as condições excepcionais ou especiais de trabalho determinam a quebra da resistência orgânica com a consequente eclosão ou exacerbação do quadro mórbido, e até seu agravamento.” (Oliveira, 1997 *et. al* Oliveira, 2024, p. 53).

Exemplificando, as lesões por esforço repetitivo (LER) e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) são doenças do trabalho que podem afetar qualquer trabalhador, dependendo das condições de trabalho e do ambiente laboral. (Oliveira, 2024)

Nesse contexto, essas doenças, que podem afetar desde bancários até metalúrgicos, não estão vinculadas a uma profissão específica. Por isso, é necessário comprovar que a patologia se desenvolveu em decorrência das condições laborais.

Em razão da diversidade de enfermidades existentes e da dificuldade de comprovação do nexo causal, o legislador, através da Lei 11.430/2006, instituiu o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP).

Nesse contexto, o NTEP estabelece a relação entre o serviço prestado e a intensificação da enfermidade, considerando a natureza acidentária da incapacidade quando há correlação entre o trabalho e o agravo à saúde do trabalhador (Monteiro, Bertagni, 2023).

Desse modo, o atual regulamento previdenciário inclui um anexo que apresenta quatro listas relacionadas às doenças profissionais e do trabalho. Na primeira lista, são identificados os agentes patogênicos responsáveis por causar doenças ocupacionais (Oliveira, 2024).

Além disso, a segunda lista, chamada lista A, contém os agentes ou fatores de risco de natureza ocupacional associados à etiologia dessas doenças. Assim como, a lista B especifica as doenças ocupacionais e os possíveis agentes etiológicos e fatores de risco ocupacionais. Por fim, a Lista C enumera as situações em que se reconhece o Nexo Técnico Epidemiológico (NTE) (Oliveira, 2024).

Convém mencionar que as relações citadas acima não diferenciam doenças profissionais de doenças do trabalho, uma vez que o anexo engloba ambas as hipóteses em uma única lista (Oliveira, 2024).

Além disso, essas relações não possuem caráter exaustivo, apenas explicativo. Portanto, doenças não incluídas nesse documento, mas que resultem de condições especiais do trabalho ou relacionadas a ele, serão consideradas como ocorrências acidentárias, configurando o nexo individual (NI) (Oliveira, 2024).

3.3 Doenças não ocupacionais

As doenças não ocupacionais são moléstias que podem acometer o trabalhador, porém não estão relacionadas às atividades desempenhadas no ambiente de trabalho. Como leciona Oliveira (2024), o nexo causal é inexistente nessas doenças, pois, embora surjam no ambiente de trabalho, não resultam diretamente dele.

Assim, essas condições de saúde podem ser influenciadas por uma variedade de fatores, incluindo genética, estilo de vida, e condições sociais e ambientais.

Segundo o art. 20 da legislação previdenciária, algumas condições não são classificadas como doenças do trabalho. Isso inclui doenças degenerativas, aquelas relacionadas a grupos etários, doenças que não resultam em incapacidade laborativa e doenças endêmicas adquiridas por segurados em regiões onde são comuns, a menos que se prove que a doença é resultado de exposição ou contato direto relacionado à natureza do trabalho.

Para Oliveira (2024) não existe nexo entre as doenças e o labor, porque tais patologias acometeriam o trabalhador mesmo se ele nunca tivesse trabalhado por que é um desgaste natural do corpo humano.

No entanto, existem doenças ocupacionais de natureza degenerativa. Dessa forma, os esforços repetitivos e posturas inadequadas contribuem para o agravamento dos processos degenerativos osteoarticulares, assim como a precocidade dessas doenças (Oliveira, 2024).

Embora essas doenças possam ter causas multifatoriais, a atividade laboral pode desempenhar um papel significativo em seu desenvolvimento ou agravamento.

Em razão disso, a partir do reconhecimento do nexo entre a lesão degenerativa e a atividade laboral, tais patologias de natureza degenerativa passam a ser categorizados como doenças do trabalho (Oliveira, 2024).

Quando se reconhece que uma lesão degenerativa está relacionada a uma atividade trabalhista, a doença passa a ter implicações legais e previdenciárias. Isso é fundamental para garantir que esses trabalhadores recebam o suporte necessário.

Ademais, a caracterização de uma doença como ocupacional, não depende que o trabalho seja a única causa, mas que contribua significativamente para o seu desenvolvimento ou agravamento (Oliveira, 2024).

Desse modo, o que se busca é o reconhecimento de que a atividade laboral contribui de maneira significativa para o desenvolvimento ou agravamento da doença. Se o funcionário possuía uma predisposição a alguma patologia degenerativa e exerceu uma atividade na empresa que contribuiu significativamente para agravamento dessa doença, a legislação reconhece nessa situação o nexo concausal, logo o empregador poderá ser responsabilizado pelo acidente equiparado.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem decidido que, mesmo em situações onde a doença do trabalhador tem origem degenerativa, o agravamento da condição em virtude das atividades laborativas pode gerar direitos indenizatórios.

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. DOENÇA DEGENERATIVA. ATIVIDADE LABORATIVA QUE ATUA PARA AGRAVAMENTO DA CONDIÇÃO FÍSICA. CONCAUSA. NEXO DE CONCAUSALIDADE. DOENÇA OCUPACIONAL. 1. Extraí-se do acórdão regional que o reclamante é portador de síndrome do impacto com artrose degenerativa acrômio-clavicular e discoartrose lombar degenerativa e apresenta dor no ombro por tendinose do manguito rotador, estando incapacitado em 50%, devendo evitar atividades pesadas que demandem erguer os braços acima da linha dos ombros ou carregamento de peso acima de 5kg, não sendo possível a sua readaptação na empresa em razão de os setores de trabalho envolverem linha de montagem. Verifica-se, ainda, que devido a posição necessária para executar suas atividades, a patologia foi agravada, mesmo sendo de origem degenerativa. 2. Diante desse quadro descrito no laudo pericial, o Tribunal Regional concluiu que o trabalho desenvolvido na Ré foi concausa para o agravamento da doença sofrida pelo Autor, a qual possui natureza degenerativa. 3. A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que a concausa no desenvolvimento de doença, ainda que de origem degenerativa ou multifatorial, gera direito à reparação pelos danos sofridos. Precedentes. Agravo interno desprovido (Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0000461-76.2021.5.09.0125. Relatora: Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa. Brasília, 02 de julho de 2024).

Por sua vez, para as doenças que não resultam em incapacidade, a cobertura do seguro acidentário não é concedida pela doença em si, mas sim pela inaptidão laborativa do trabalhador.

Como colaboram Monteiro e Bertagni (2023), a incapacidade é definida como a impossibilidade de desempenhar uma função específica devido a alterações nas estruturas físicas e nas funções psicológicas de um indivíduo, provocadas por acidente ou doença.

Além disso, não são consideradas ocupacionais as doenças que ocorrem de forma endêmica em determinados locais, como a malária em algumas regiões do Brasil, a menos que o trabalhador contraia a enfermidade no exercício de sua função laboral. Nessa situação, será reconhecido o nexo causal entre a doença endêmica e o trabalho (Monteiro, Bertagni, 2023).

Nesse contexto, a 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no processo nº 148800-79.2007.5.15.0034, considerou a malária uma doença profissional ao condenar uma empresa a pagar indenização a um ex-empregado que contraiu a doença durante uma viagem de trabalho a Angola.

Portanto, o rol de doenças descritas no art. 20 da Lei 8.213/91 não são consideradas ocupacionais. No entanto, se as condições de trabalho contribuírem para o agravamento dessas doenças em alguns casos, o nexo causal será reconhecido e elas serão consideradas como doenças ocupacionais.

3.4 Do nexo concausal

O nexo concausal refere-se à relação entre a atividade laboral e outros fatores que podem contribuir para o adoecimento do trabalhador. Este conceito é fundamental da temática do presente trabalho, pois reconhece que, embora a atividade laboral possa não ser a única causa de uma enfermidade, ela pode potencializar ou agravar condições de saúde preexistentes.

Sendo assim, a legislação brasileira reconhece esse nexo quando a atividade laboral não é a causa principal do acidente de trabalho, mas se seu exercício potencialize ou contribuiu significativamente para a incapacidade do trabalhador (Oliveira, 2024).

Como dispõe o artigo 21 da lei previdenciária, são considerados acidentes de trabalho aqueles que, embora não sejam a única causa, contribuem diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda de sua capacidade de trabalho, ou que resultam em lesões que exigem atenção médica para a recuperação.

Assim como Cavalieri Filho (2023, p. 76) coaduna, a concausa é outra condição que, ao se somar à principal, contribui de forma significativa para o resultado. Ela não inicia nem interrompe o processo causal, mas o intensifica.

Exemplificando, um trabalhador que desenvolve uma doença respiratória pode ter sua condição agravada por fatores como a exposição a poeira e produtos químicos no ambiente de

trabalho, além de condições pessoais como histórico familiar de doenças respiratórias ou hábitos de vida pouco saudáveis, como o tabagismo. Nesse caso, tanto as condições laborais quanto os fatores pessoais contribuem para o adoecimento, caracterizando um nexo concausal.

Nessa perspectiva, a concausa é entendida como uma condição que pode agravar ou desencadear um problema de saúde latente no trabalhador de modo eficiente.

No entanto, para se caracterizar a concausalidade, deve-se analisar se o exercício do trabalho atuou como fator contributivo, se foi desencadeante das doenças preexistentes ou se provocou a precocidade da doença, mesmo em caso das enfermidades degenerativas (Oliveira, 2024).

Desse modo, as concausas são um conjunto de fatores, preexistentes ou supervenientes suscetíveis a mudarem o curso natural de uma lesão. Desse modo, podem ser classificadas em preexistente, concomitante ou superveniente (Oliveira, 2024).

As preexistentes são aquelas em que o trabalhador já possui uma predisposição para o prejuízo causado. Entretanto, nas lições de Cavalieri Filho (2023), as condições pessoais de saúde da vítima e suas predisposições patológicas, apesar de intensificarem o resultado do acidente, não reduzem a responsabilidade do agente. Em outras palavras, mesmo que o estado de saúde pré-existente da vítima tenha contribuído para um agravamento das consequências, a responsabilidade do causador do dano permanece inalterada.

Em decorrência disso, os exames médicos admissionais são essenciais, pois o empregado pode ter predisposição a determinadas doenças ou ser portador de alguma enfermidade nos termos da legislação trabalhista e a NR-7.

Caso um trabalhador com um problema degenerativo na coluna seja contratado para a função de carregar peso poderá sofrer um agravamento de sua condição, enquanto outro empregado, sem essa predisposição, poderia realizar a mesma tarefa sem danos à sua saúde (Vianna, 2017).

Por sua vez, as concausas concomitantes ocorrem simultaneamente ao acidente e contribuem diretamente para suas consequências finais. Como exemplo dessa modalidade, podemos citar um empregado idoso que perdeu a audição, dois fatores foram determinantes: os ruídos do ambiente de trabalho e o fator idade (Monteiro; Bertagni, 2023).

De outra forma, as concausas supervenientes acontecem após o acidente ou da doença ocupacional. Um exemplo disso é uma infecção hospitalar contraída pela vítima após a realização de uma cirurgia decorrente de um acidente de trabalho (Monteiro; Bertagni, 2023).

Depreende-se, então, que o trabalho pode ter contribuído para a lesão, mesmo que não tenha sido a única causa do dano. O papel da profissão é avaliado com base na influência

significativa que exerceu sobre o prejuízo sofrido pelo empregado em relação ao trabalho realizado. A lesão pode resultar de múltiplos fatores, como condições inadequadas de trabalho, exposição a agentes nocivos e predisposição genética do trabalhador.

A identificação do nexo concausal pode ser realizada através de perícias médicas, nas quais profissionais de saúde avaliam a relação entre a atividade laboral e a condição de saúde do trabalhador. Além disso, os Laudos Técnicos, que detalham os riscos envolvidos no trabalho. Enquanto os depoimentos de testemunhas, como colegas de trabalho ou supervisores, também podem ser utilizados para confirmar as alegações do reclamante.

Para a concessão de pagamento integral de benefícios acidentários, conforme previsto na lei previdenciária, é suficiente que o trabalho tenha contribuído para o enquadramento do evento como de natureza acidentária, independentemente do grau da concausa. Todavia, se considera o grau de concausalidade para o arbitramento indenizatório no âmbito civil (Oliveira, 2024).

Portanto, a atividade laboral pode desempenhar um papel crucial no desenvolvimento ou agravamento dessas condições, motivo pelo qual a legislação reconhece essa relação ao classificar tais doenças como ocupacionais, desde que se comprove a influência do trabalho na saúde do trabalhador. Dessa maneira, assegura-se a proteção dos direitos dos trabalhadores, garantindo-lhes acesso a cuidados e compensações adequados.

3.5 Comunicação do acidente de trabalho

A comunicação do acidente de trabalho é um procedimento essencial que deve ser realizado para garantir os direitos do trabalhador afetado.

Segundo a legislação previdenciária, a empresa ou o empregador doméstico são obrigados a notificar a Previdência Social sobre qualquer acidente de trabalho até o primeiro dia útil seguinte ao ocorrido. Em situações de morte, essa comunicação deve ser feita imediatamente à autoridade competente.

Nesse sentido, o descumprimento dessa obrigação pode acarretar uma multa, que varia entre os limites mínimo e máximo do salário de contribuição, com aumentos sucessivos em casos de reincidência, sendo aplicada e cobrada pela Previdência Social.

Dessa forma, a lei dispõe que a responsabilidade de comprovar a emissão da CAT recai sobre o empregador, portanto, cabe a ele demonstrar que cumpriu essa exigência (Castro, Batista, 2023).

Assim, ao emitir a notificação de acidente de trabalho, a empresa deve utilizar um formulário específico do INSS, emitindo quatro vias destinadas ao INSS, ao acidentado, ao sindicato da categoria, e à própria empresa (Oliveira, 2024).

Sendo assim, o INSS é obrigado a registrar a CAT, mesmo quando o empregado não tenha sido afastado do trabalho. Portanto, a emissão do documento deve ocorrer em qualquer hipótese que caracterize acidente de trabalho ou doença ocupacional (Castro, Batista, 2023).

No entanto, muitos empregadores não comunicam o ocorrido ao instituto previdenciário, mas o legislador instituiu normas para a facilitação da comunicação do acidente ou de qualquer hipótese elencada na legislação previdenciária.

Desse modo, a CAT pode ser emitida pelo próprio acidentado, seus dependentes, entidade sindical, médico que o assistiu ou por qualquer autoridade pública se houver omissão do empregador (Oliveira, 2024).

Por outro aspecto, as empresas frequentemente não emitem a CAT antes da conclusão do diagnóstico nos casos de doenças ocupacionais, conforme orientação da norma administrativa disposta no manual de orientação para o preenchimento do eSocial para a comunicação do acidente.

Conforme disposto no art. 169 da CLT, é obrigatória a notificação de doenças profissionais e aquelas relacionadas a condições especiais de trabalho, independentemente de serem comprovadas ou apenas suspeitas, seguindo as diretrizes estabelecidas pelo Ministério do Trabalho.

Sendo assim, a norma administrativa confronta o artigo 169 da CLT quanto ao momento da emissão do CAT (Oliveira, 2024).

Assim como disciplina a NR-7, qualquer alteração nos órgãos ou no sistema biológico, mesmo que assintomática, deve ser comunicada pelo médico, que, por sua vez, deve solicitar às empresas a emissão da CAT (Oliveira, 2024).

Para a constatação, o momento de adoecimento nas doenças ocupacionais é de difícil, por presunção legal se considera como dia do acidente o início da incapacidade, a segregação compulsória ou o dia que foi realizado o diagnóstico a depender do que ocorrer primeiro. A data que deve constar no CAT será aquela quando o médico formulou a suspeita diagnóstica (Oliveira, 2024).

3.6 Das prestações infortunisticas

As prestações infortunisticas compreendem os benefícios previdenciários, como o Auxílio por Incapacidade Temporária, o Auxílio-Acidente e a Aposentadoria por Incapacidade Permanente, anteriormente denominada aposentadoria por invalidez.

Esses benefícios são assegurados às vítimas de acidentes ou doenças ocupacionais e são mantidos através do seguro de acidente de trabalho, garantindo que os segurados não fiquem desamparados após a incapacidade laborativa, mesmo que temporária (Sampaio, 2019).

É importante ressaltar que os benefícios previdenciários pagos em decorrência de doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho representam uma significativa despesa para a previdência social. Dados da Organização Internacional do Trabalho (2023) indicam que, entre 2012 e 2022, os gastos com a concessão desses benefícios no Brasil totalizaram R\$136 bilhões.

No ordenamento jurídico brasileiro, os benefícios relacionados a acidentes de trabalho, incluindo os critérios para seu reconhecimento e as compensações devidas pela Previdência Social, estão dispostos na Lei nº 8.213/1991. Nesse contexto, o empregador deve constituir um fundo de cobertura e garantir o pagamento dos benefícios, que fazem parte do regime geral da previdência social, conforme estipulado no artigo 201, I, da Constituição Federal (Vianna, 2022).

Entretanto, o pagamento da assistência previdenciária por esses eventos não exime a responsabilidade civil da empresa em reparar os danos causados. O INSS pode, inclusive, ingressar com uma ação regressiva contra a empresa em casos em que se constate a inobservância das normas de segurança e saúde no trabalho ou dolo (Viana, 2022).

No que diz respeito ao financiamento da seguridade social, a Constituição Federal determina que os empregadores recolham contribuições sociais destinadas ao custeio da seguridade social, que incluem recursos provenientes de diversas fontes, como a folha de salários, o lucro e a receita ou faturamento das empresas (Viana, 2022).

Conforme abordado por Vianna (2022), os benefícios previdenciários, estabelecidos de acordo com o grau da lesão corporal ou perturbação funcional, incluem: pensão por morte (B93), auxílio por incapacidade temporária (B91), auxílio-acidente por acidente de trabalho (B94) e aposentadoria por incapacidade permanente acidentária (B92). Somente poderão beneficiar-se do auxílio-acidente os segurados empregados, empregados domésticos, trabalhadores avulsos e segurados especiais.

O Auxílio por Incapacidade Temporária (B91) é concedido aos segurados temporariamente incapazes de trabalhar devido a acidentes de trabalho, sendo aplicável quando a incapacidade ultrapassar 15 dias. Durante esse período, a responsabilidade pelo pagamento da remuneração do trabalhador é do empregador.

Além disso, a Aposentadoria por Incapacidade Permanente Acidentária (B92) beneficia segurados que se tornaram permanentemente incapazes de realizar qualquer atividade laboral após um acidente de trabalho, garantindo, assim, suporte financeiro contínuo.

Por outro lado, o Auxílio-Acidente (B94), regulamentado pelo Artigo 86 da Lei nº 8.213/1991, destina-se a segurados que sofrem sequelas permanentes que reduzem sua capacidade de trabalho. Esse benefício é pago de forma contínua para compensar a diminuição da capacidade laboral.

A Pensão por Morte decorrente de acidente de trabalho (B93) é concedida aos dependentes de um trabalhador que faleceu em decorrência de um acidente de trabalho ou que estava em recebimento de aposentadoria por invalidez acidentária. Este benefício proporciona suporte financeiro aos dependentes, amparando-os após a perda do segurado.

Excetuando a pensão por morte, devido ao caráter transitório dos outros benefícios, ao cessar a incapacidade para o trabalho, o segurado deverá retornar ao serviço imediatamente, pois a percepção do benefício será encerrada (Junior, 2006).

A base de cálculo dessa indenização é o salário de benefício, obtido pela média aritmética dos últimos salários-contribuição, valores de natureza salarial, dos meses anteriores ao afastamento da atividade ou da data da entrada do requerimento, conforme disposto na Lei nº 8.213/1991 (Junior, 2006).

3.7 Do direito à estabilidade

Além da cobertura de seguro e benefícios previdenciários, é garantido a estabilidade por doença ocupacional conforme o artigo 118 da Lei nº 8.213/91. Esta estabilidade provisória é uma garantia que assegura a manutenção do contrato de trabalho, independentemente da vontade do empregador.

Assim, é assegurado ao trabalhador afastado por doença ocupacional a permanência no emprego por um período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da concessão de benefício pelo INSS (Castro e Batista, 2023).

A estabilidade do acidentado foi questionada no Supremo Tribunal Federal, cuja decisão restou assim ementada:

ACÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ARTIGO 118 DA LEI 8.213/1991. Norma que assegura ao trabalhador a manutenção de contrato de trabalho por doze meses após a cessão do auxílio-doença, independentemente de percepção de auxílio-acidente. Alegação de ofensa à reserva de lei complementar, prevista no art. 7º, I, da Constituição Federal, para a disciplina da proteção da relação de emprego

contra despedida arbitrária ou sem justa causa. Norma que se refere às garantias constitucionais do trabalhador em face de acidentes de trabalho e não guarda pertinência com a proteção da relação de emprego nos termos do art. 7º, I, da Constituição. Ação julgada improcedente. Quanto ao período de concessão, é admissível a estipulação do prazo da estabilidade em período acima deste tempo, mediante cláusula em contrato de trabalho ou acordo coletivo (Vianna, 2022, p. 640).

Além disso, mesmo que o trabalhador não tenha se afastado pelo INSS, ele pode pleitear a estabilidade por meio de uma ação trabalhista, onde será realizada uma perícia para avaliar a relação da doença com

Desse modo, devem ser pagos os salários correspondentes ao período da estabilidade até o dia do retorno ao trabalho. Caso o tempo de estabilidade já tenha se passado, o empregado terá direito ao recebimento da indenização correspondente apenas.

Sendo assim, esse direito visa proteger o trabalhador que adquiriu uma doença em decorrência de suas atividades laborais, impedindo que ele seja demitido sem justa causa durante esse período. A demissão somente é possível se houver justa causa ou se for comprovada a inexistência de relação entre a doença e o trabalho.

Comprovada a doença decorrente do trabalho, deve-se suspender o contrato de trabalho. Para tanto, como meio de prova o diagnóstico deve ser feito por um médico, preferencialmente do trabalho, e o atestado deve ser apresentado à empresa, que deve encaminhar o caso à Previdência Social.

4 NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO

A observância das normas relacionadas à saúde e segurança é essencial para garantir um ambiente de trabalho seguro. Dessa forma, o meio ambiente limpo, saudável e sustentável é um direito humano fundamental, uma vez que está diretamente relacionada à dignidade humana e ao direito social do trabalhador.

Para Rodrigues (2024), o meio ambiente corresponde ao conjunto de relações (físicas, químicas e biológicas) entre os fatores vivos (bióticos) e não vivos (abióticos) presentes nesse ambiente, sendo responsável pela manutenção, abrigo e regência de todas as formas de vida existentes nele.

Assim como a lei de Política Nacional do Meio Ambiente o define como conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas (Brasil, 1981).

Leite (2024) diz que para fins didáticos, a doutrina classifica o conceito de meio ambiente

em: meio ambiente natural, meio ambiente artificial, meio ambiente cultural e meio ambiente do trabalho.

Nas lições de Barros (2013), o meio ambiente de trabalho é definido como o local onde o homem obtém os meios para prover a sua subsistência, podendo ser o estabelecimento empresarial, o ambiente urbano, no caso dos que executam atividades externas, e até o domicílio do trabalhador, no caso do empregado a domicílio.

Assim, o ordenamento jurídico busca a proteção do meio ambiente e o indivíduo, seguindo os preceitos da dignidade humana e priorizando a integridade física e psíquica das pessoas. Portanto, esses princípios também devem estar presentes nos locais de trabalho.

Desse modo, a legislação constitucional priorizou e incentivou a prevenção dos riscos nos ambientes de trabalho, como a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988).

Como os trabalhadores passam a maior parte de suas vidas no ambiente de trabalho, as condições laborais têm um impacto direto em sua saúde. Por isso, é essencial que haja um respaldo constitucional para garantir a proteção desses trabalhadores.

Nesse contexto, o empregador ou tomador de serviços deve garantir aos trabalhadores um ambiente de trabalho saudável. Além das disposições da legislação trabalhista que regulam as condições de trabalho, é importante também considerar a aplicação da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente ao ambiente laboral.

Conforme o Ministério da Saúde (2000), os locais de trabalho podem comprometer a saúde e a segurança do trabalhador devido à natureza das atividades, exposição a agentes nocivos e condições inadequadas, resultando em lesões, doenças ou morte a curto, médio e longo prazo.

Nas lições de Martinez (2023), há um compromisso do Estado e da sociedade com a redução de riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança laboral que visam a proteção do trabalhador.

Segundo Diniz (2003), as normas jurídico-trabalhistas que, num primeiro momento, buscavam proteger apenas a incolumidade física do empregado, voltaram-se para um novo pressuposto fundamental: a adaptação do trabalho ao homem.

Com fundamento nos autores acima, a implementação de normas de saúde e segurança no trabalho é um compromisso compartilhado entre o Estado e a sociedade. Sendo assim, as políticas de saúde e segurança do trabalho (SST) se referem aos procedimentos e às normas que a lei exige das empresas e de seus colaboradores.

É importante lembrar que as normas de Saúde e Segurança do Trabalho além de

protegerem o trabalhador, auxiliam a empresa em uma gestão mais eficiente. Isso porque, ao proteger seus funcionários e pagar os adicionais relativos aos riscos corridos em suas atividades corretamente, a empresa diminui exponencialmente o número de processos judiciais (Oliveira, 2024).

4.1 Obrigações do Empregador e Empregado

Para um ambiente de trabalho saudável e seguro, é imprescindível a adoção de práticas estabelecidas pelo ordenamento pátrio que devem ser observadas tanto pelo empregador como pelo empregado.

De acordo com o artigo 157 das CLT, é responsabilidade do empregador garantir o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, além de instruir os empregados sobre as precauções necessárias para evitar acidentes e doenças ocupacionais. Além de se adotar também as medidas que forem determinadas pelos órgãos competentes e facilitar a fiscalização por parte das autoridades responsáveis.

Nesse contexto, o empregador deve adotar todas as medidas para evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, no entanto, existe a contrapartida que é a colaboração do empregado

Em decorrência a isso, a legislação determina a punição disciplinar ao funcionário que não observar essas normas. Conforme o parágrafo único do art. 158 da CLT, “constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada”.

Portanto, o empregado deve obediência às instruções expedidas pelo empregador, bem como utilizar os equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Como pontua o autor Resende (2020, p. 961) a “punição disciplinar para tais faltas costuma começar pela advertência e, se reiterada, pode culminar em aplicação de pena de suspensão e até mesmo de dispensa motivada.”

Dessa forma, a cooperação entre empregador e empregado é essencial para a prevenção de acidentes e para garantir a saúde e segurança no ambiente de trabalho.

4.2 Fiscalização no Ambiente de Trabalho

Certas atividades empresariais podem representar riscos significativos para os trabalhadores de diversas maneiras. Por isso, é fundamental que os empregadores identifiquem

e reduzam os riscos associados ao trabalho para garantir a proteção de seus funcionários.

Como leciona Leite (2023), um ambiente de trabalho seguro e saudável não apenas resguarda a saúde dos trabalhadores, mas também favorece a eficiência e a produtividade das empresas.

Nesse sentido, o artigo 160 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece a necessidade de uma inspeção prévia das instalações antes do início de qualquer atividade econômica.

Assim, as instalações devem ser aprovadas pela autoridade regional competente em saúde e segurança do trabalho. Contudo, essa inspeção pode ser dispensada para empresas que operam em setores considerados de baixo risco.

Caso haja mudanças significativas nas instalações ou nos equipamentos, o empregador é obrigado a notificar a Superintendência Regional do Trabalho. Além disso, as autoridades têm a capacidade de interditar estabelecimentos, setores de serviço, máquinas ou equipamentos, ou até mesmo embargar obras, se um laudo técnico indicar a presença de riscos graves e iminentes para os trabalhadores (Bezerra, 2024).

Dessa forma, as fiscalizações prévias e as interdições garantem que os riscos sejam geridos de maneira adequada, promovendo um ambiente de trabalho seguro e em conformidade com as normas estabelecidas.

Portanto, a cooperação entre empregadores e empregados, aliada a uma fiscalização eficaz e à implementação de medidas de segurança, é fundamental para a construção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo.

4.3 Órgãos de Segurança e Medicina do Trabalho nas Empresas – NR 4 e 5

Os órgãos de segurança e saúde do trabalhador são fundamentais para a proteção e bem-estar dos colaboradores dentro das empresas. Assim, eles integram a estrutura organizacional com o objetivo de reduzir riscos e promover um ambiente de trabalho seguro.

Entre os principais órgãos, destacam-se os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Conforme o art. 162 da CLT, as empresas estão obrigadas a manter serviços especializados em engenharia e em medicina do Trabalho de acordo com as NR expedidas pelo Ministério do Trabalho (Brasil, 1943).

Como estabelece também a NR-4, a contratação de profissionais da área de segurança e saúde do trabalho é obrigatória com base no número de empregados e no grau de risco da atividade econômica da empresa (Brasil, 2024).

Para Garcia (2020), trata-se de um corpo técnico de empregados e empregadores que define políticas e medidas de segurança com a finalidade de proteger a saúde e integridade física do trabalhador.

Dessa forma, por meio do quadro profissional composto por engenheiros de segurança, médicos do trabalho, técnicos de segurança e outros, são elaborados planejamento e implementação de práticas de segurança e saúde no ambiente de trabalho, visando a proteção dos trabalhadores.

Assim, para a criação de um ambiente de trabalho seguro e saudável, o SESMT tem atuado de forma preventiva para minimizar riscos e garantir o bem-estar dos trabalhadores.

Além do SESMT, existe a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, CIPA, regida pelos artigos 163 a 165 da CLT. Trata-se de uma comissão representativa composta por empregados representantes tanto de empregados quanto de empregadores, cujo principal objetivo é fomentar a participação do empregado na política de segurança do trabalho da empresa.

Segundo Garcia (2020), a CIPA tem por finalidade tornar compatível o exercício do trabalho com a preservação da vida e saúde do trabalhador. Sendo assim, é um órgão que busca a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

O Ministério do Trabalho especifica quais os estabelecimentos ou locais de trabalho é obrigatório a constituição da CIPA. Assim como regulamenta as atribuições, a composição e o funcionamento dessa comissão (Garcia, 2020).

Martinez (2023) explana que a exigibilidade atinge as empresas cujos estabelecimentos tenham mais de vinte empregados, mas, a depender do setor econômico em que a empresa atua, a constituição passa a ser exigível diante de um número maior de empregados.

Os representantes das empresas são designados por seus empregadores. Enquanto, os que representam os empregados devem ser eleitos secretamente. Assim como, a empresa escolher o presidente da CIPA e os empregados os vice-presidente (Garcia, 2020).

Somente os representantes dos empregados gozam de estabilidade no emprego na forma prevista no art. 10, II, a, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (Brasil, 1988).

Conforme a Súmula 339, II, do TST:

a estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para

as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade na empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário (Brasil, 1988).

Desse modo, o SESMT e a CIPA são essenciais para garantir que as condições laborais sejam seguras e que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados. A presença desses órgãos não apenas promove um ambiente de trabalho mais seguro, mas também contribui para a eficiência e produtividade das empresas, reduzindo custos relacionados a acidentes e doenças ocupacionais.

4.4 Os Equipamentos de Proteção Individual – NR 6

Os Equipamentos de Proteção Individual, EPIs, são fundamentais para garantir a segurança e a saúde dos empregados em ambientes de trabalho.

Assim, a Norma Regulamentadora 6, NR-6, determina as regras para o uso desses equipamentos no Brasil, definindo sua obrigatoriedade, o tipo de equipamento apropriado para cada contexto e as responsabilidades de empregadores e empregados.

Conforme dispõe essa norma regulamentadora, compreende-se o EPIs como todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, são destinados à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

Nos termos do art. 166 da CLT, a empresa deve prover, sem custo para os empregados, equipamentos de proteção individual que sejam apropriados aos riscos e que estejam em excelente condição de conservação e funcionamento.

Nesse sentido, a súmula 289 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) coaduna:

o simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Leite (2024) destaca que, ao transferir ao trabalhador a responsabilidade pelo funcionamento de equipamentos defeituosos, a empresa falha em sua obrigação fundamental de proteger a integridade física do empregado, resultando, portanto, no direito incontestável à reparação por danos morais devido à redução da capacidade laborativa e estética em caso de acidente de trabalho.

Sendo assim, a legislação exige que o empregador não apenas forneça os EPIs, em boas condições, mas também assegure que eles sejam efetivamente usados e que outras medidas sejam tomadas para reduzir ou eliminar os riscos à saúde dos trabalhadores.

No setor metalúrgico, o ambiente de trabalho é repleto de riscos significativos, incluindo a manipulação de materiais pesados, o uso de equipamentos de alta potência e a exposição a altas temperaturas. Esses fatores destacam a importância crítica dos desses dispositivos na proteção dos trabalhadores contra lesões e doenças.

Para tanto, esses aparatos são classificados conforme o segmento de trabalho e a natureza da proteção que oferecem, sendo cruciais para a segurança dos trabalhadores.

A exposição contínua a produtos químicos, partículas e outros contaminantes pode levar a condições de saúde crônicas, como doenças respiratórias e câncer. Os EPIs desempenham um papel crucial na minimização dessas exposições, reduzindo significativamente o risco de desenvolver doenças ocupacionais.

Por exemplo, capacetes são essenciais para proteger a cabeça, enquanto óculos de segurança protegem os olhos e protetores auriculares preservam a audição. Além disso, os trabalhadores utilizam luvas, botas de segurança, macacões e aventais, que são vitais para a segurança diária nas operações metalúrgicas.

O uso eficaz desses equipamentos é fundamental não apenas para a segurança imediata, mas também para a saúde a longo prazo dos trabalhadores.

Portanto, além de cumprir as normas de segurança, o uso adequado e consistente de EPIs é uma prática essencial para preservar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores no setor metalúrgico.

4.5 Medidas Preventivas de Medicina do Trabalho – NR7

As medidas preventivas de medicina do trabalho compreendem os exames médicos do empregado realizados antes de sua admissão, durante o cumprimento do contrato de trabalho e na demissão. Sendo, portanto, a realização uma obrigação da empresa nos termos do art.168 da CLT.

Compete ao Ministério do Trabalho estabelecer as instruções para os casos que serão exigidos exames na demissão ou exames complementares, além de que esse ministério determina a periodicidade dos exames médicos de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição (Brasil, 1943).

Além disso, o empregador deve manter o material necessário para a prestação de primeiros socorros de acordo com o risco da atividade desenvolvida no estabelecimento (Brasil, 1943)

As enfermidades ocupacionais devem ser notificadas, mesmo em caso de suspeita, conforme as orientações estabelecidas pelo Ministério do Trabalho (Brasil, 1943).

Para promover e preservar a saúde dos trabalhadores, foi instituída a obrigatoriedade do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, PCMSO, nas empresas, conforme a Norma Regulamentadora nº 7 do Ministério do Trabalho e Emprego (Garcia, 2020).

Esse programa age na prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce das enfermidades à saúde do trabalhador, além de constatar casos de doenças profissionais ou os danos irreversíveis aos trabalhadores (Brasil, 1978).

Em razão disso, ele é implantando com base no risco desenvolvido pelas empresas. Assim incumbe ao empregador garantir a implementação e custear todos os procedimentos relacionados ao PCMSO e indicar o coordenador do programa dentre o SESMT, caso não houver deve indicar um médico mesmo sem ser empregado no quadro da empresa (Brasil, 1978).

Quando realizado exame médico, deve ser emitido o Atestado de Saúde Ocupacional, destinado duas vias para a empresa e outra para o trabalhador. Neste documento deve conter os riscos ocupacionais específicos ou sua ausência, indicar procedimentos médicos e a aptidão ou não para a função que o trabalhador vai exercer (Garcia, 2020).

Portanto, essas medidas são importantes para se identificar e controlar riscos relacionados ao ambiente de trabalho, bem como monitoramento contínuo da saúde dos empregados. Ao mitigar riscos, se promove a redução de acidentes de trabalho e afastamentos, o que pode melhorar a produtividade e diminuir custos relacionados a acidentes e doenças.

4.6 Atividades Insalubres e Perigosas

As atividades insalubres e perigosas são classificadas de acordo com a legislação trabalhista para destacar ambientes de trabalho ou operações que exponham os trabalhadores a condições prejudiciais à saúde ou que apresentem riscos significativos à segurança física.

O ordenamento constitucional e trabalhista brasileiro prevê o direito de pagamento de adicional para os casos em que é constatado que o trabalhador é exposto a risco no meio ambiente de trabalho. Sendo assim, é um direito fundamentado no princípio da dignidade da pessoa humana que objetiva melhores condições de trabalho (Leite, 2024).

Nesse contexto, a definição de insalubridade é firmada no art. 189 da CLT. Sendo assim, são atividades classificadas como insalubres quando expõem os trabalhadores a agentes nocivos à saúde, ultrapassando os limites de tolerância definidos para a intensidade e duração da exposição.

Portanto, a insalubridade se caracteriza pela exposição contínua e habitual do trabalhador a agentes nocivos à saúde que podem levar ao desenvolvimento de doenças ocupacionais. Dentre os riscos estão as substâncias químicas, ruídos elevados, calor excessivo, poeiras, entre outros (Garcia, 2020).

Vale ressaltar que o pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade é uma tentativa de compensar os trabalhadores pelos riscos extras, mas não substitui a necessidade de medidas preventivas.

A implementação e o cumprimento desses padrões são vitais para prevenir problemas de saúde a longo prazo e garantir que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos em todas as instâncias.

O Ministério do Trabalho e Previdência tem a responsabilidade de estabelecer, por meio de atos administrativos, as diretrizes relativas à insalubridade. Isso inclui definir os limites de tolerância para exposição a agentes nocivos, os métodos de proteção adequados, e a duração máxima que os trabalhadores podem ser expostos a esses agentes (Brasil, 1978).

Martinez (2023) alude que o limite de tolerância é a concentração ou intensidade máxima de exposição a um agente que não prejudica a saúde do trabalhador. Caso se exceda, o pagamento do adicional de insalubridade é devido em graus variados, independentemente da prestação intermitente do serviço.

Sendo assim, ambientes insalubres podem causar problemas de saúde, incluindo doenças respiratórias, dermatites, perda auditiva, distúrbios musculoesqueléticos, e até mesmo condições mais graves como câncer.

Desse modo, o pagamento não apenas reconhece os riscos aos quais os trabalhadores estão expostos, mas também serve como um incentivo para os empregadores implementarem medidas de controle e reduzirem a exposição a esses agentes nocivos.

Para caracterizar e classificar a insalubridade, é essencial a avaliação de um perito, seja um Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, ambos registrados no Ministério do Trabalho. Além disso, é fundamental que o agente nocivo esteja previsto nas normas do MTE, não bastando apenas a conclusão do perito sobre a existência de insalubridade. (Brasil, 1943)

Esse é o entendimento da súmula 460 do STF “Para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato de competência do Ministro do Trabalho e Previdência Social.”

Nos moldes do Art. 195 da CLT, nos pleitos de verificação pericial em ações trabalhistas, seja ajuizadas individualmente por um trabalhador que se sinta prejudicado ou pelo sindicato de sua categoria profissional como substituto processual, o juiz nomeará um perito habilitado. Caso não haja perito disponível, o juiz requisitará a perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.

A atenuação da insalubridade ocorre quando o empregador mitiga os agentes nocivos através do fornecimento de equipamentos de proteção exclui o pagamento adicional, desde que constatado através de laudo pericial que o risco foi cessado (Brasil, 1943).

Sendo, a Súmula 289 do TST firmou o entendimento:

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Além do adicional de insalubridade, o trabalhador ainda possui direito ao adicional de periculosidade quando for sujeito a atividade arrolada na NR 16. Esse direito está disposto no art. 7, inciso XXIII da Constituição, com regulamentação no art. 193 da CLT.

A distinção entre atividades insalubres e perigosas é fundamental para uma abordagem eficaz na gestão de saúde e segurança no ambiente de trabalho

Com base na legislação, o trabalhador pode realizar atividades consideradas perigosas e outras insalubres ou pode ser as duas. Assim, a periculosidade se difere por coloca em risco a segurança e a saúde do trabalhador de forma iminente como choques e explosões. Enquanto a insalubridade no trabalho a exposição a ruídos e altas ou baixas temperaturas.

Em razão da norma regulamentadora nº 16, consideram-se atividades e operações perigosas aquelas que envolvem explosivos, materiais inflamáveis, substâncias radioativas, exposição a roubos e outros tipos de violência, instalações ou equipamentos elétricos energizados (Brasil, 1978).

Nos preceitos da legislação trabalhista, compete ao Ministério do Trabalho e Emprego definir as condições em que atividades ou operações perigosas apresentam risco acentuado devido à natureza do trabalho ou ao método empregado, especificando situações que resultam em exposição permanente do trabalhador (Brasil, 1978).

Nas lições de Leite (2024), os adicionais têm a função de compensar o trabalho desempenhado em condições que causam maior desconforto ao empregado, seja devido ao tempo e local de serviço ou ao risco aumentado para sua saúde. Para tanto, o exercício de atividades consideradas em condição de periculosidade ou insalubridade fazem jus ao adicional de 30% incidente sobre o salário conforme a NR 16.

5 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DOENÇAS OCUPACIONAIS

Para a discutir sobre as ações indenizatórias em caso de doenças ocupacionais, é necessário examinar os fundamentos jurídicos norteadores do instituto da responsabilidade civil, bem como sua aplicabilidade nas hipóteses de doenças ocupacionais.

Muitas vezes, o trabalhador vítima de infortúnios laborais busca primeiro os benefícios previdenciários, esquecendo-se das reparações devidas pelo empregador, conforme a responsabilidade civil. Isso ocorre devido à falta de compreensão sobre a distinção entre a cobertura do INSS e os direitos adicionais em caso de acidente de trabalho (Oliveira, 2024).

A cobertura previdenciária, que inclui auxílio-doença, aposentadoria por invalidez e pensão por morte, visa garantir a subsistência do trabalhador e de seus dependentes. Muitos empregadores, no entanto, acreditam erroneamente que essa cobertura cobre todos os riscos vivenciado pelos empregados.

No entanto, essa cobertura não exime o empregador de sua responsabilidade civil quando este age com negligência, imprudência ou imperícia e resulta no acidente ou doença ocupacional. Portanto, o trabalhador tem o direito de buscar reparações adicionais, como indenizações por danos morais, materiais e estéticos.

No ordenamento pátrio, a responsabilidade civil está fundamentada nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil de 2002. Nesses termos, o agente que por ação ou omissão cause danos ou violação a direito, ou o titular do direito que excede o limite em detrimento de fins econômica ou social fica obrigado a reparar (Brasil, 2002).

Como ensina Maria Helena Diniz (2023), são medidas impostas a pessoa reparar os danos morais ou patrimoniais causados a outrem, seja por uma ação, por fato relacionado, algo vinculado, ou por imposição legal relacionado a ele.

Portanto, conceitua-se a responsabilidade civil como a obrigação de ressarcir os danos causados a terceiros, seja em decorrência de ato ilícito ou de uma atividade que, por sua natureza, acarrete risco a outras pessoas.

Para Gonçalves (2023), a responsabilidade civil se estende a todos os ramos do direito pelo poder de alcançar aspectos da vida social, por promover a restauração do equilíbrio, a compensação e a reparação de danos.

Oliveira (2024) leciona que onde houver dano ou prejuízo, a responsabilidade civil é invocada para fundamentar o ressarcimento daqueles que sofreram as consequências do infortúnio.

Nesse contexto, é um instrumento de manutenção do equilíbrio social por proteger quem foi lesado, ressarcindo-o através do patrimônio do causador do dano, assim como pune o desvio de conduta e desestimular futuras violações de direitos (Oliveira, 2024).

As indenizações por acidente ou doença ocupacional são cabíveis quando o empregador incorre em culpa ou dolo, ou ainda quando este explora atividade de risco no seu empreendimento,

Nas ações acidentárias de trabalho, o fato gerador do direito à reparação é o comportamento ilícito do empregador ao violar direitos e deveres previsto nas normas gerais de proteção ao trabalhador e ao meio ambiente de trabalho.

Posto isto, fica claro que as obrigações do empregador com o empregado preservar a integridade física e moral dos trabalhadores através do cumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho. Sendo assim, a omissão ou falha em adotar essas medidas pode configurar negligência, imprudência ou imperícia, assim caracterizando a culpa do empregador.

Dentre as espécies de responsabilidade civil estão a responsabilidade subjetiva e responsabilidade objetiva.

Para atribuir a responsabilidade subjetiva, é necessário provar a culpa do agente, evidenciada por negligência, imprudência ou imperícia. Por outro lado, a responsabilidade objetiva não requer a comprovação de culpa, apenas o nexo causal entre o dano sofrido pelo trabalhador e a atividade laboral.

Em indenizações acidentárias de trabalho, aplica-se majoritariamente a responsabilidade civil subjetiva, a culpa do empregador, para aferir qualquer reparação civil.

No entanto, tem-se aplicado a responsabilidade objetiva em algumas ações, especialmente quando a atividade profissional é arriscada por natureza. Nesses casos, a preocupação se desloca da culpa do empregador para o dano suportado pelo empregado.

Além das espécies de responsabilidade e suas respectivas teorias, para se discutir a responsabilidade é preciso conhecer seus pilares fundamentais: a culpa, o nexo causal, os danos e as reparações.

5.1 Culpa do Empregador

A culpa é um dos pressupostos indispensáveis, juntamente com o nexo causal e o dano, no reconhecimento da responsabilidade civil subjetiva em caso de doenças ocupacionais.

Em decorrência a isso, analisa-se se a conduta do empregador foi culposa ou antijurídica para o deferimento de qualquer pleito indenizatório.

No âmbito trabalhista, a culpa do empregador é caracterizada por sua negligência ou omissão diante de um dever urgente de agir. Como por exemplo quando o empregador não cumpre ou não faz cumprir as normas de medicina e segurança do trabalho, bem como as normas regulamentadoras aplicáveis.

Além disso, mesmo quando essas medidas são adotadas, mas não são suficientes para evitar o acidente de trabalho ou doenças ocupacionais, a culpa do empregador é reconhecida.

Nas lições de Tartuce (2023), a culpa pode ser compreendida no sentido lato senso e no strictu senso que são dolo e culpa estria respectivamente.

Nesse aspecto, quando o agente possui a intenção deliberada de não cumprir uma determinação ou dever preexistente, configura-se o dolo. Na ausência de intenção, o fato se enquadra nas seguintes hipóteses da culpa stricto sensu: imprudência, imperícia ou negligência (Tartuce, 2023).

Para Oliveira (2024), o comportamento doloso ocorre quando o patrão ou seu preposto viola intencionalmente um direito ou pratica um ato ilícito. Nesse contexto, o resultado, que pode ser uma lesão ou até homicídio, é desejado, configurando uma conduta criminosa.

Nas especificações da culpa estria, a imprudência ocorre quando há um ato comissivo relacionado ao descumprimento de uma obrigação vigente. A negligência se caracteriza por atos omissivos, onde o não cumprimento de um dever resulta em dano. Já a imperícia refere-se à falta de habilidade técnica ou científica por parte de um profissional, que, ao não cumprir suas obrigações, causa prejuízo (Tartuce, 2023).

No comportamento culposos, o empregador não deseja o resultado, mas adota conduta descuidada que pode provocar o acidente ou doença ocupacional (Oliveira, 2024).

Portanto, a distinção entre os dois é que no dolo o agente está consciente que sua conduta contraria o dever jurídico, enquanto a culpa ele não deseja o dano que resulta da falta de cuidado.

Assim, o empregador tem obrigação de adotar os cuidados, devendo considerar as hipóteses previsíveis de dano ou ofensa à saúde do trabalhador.

Para Oliveira (2024), viver em sociedade implica o dever de não lesar ninguém; a conduta humana deve ser pautada na diligência, pois a culpa reside na falta de observância do dever geral de cautela.

Por exemplo, as normas da Constituição Federal, como o art. 7º, tratam sobre a redução dos riscos por meio de normas de saúde e segurança, e o art. 225 aborda o direito ao meio ambiente equilibrado e sustentável.

Além disso, convenções da OIT ratificadas pelo Brasil também são relevantes, como a 139, que trata de substâncias e produtos cancerígenos; a 176, sobre a prevenção de acidentes industriais; a 155, que prevê a segurança dos maquinários, processos, e equipamentos, bem como a informação sobre medidas de segurança; e a 161, que estabelece que os empregados devem ser informados sobre os riscos da atividade.

Ademais, há normas preceituadas na CLT, como o art. 157, que trata da obrigação da empresa de fazer cumprir as normas de saúde e segurança; o art. 163, sobre a criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; o art. 166, que dispõe sobre o fornecimento de EPI; o art. 168, que regula os exames médicos na admissão, demissão e os realizados periodicamente; o art. 184, que exige que os maquinários sejam dotados de dispositivos de partida e parada para a segurança do funcionário; e o art. 199, que trata de assentos que garantam a postura correta, entre outras.

Tais normas são diretrizes gerais para a conduta patronal no sentido de cuidar, assim é promovido a conscientização de trabalhadores, identifica-se situações que possam causar danos, rastrear os agravos à saúde, elaborar programa de preservação e o controle de risco ambientais.

No entanto, as normas de segurança não esgotam todas as formas de condutas inadequadas do empregador. Conforme Oliveira (2024) discute, as normas de segurança estão defasadas, pois não incorporaram o avanço do direito ambiental, os princípios da constituição de 1988 e nem as diretrizes adotadas nas convenções da OIT ratificadas pelo Brasil.

Não existe, portanto, regras de comportamento para todas as etapas de prestação de serviço como a forma de execução ou uso de equipamento. Nesses casos, é feito um comparativo entre o comportamento do empregador e a conduta padrão esperada (Oliveira, 2024).

Em síntese, o exercício da atividade laborativa expõe os empregados a risco, logo o dever de cuidado se revela através do respeito as normas que regulamentam o meio ambiente de trabalho ou a conduta que se espera de uma empresa que zela pela segurança e saúde do empregador (Oliveira, 2024).

5.2 Nexo Causal

O nexo causal é outro elemento da responsabilidade civil a ser discutido. Para Cavalieri (2023), esse elemento tem a função de limitar a obrigação de indenizar.

Nos ensinamentos de Maria Helena Diniz (2024), o nexo é a representação da relação necessária entre o evento danoso e a ação que o produziu, a ponto de esta dá causa ao acidente.

Para Oliveira (2024), trata-se do vínculo entre a execução do serviço, denominada causa, e o acidente do trabalho ou da doença ocupacional, o efeito.

Nesse sentido, para o reconhecimento da responsabilidade civil do empregador é obrigatório a relação direta entre a conduta do empregador e o dano sofrido pelo empregado.

Assim como contribui Venosa (2023), através do exame da relação causal entre o evento e o dano que se atesta quem foi o causador do dano.

Portanto, não é suficiente a pratica de conduta ilícita pelo agente ou o dano experimentado pela vítima, mas a relação de causa e efeito entre a conduta do agente e o dano (Cavalieri, 2023).

No entanto, a constatação do nexo causal em acidentes tipo é evidente, pois a Comunicação de Acidente de Trabalho, CAT, fornece informações sobre a data, o local e os detalhes do evento. Por outro lado, na doença ocupacional, pode ser mais difícil comprovar se a enfermidade é decorrente das condições de trabalho. Para isso, são realizados exames complementares para diagnosticar a origem ou a causa do adoecimento (Oliveira, 2024).

Segundo o Ministério da Saúde (2000), sob determinadas condições de trabalho, as doenças comuns podem ter maior frequência ou ocorrer de forma precoce. Assim como existe doenças que são ampliadas pelo trabalho mais complexos como as doenças musculoesqueléticas decorrente do exercício da atividade laboral. Ou os agravos específicos tipificados pelos acidentes ou pelas doenças profissionais.

Em 2022, foi reformado a Resolução do conselho federal de medicina (CFM) sobre os procedimentos para confirmação ou negação do nexo nas perícias médicas nas doenças ocupacionais.

Os peritos devem considerar as resoluções do INSS sobre os 14 grupos de doença para o estabelecimento do nexo, como o detalhamento do diagnóstico, procedimento médico, fatores etiológicos, a extensão da incapacidade laborativa.

Assim como as inspeções realizadas no local de trabalho se constata o nexo causa e as informações do Perfil Profissiográfico Previdenciário e o laudo técnico de condições ambientais.

Nas ações indenizatórias acidentárias, analisa-se também o nexo concausal como as causas relacionadas ao contrato de trabalho juntamente com fatores extralaborais contribuíram diretamente para o adoecimento.

Se reconhece a concausa quando o trabalho atua como fator contributivo, desencadeante ou causa a precocidade da enfermidade mesmo as degenerativas ou inerente ao grupo etário.

Para a previdência social, tudo que concorre para o adoecimento do trabalhador é considerado causa, sem distinção se foi o trabalho que efetivamente gerou a doença. Esse amplo acolhimento está em harmonia com o princípio do seguro social do ramo da infortunística.

No entanto, o reconhecimento de benefício acidentário pelo INSS não garante o nexo causal ou concausal nas ações indenizatórias. Para o arbitramento de qualquer valor reparatório, considera-se a gradação da concausalidade, incluindo os fatores controlados pelo empregador e os extralaborais.

A perícia médica atesta os fatores causais ocupacionais e os não ocupacionais que gerou a incapacidade do trabalhador. A concausa pode ser leve, moderado ou alta.

5.3 Danos

O dano é pressuposto substancial para a admissibilidade pleitos reparatórios. O termo indenização tem origem na palavra indene, a qual significa tornar algo íntegro ou incólume após evento lesivo (Oliveira, 2024).

Desse modo, se um evento ocorreu sem causar dano, não há o que se reparar, uma vez que a função da indenização é compensar o prejuízo sofrido pela vítima. Como leciona Tartuce (2024), não se pode compreender a responsabilidade civil sem a incidência de algum dano.

Em razão disso, o pagamento de indenização depende da comprovação do dano material ou imaterial decorrente do evento danoso. Nos termos do art. 373 do Código de processo civil, o ônus de sua prova é do autor da demanda.

Como ensina Oliveira (2024), dano é a lesão a um bem patrimonial, moral, estético, existencial e qualquer outro prejuízo suportado pelo empregado vítima de acidente de trabalho.

Quando sobrevém o infortúnio laboral, o trabalhador pode sair ileso ou vivenciar danos material ou imateriais temporários ou permanentes em situações mais extremas.

Cabe ressaltar que nos primeiros 15 dias de afastamento do trabalho, o empregado recebe salário integral, pois houve apenas a interrupção do contrato de trabalho. Se o afastamento se estender em razão da incapacidade, ocorre a suspensão do contrato de trabalho, o acidentado percebe auxílio por incapacidade temporária em face a Previdência Social (Brasil, 1991).

No caso de dano material, o prejuízo é patrimonial como perda de bens de valor econômico da vítima. Outrossim, essa espécie de dano possui duas naturezas: os danos emergentes e os lucros cessantes.

Entende-se o dano emergente como o agravo imediato e mensurável desencadeado em razão do acidente do trabalho, propiciando uma diminuição no patrimônio da vítima. Exemplificando, os dispêndios do trabalhador com tratamento hospitalar, medicamentos ou próteses devido a doença ocupacional.

Enquanto o lucro cessante decorre do ganho que o funcionário deixa de receber por causa do acidente, quando este fica impedido de adquirir os rendimentos de outro contrato de trabalho.

Além disso, existe os danos extrapatrimoniais decorrente do infortúnio laboral, são as lesões a intimidade, honra, imagem ou mesmo a vida da vítima. Portanto, a indenização decorre não dos prejuízos pecuniários, mas pelo constrangimento do acidentado.

A expressão dano extrapatrimonial abrange todos os prejuízos que não são econômico. No entanto, é consolidado no ordenamento pátrio a denominação dano moral para tratar sobre essas questões. As duas expressões são sinônimas pois descrevem o mesmo fenômeno jurídico (Oliveira, 2024).

Ademais, nas palavras de Yussef Said Cahali,

tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerá-los exhaustivamente, evidenciando-se na dor, na angustia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido; no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade, no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, na depressão ou no desgaste psicológico, nas situações de constrangimento moral (Oliveira, p. 310-311).

Contribui o autor Tartuce (2024), o dano moral é uma lesão aos direitos da personalidade dos artigos 11 a 21 do CC/2002, sua reparação não quantifica a dor ou o sofrimento, mas sim atenua, em parte, as consequências do prejuízo imaterial.

Nesse contexto, a norma constitucional prevê a indenização extrapatrimonial, assegurando o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem consoante ao art. 5º, inciso V da Constituição (Brasil, 1988).

Assim como a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas são invioláveis. Desse modo, sua transgressão garante o direito a indenização pelo dano material ou moral sofrido (Brasil, 1988).

Por outro ponto, não se exige a produção de prova para atestar o dano moral causado pelo fato danoso, pois há uma presunção dos efeitos negativos decorrente da ofensa ou prejuízo desse evento (Oliveira, 2024).

É cabível a indenização também quando a lesão por acidente ou doença ocupacional compromete a harmonia física da pessoa (Oliveira, 2024).

Em razão disso, os danos podem ser feridas, cicatrizes, cortes superficiais ou profundos em sua pele, lesão ou perda de órgãos internos ou externos do corpo, aleijões, amputações, entre outras anomalias que atingem a própria dignidade humana (Tartuce, 2022).

De acordo com Tartuce (2022), os danos estéticos são tratados atualmente tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência como uma modalidade separada de dano extrapatrimonial.

No entanto para Cairo (2006), é uma espécie do gênero do dano moral, caracterizado por toda e qualquer modificação física que ocasione sequela ou possa expor o indivíduo a um estado psíquico e de inconformismo podendo gerar complexo de inferioridade.

Logo, considera-se como dano qualquer alteração morfológica do acidentado, por exemplo, a perda de algum membro, uma cicatriz ou qualquer mudança corporal que cause repulsa, ou desperte a atenção por ser diferente.

O dano existencial também tem previsão no ordenamento jurídico, ele ocorre quando a pessoa tem sua liberdade de escolha e projetos de vida comprometido em decorrência do evento danoso.

Segundo oliveira (2024), é um tipo de dano nas relações de trabalho que afeta significativamente a vida da vítima. Ele se difere do dano moral por se relacionar com o exterior da vítima, como o tempo e espaço, além de reprogramação no cotidiano,

Esse dano ocorre quando um ato lesivo resulta em mudanças prejudiciais nas escolhas, preferências e opções de lazer do trabalhador, impondo-lhe um roteiro de sobrevivência não desejada.

Nas hipóteses de acidente de trabalho, são perceptíveis os danos à existência do empregado acidentado. Por exemplo, um trabalhador que, após o acidente ou doença, necessita

de uma cadeira de rodas, sendo obrigado a readequar toda a rotina e desistir de seus projetos de vida tendo em vista a sua incapacidade.

Em suma, independentemente do tipo de dano vivenciado pelo trabalhador, a indenização deve ser proporcional à extensão do prejuízo causado pelo acidente aos bens patrimoniais e extrapatrimoniais. A legislação e as decisões judiciais permitem a cumulação de indenizações pelos diferentes tipos de danos, garantindo uma reparação integral e justa ao trabalhador.

5.4 Responsabilidade Civil Subjetiva do Empregador: Teoria Da Culpa

A responsabilidade subjetiva constitui regra geral em nosso ordenamento jurídico, estruturada sobre o princípio de que aquele que causa dano a outrem, de forma culposa ou dolosa, deve repará-lo (Tartuce, 2023).

O dever de indenizar surge da comprovação que o empregador teve alguma culpa no evento, mesmo apresentando natureza da culpa sendo leve ou levíssima (Oliveira, 2024).

Nessa espécie de responsabilidade, a indenização depende do elemento culpa, podendo ser ou dolo ou a culpa estrita. Assim, não importa se o dano foi causado intencionalmente ou por negligência, imprudência ou imperícia, apenas se contribuiu para o evento (Tartuce, 2023).

Como ensina Caio Mário (2022), não é qualquer fato humano que gera o efeito ressarcitório, mas as condutas que atendem a requisitos ou características estabelecidas pela ordem jurídica.

Para Oliveira (2024), o comportamento desidioso na atuação descuidada quanto às normas de segurança e higiene ocasiona o dever de indenizar o acidentado. O acidente não surge do risco da atividade em si, mas a conduta culposa do causador do risco.

Nesse contexto, o descumprimento de obrigações legais é o fato gerador da responsabilidade civil do empregador. Portanto, a conduta omissiva resulte em danos em razão da negligência em manter um ambiente seguro e saudável deve ser reparada.

Nos preceitos do Art. 186 do Código civil, a pretensão indenizatória depende de três pressupostos: o dano, o nexo de causalidade entre o evento do trabalho e a doença ocupacional ou concausa, e a culpa do empregador.

Desse modo, caso não se comprove as falhas da empresa ou descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, ou seja, a presença simultânea dos três pressupostos mencionados, o pleito de indenização não vingará, mesmo se a doença for de origem ocupacional (Oliveira, 2024).

5.5 RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO EMPREGADOR: Teoria do Risco

A teoria do risco tem sido aplicada para o reconhecimento da responsabilidade como exceção. Isso decorre da dificuldade de se comprovar a culpa do empregador em algumas situações, onde estão presentes apenas os pressupostos do dano e do nexo causal (Oliveira, 2024).

O dano é uma realidade das vítimas, no entanto, muitos pedidos de indenizações são indeferidos por ausência de culpa patronal ou pelas alegações de culpa do empregado ou culpa exclusiva da vítima (Oliveira, 2024).

No entendimento de Diniz (2023), é irrelevante a conduta culposa ou dolosa do causador do dano, uma vez que bastará a existência do nexo causal entre o prejuízo sofrido pela vítima e a ação do agente para que surja o dever de indenizar.

Nesse contexto, as teorias de risco que embasam a responsabilidade objetiva são: risco-proveito, risco criado, risco profissional, risco excepcional e do risco integral. (Oliveira, 2024)

Na teoria do risco proveito, o autor deve ser responsabilizado pelos danos que sem empreendimento traz aos empregados, quem usufruiu do bônus deve suportar o ônus. Enquanto na teoria do risco criado, a reparação é devida pela simples criação do risco independente se houve ou não proveito do responsável (Oliveira, 2024).

O risco profissional é quando o desenvolvimento do trabalho gera o acidente de trabalho, portanto, o dever de indenizar decorre do exercício da atividade profissional da vítima (Oliveira, 2024).

Ademais, a atividade caracterizada por constituir risco acentuado ou excepcional pela natureza perigosa justifica a indenização na teoria do risco excepcional. Por último, o risco integral compreende apenas o dano para conceder a indenização, mesmo quando a culpa exclusiva do empregado, caso fortuito ou força maior (Oliveira, 2024).

Dessa forma, em qualquer uma dessas teorias a preocupação é em ressarcir o dano injusto sofrido pela vítima, independe de culpa, pois as atividades desenvolvidas por ele, implica em riscos para o direito de outrem (Brasil, 2002).

Nesse contexto, a teoria do risco tem sido acolhida pelo ordenamento infraconstitucional, entretanto, nos termos do Art. 7, inciso XXVIII da CF/1988, a norma constitucional indica a concessão de indenização quando o empregador agir com culpa.

Portanto, a discussão se concentra se a responsabilidade civil objetiva poderá abranger as relações de trabalho tendo em vista as normas mencionadas acima.

Nas palavras de Sebastião Oliveira (2024), existem duas correntes doutrinárias sobre a questão: a primeira entende que dispositivo infraconstitucional não poderia contrariar a norma maior por ele ser hierarquicamente inferior, enquanto a segunda sustenta a aplicação do art. 927 do CC, pois o rol de direitos do Art. 7 da CF é exemplificativo e não impede a ampliação de direitos trabalhista.

Como ensina José Cairo Júnior (2006), a norma mais favorável ao trabalhador deve ser aplicada ao caso concreto, no caso o art. 927 do código civil.

Assim, podemos concluir que a aplicação da responsabilidade civil objetiva nas relações trabalhistas, quando as atividades laborais são de risco, não é incompatível com a Constituição. Conforme o enunciado 37 da IV Jornada de Direito Civil, ficou consolidado que o art. 7, inciso XXVIII, não é impedimento para a aplicação na atividade de risco.

No acidente de trabalho, deve-se considerar casuisticamente observando o grau de risco da natureza da atividade do empregador, ou seja, a atividade exercida pelo autor do dano implica gerar prejuízo a outrem.

Nesse aspecto, o reconhecimento das atividades de risco facilita a reparação de danos sofridos por vítimas nas relações de trabalho. Sendo assim, é necessário conceituar o que é atividade de risco para efeito da responsabilidade objetiva.

A responsabilidade objetiva não se presume, ela necessita ser expressa pela lei ou atividade desenvolvida pelo agente seja de risco.

Dessa forma, o conceito é aberto e não há uma regulamentação expressa sobre o que seja atividade de risco, sendo estabelecidos em decisões do Tribunal Superior do Trabalho.

Segundo o autor Melo (2012): a atividade de risco é aquela que, por sua natureza, possui um perigo intrínseco que pressupõe a ocorrência de acidentes. Essas atividades têm um potencial significativo de causar danos a alguém. O agente que exerce essa atividade assume o risco de ser obrigado a ressarcir eventuais danos a terceiros.

Para fins de responsabilidade objetiva, considera-se como atividade de risco aquelas que expõe o trabalhador a uma maior probabilidade de sofrer acidente, pois decorre do risco no exercício do trabalho está acima da média na coletividade (Oliveira, 2024).

A criação do Fator Acidentário de Prevenção foi importante por fornecer os índices da gravidade e custos dos afastamentos decorrentes da incapacidade laborativa de cada empresa, a partir da base de dados dos benefícios previdenciários.

Para a mensuração dos riscos, o julgador utiliza os dados estatístico, dados epidemiológicos, nos laudos periciais e nas experiências.

Assim, pode-se constatar o risco inerente, com base no risco da atividade e do risco criado quando o FAP da empresa coloca num grau acima ou abaixo da média da respectiva atividade econômica.

No âmbito trabalhista, pode-se citar como atividade risco toda e qualquer atividade legalmente reconhecida como insalubre e perigosa, mas para reparação precisa de um dano efetivo causado por essas atividades (Melo, 2012; Oliveira, 2024).

Conforme dispositivo legal, serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (Brasil, 1943).

Portanto, a aplicação da responsabilidade objetiva nas questões laborais, amplia o campo das reparações, pois não somente quem tiver as condições adequadas de provar a culpa do agente será indenizado, mas também todos aqueles que não tenham condições de provar a culpa.

5.6 Exclusão da Responsabilidade

Alguns acidentes de trabalho, apesar de ocorrerem durante a prestação de serviço, não autorizam o acolhimento da responsabilidade civil da empresa por ausência do pressuposto do nexo causal ou da culpa do empregador.

Da mesma forma, não há nexo causal com o trabalho quando ocorre alguma das doenças relacionadas no art. 20, § 1o, da Lei no 8.213/91.

Nesse contexto, exclui-se o nexo de causalidade pelo trabalho não ter relação direta com acidente e nem poder ter sido evitados pelo empregador. Assim, afastam o dever de indenizar. (Oliveira, 2024)

Como ensina Tartuce (2023), a exclusão da responsabilidade do empregador pode ocorrer em situações onde o evento danoso é resultante da culpa exclusiva da vítima, ato de terceiros, de caso fortuito ou força

Se o acidente ocorre por culpa da vítima, não será aferido a responsabilidade da empresa por não haver o liame entre a casualidade do evento com o trabalho (Oliveira, 2024).

Portanto, o fato exclusivo da vítima ocorre quando a ação da vítima é responsável pelo dano causado, ou seja, o empregador em nada contribuiu para que o dano ocorresse. Como exemplo, o funcionário desrespeita as normas de segurança e proteção (Tartuce, 2023).

Mas caso o acidente tem culpa do empregador a indenização é concedida em sua totalidade, entretanto se sua conduta for concorrente com o empregado será deferido a reparação civil proporcional (Oliveira, 2024).

Para Tartuce (2023), havendo culpa, fato ou risco concorrente do empregado, ou seja, participação para o próprio prejuízo sofrido, não se exclui o nexo de causalidade, sendo este apenas atenuado. Como consequência, a indenização deve ser reduzida e não afastada totalmente.

Dentre os fatos que impedem o nexo causal do evento com o exercício do trabalho, está o fato de terceiro, porque nem empregador ou a atividade laboral tem participação na ocorrência do acidente (Oliveira, 2024).

Nas discussões de Tartuce (2023), o fato de terceiro é quando a responsabilidade civil deve ser atribuída a um agente diferente daquele que inicialmente foi acusado do dano, vez que a vítima e o agente não deram causa ao dano. Como exemplo, acidentes de trânsito causados por terceiros não relacionados ao trabalho.

O ato lesivo por alguém que não é nem o empregador e nem empregado, ocorrido durante a jornada de trabalho, não possui condão para estabelecer o nexo causal para fins de responsabilidade do empregador (Oliveira, 2024).

Conforme a decisão do TST, diante da caracterização da culpa exclusiva de terceiro, não há como se vislumbrar nexo causal entre o acidente e o trabalho prestado. O acidente decorreu de uma causa inevitável e imprevisível, não estando ao alcance do empregador evitá-lo” (TST, ARR 0000492-90.2013.5.12.0029, 4.^a Turma, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, DEJT 06.11.2015, p. 1.315).

O caso fortuito é quando os eventos não dependem das partes envolvidas no dano, como por exemplo guerras e rebeliões, assim como a força maior constitui como um acontecimento cujo dano provocado não era previsível ou evitável, estando relacionados eventos naturais (Tartuce, 2023).

Conforme Oliveira (2024), os acidentes causados nessa situação exoneram o empresário por falta do nexo causal direto do evento com exercício do trabalho por esses acontecimentos ou condições excederem o controle do empregador.

Sendo assim, como preceitua o art. 501 da CLT, a força maior é todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente (Tartuce, 2023).

Observa-se que mesmo ocorrendo no local e horário de trabalho, não foi a prestação do serviço ou conduta do empregador que ocasionou o acidente (Oliveira, 2024).

Segundo Tartuce (2023), os conceitos de caso fortuito e força maior devem ser analisados de acordo com o risco da atividade ou do empreendimento, sendo considerados excludentes de responsabilidade apenas quando estiverem fora desses limites, ou seja, se forem eventos externos.

Antes de se enquadrar o evento acidentário nessas hipóteses, é verificado se o empregador poderia ter evitado o acidente dentro da razoabilidade e do estágio de tecnologia existente (Oliveira, 2024).

O enunciado n. 443 da V Jornada de Direito Civil estabelece que o caso fortuito e a força maior só serão considerados excludentes de responsabilidade civil quando o fato gerador do dano não for conexo à atividade desenvolvida (Tartuce, 2023).

Ademais, cabe ao empregador adotar medidas para evitar o acidente mesmo nos casos em que o evento é imprevisível, mas que as consequências poderiam ser evitadas, restando a culpa patronal caso essas medidas não foram tomadas (Oliveira, 2024).

A exclusão da responsabilidade civil do empregador tem o objetivo de garantir que ele não seja responsabilizado por eventos sobre os quais não tem controle ou culpa. No entanto, é essencial que cada caso seja analisado para determinar a existência do nexo de causalidade e a eventual concorrência de culpa.

5.7 A Indenização em Casos de Doenças Ocupacionais

As extensões dos danos nos acidentes de trabalho podem ser do mais leve ao mais grave envolvendo até a morte do trabalhador.

Em acidente de menor gravidade, o afastamento da vítima talvez nem ocorra ou é temporário, por sua vez, casos mais graves, após a consolidação de lesões, podem ocorrer a perda parcial ou total da capacidade de trabalho. Todas essas hipóteses geram efeitos jurídicos distintos.

Como já abordado, os danos decorrentes de acidentes do trabalho são em sua maioria impossíveis de retornar ao estado anterior ao evento danoso. Assim, ocorre a compensação em dinheiro aos danos material, moral, estético e pela perda de uma chance.

Nos preceitos do art. 818 da CLT, os fatos alegados devem ser comprovados pelo autor da ação, pois o pleito por si só não garante o direito as reparações pretendidas.

Em razão disso, será determinada a realização de prova pericial, cujo laudo deverá retratar a extensão dos danos ou a incapacidade e todas as variáveis consequentes nas ações indenizatórias (Brasil, 1943).

Além da comprovação das alegações, avalia-se a extensão do dano, a capacidade residual para o trabalho, a possibilidade de readaptação profissional, o percentual da incapacidade e as lesões estéticas.

Para tanto, os laudos periciais devem abranger com profundidade técnica três passos para fornecer informações dos fatos ao julgador.

Inicialmente, o diagnóstico deve ser feito com mensuração do grau de incapacidade e da capacidade residual de trabalho para a mesma ou para outras funções

Por sua vez, a descrição das condições ergonômicas em que os serviços eram prestados e dos fatos etiológicos das doenças, para auferir sobre a existência ou não denexo causal ou concausal com o trabalho

Outrossim, a investigação o descumprimento das normas legais, ergonômicas, técnicas e outras, bem como avaliação dos aspectos organizacionais e psicossociais aos quais o trabalhador esteve exposto, para verificar eventual culpa (grave, leve ou levíssima) do empregador.

Conforme o art. 477, § 3 do CPC, a parte interessada pode buscar esclarecimento, impugnar conclusões ou requer esclarecimento do perito em audiência.

De qualquer modo, o juiz não é vinculado ao resultado da prova pericial, podendo formular as decisões em outros elementos ou outras provas nos autos.

5.7.1 Arbitramento da indenização por danos materiais

Como abordado, o dano material é a diminuição do patrimônio pecuniário da vítima, podendo ser sobre os bens presentes e futuros.

Para a concessão de indenizações nessa espécie de dano, é imprescindível a comprovação da perda econômica da vítima. Assim, a quantificação deve ser proporcional a extensão do dano.

Nos termos do art. 949 do Código Civil, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.

Assim como determina o art. 950, a incapacidade laboral resultante do acidente incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Analisa-se assim, o prejuízo emergente, o que a vítima perdeu efetivamente, e o lucro cessante, a diminuição potencial do patrimônio do ofendido.

No dano emergente, a mensuração será feita através da diferença do valor do bem antes e depois do evento danoso. Em casos de acidente de trabalho, a prova é feita por documentos que atestam a diminuição do patrimônio material da vítima como comprovante de pagamento das despesas médicas e outros gastos.

A reparação por lucro cessante se baseia na probabilidade e na certeza de um ganho futuro caso não ocorresse o acidente. Para tanto, analisa-se as circunstâncias especiais do caso concreto.

Nesse aspecto, a mera suposição do lucro futuro não dá causa a indenização, pois para a concessão o autor do peito deve comprovar a perda futura efetiva.

5.7.2 Critérios para arbitramento da indenização por danos morais

A compensação por danos morais, diferente do dano material, não depende de produção de prova das repercussões negativas do acidente a vítima.

O valor da indenização por danos extrapatrimoniais, tem sido arbitrado em juízo através das análises equitativa no caso concreto.

O legislador definiu os critérios para a determinação do valor da indenização, conforme os 12 incisos do artigo 223-G da CLT. Esses critérios visam assegurar que as decisões relacionadas a danos morais sejam justas e proporcionais à gravidade e ao impacto da ofensa, possibilitando que as compensações sejam adequadas e equitativas em relação ao dano experimentado.

O primeiro critério refere-se à relevância do direito ou bem protegido que foi violado, como a honra, a liberdade e a integridade física ou psíquica da vítima.

A gravidade da ofensa é avaliada não apenas pela sua natureza, mas também pelo grau de dor, desconforto ou humilhação que a vítima experimentou, o que pode variar significativamente de um caso para outro. Além disso, considera-se a capacidade da vítima de se recuperar das consequências da ofensa, o que pode influenciar diretamente a quantificação da indenização.

Outro aspecto na análise dos danos morais é o impacto que a ofensa teve na vida pessoal e social da vítima. Isso inclui a avaliação de como as relações familiares e sociais foram afetadas, bem como a extensão e a duração dos efeitos da ofensa. A análise do contexto em que a ofensa ocorreu, como um ambiente de trabalho ou um espaço público, também é fundamental, pois pode influenciar a percepção do dano e a responsabilidade do ofensor. A intensidade da

intenção ou negligência do ofensor, representada pelo grau de dolo ou culpa, é outro fator que pode agravar ou atenuar a responsabilidade civil.

Por fim, a consideração de fatores como a ocorrência de retratação espontânea, o esforço do ofensor para minimizar a ofensa, e a situação social e econômica das partes envolvidas são essenciais para uma avaliação justa. O perdão, seja tácito ou expresso, pode impactar a reparação, assim como o grau de publicidade da ofensa, que pode afetar a reputação da vítima. Todos esses elementos são interligados e devem ser analisados de forma holística para garantir que a indenização seja proporcional ao dano sofrido, respeitando a dignidade da vítima e promovendo a justiça. A Reforma Trabalhista de 2017 introduziu, no § 1º do art. 223-G da CLT, a fixação de um limite para a indenização por danos extrapatrimoniais:

Esses critérios estabelecem uma escala de compensação por danos morais baseada na gravidade da ofensa e vinculada ao salário do ofendido. Esta abordagem ajuda a proporcionar uma reparação que seja financeiramente significativa para o ofendido, mantendo a proporção com sua condição econômica.

Nesse contexto, o julgador deverá enquadrar o ato lesivo em ofensa leve, média, grave ou gravíssimo, conforme seu prudente arbítrio e considerando também as especificidades do caso, e os 12 critérios relacionados no art. 223-G da CLT.

A categorização da ofensa é fundamental, pois impacta diretamente o valor da indenização a ser fixado. Ofensas classificadas como graves ou gravíssimas podem resultar em compensações significativamente maiores, refletindo a seriedade do dano causado

5.7.3 Critérios para arbitramento da indenização por dano estético

Os peritos judiciais frequentemente estão avaliando o dano estético considerando uma escala variável de 1 a 7 graus, de acordo com a gravidade e a extensão do prejuízo, conforme tabela de avaliação do dano corporal.

A classificação em graus ajuda a quantificar o dano estético, facilitando a determinação do valor da indenização a ser concedida. Por exemplo, um dano classificado como grau 1 pode representar uma lesão leve, enquanto um grau 7 pode indicar um dano severo, que afeta significativamente a aparência e a qualidade de vida da vítima.

5.7.4 Critérios para arbitramento da indenização por dano existencial

A indenização por dano existencial em diversas outras hipóteses que podem ocorrer na execução do contrato de trabalho, como a violência no local de trabalho, assédio moral ou sexual, trabalho degradante ou escravo, por acidente de trabalho, por doença ocupacional, pelo impedimento reiterado de descanso, repouso e férias.

A Reforma Trabalhista acrescentou um novo Título na CLT para disciplinar o dano extrapatrimonial decorrente da relação de trabalho.

Sendo assim, o Art. 223-B da CLT estabelece que ações ou omissões que ofendam a esfera moral ou existencial de uma pessoa física ou jurídica causam danos de natureza extrapatrimonial. Isso significa que tanto o trabalhador quanto a empresa têm direitos e responsabilidades em relação a esses danos, e a reparação é um direito exclusivo da vítima.

A inclusão do dano existencial na legislação trabalhista reflete uma preocupação crescente com o bem-estar dos trabalhadores e a necessidade de proteger sua dignidade e qualidade de vida.

5.7.5 Indenizações no acidente de trabalho com morte

As indenizações em casos de acidente de trabalho que resultam em morte são regidas por normas específicas do Código Civil Brasileiro com aplicação nas hipóteses de acidente de trabalho, se os pressupostos da responsabilidade civil do empregador estiverem comprovados.

No preceito do Art. 948, essas reparações incluem a cobertura dos custos relacionados ao tratamento da vítima e ao funeral, evitando sobrecarga financeira à família, o reconhecimento do sofrimento emocional da família, considerando o impacto da perda.

O valor indenizatório deve ser calculado com base na expectativa de vida da vítima, assegurando uma compensação justa para os dependentes.

As despesas de tratamento da vítima, o funeral e o luto da família compreendem os danos matérias emergentes, enquanto os lucros cessantes abrangem a prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima.

Quando um trabalhador falece, os rendimentos que ele gerava através de seu contrato de trabalho são interrompidos, o que pode causar um impacto financeiro significativo na vida de seus dependentes.

Via de regra, considerando que o salário do empregado deve ser pago a cada mês, também a indenização por lucros cessantes deverá ser paga mensalmente, sob a forma de pensionamento.

O exequente poderá requerer que o executado constitua capital cuja renda assegure o pagamento do valor mensal da pensão. E o provimento alimentar, como sua própria natureza indica, prolonga-se no tempo e não se esgota em um ato isolado em um único pagamento.

No caso de indenização por dano material decorrente de acidente de trabalho que ocasionou a morte do empregado, é indevida a condenação ao pagamento em parcela única da pensão mensal aos dependentes, porque não se aplica o artigo 950, caput e parágrafo único, do Código Civil, que se refere à vítima, mas, sim, o artigo 948, II, do referido diploma legal, o qual guarda previsão acerca do dependente desta. Há entendimentos diversos a respeito.

Os titulares do direito à indenização por danos morais ou extrapatrimoniais nem sempre serão os mesmos que têm direito ao pensionamento, já que os pressupostos para deferimento de um e outro são diferentes. Em muitas ocasiões, os parentes ou determinados parentes não têm direito à pensão, pois não demonstram dependência econômica da vítima, ou seja, do ponto de vista material não sofreram diretamente qualquer prejuízo; no entanto, podem ser titulares legítimos da pretensão indenizatória por danos morais diante da intensa repercussão afetiva causada pelo acidente fatal.

O art. 948 do CC indica como credores dos alimentos “as pessoas a quem o morto os devia”, ou seja, as pessoas a quem o falecido teria de prestá-los se fosse vivo.

Não se trata, portanto, de direito de natureza hereditária porque não são necessariamente os sucessores da vítima, na forma da lei civil, que recebem a pensão.

5.7.6 Indenizações nos acidentes do trabalho sem morte

A legislação brasileira oferece mecanismos de proteção para indivíduos que, em razão de acidentes ou doenças, se veem impossibilitados de exercer suas atividades laborais e, conseqüentemente, garantir sua subsistência.

Conforme estabelecido no Código Civil, em situações de lesão ou ofensa à saúde, o responsável pela ofensa deve indenizar a vítima pelas despesas de tratamento e pelos lucros cessantes até a completa recuperação, além de outros prejuízos que possam ser comprovados.

Mas caso a ofensa resultar em incapacidade para o exercício da profissão ou diminuir a capacidade de trabalho da vítima, a indenização deve incluir uma pensão correspondente ao valor do trabalho que a vítima não pode mais realizar ou à depreciação que sofreu.

Segundo a Lei Previdenciária, a aposentadoria por incapacidade permanente quando o segurado for considerado incapaz de reabilitação para o exercício da atividade que lhe garanta a subsistência, após comprovação da incapacidade mediante exame médico pericial.

O Código Civil também prevê a indenização para aqueles que, em razão de um acidente, ficam permanentemente incapazes de exercer suas profissões.

A reparação dos danos materiais abrange, além das despesas com tratamento e os lucros cessantes até a completa convalescença, uma pensão que corresponda ao valor do trabalho que a vítima não pode mais realizar. Essa pensão, diferente da pensão por morte, não tem um limite baseado na expectativa de vida da vítima; ela é devida enquanto a vítima estiver viva e, em caso de falecimento, será paga até o limite da expectativa de vida que a vítima teria.

Em casos de incapacidade parcial permanente, onde a vítima sofre uma redução parcial e definitiva da capacidade de trabalho após a convalescença, o valor da pensão é ajustado proporcionalmente à extensão da incapacidade. A vítima pode ser reabilitada para a mesma função ou adaptada a uma função compatível, com menor rendimento e esforço.

O ordenamento civilista faculta ao incapacitado a indenização, incluindo a pensão, que pode ser paga de uma única parcela, se o acidentado assim o solicitar. Em casos de pagamento único, alguns tribunais aplicam um desconto de 20% a 30% sobre o valor global para simplificar o cálculo do valor presente da pensão futura, evitando o complexo processo de apuração dos valores futuros.

A incapacidade temporária é definida pelo afastamento do trabalhador para tratamento até a recuperação completa e retorno ao trabalho, sem sequelas. Durante esse período, a vítima deve ser indenizada por todas as despesas de tratamento e pelos lucros cessantes. Se a incapacidade resultar em alterações morfológicas, como cicatrizes ou perda de uma falange, é possível pleitear reparação por dano estético.

A pensão é devida independentemente da condição econômica do cônjuge, pois seu objetivo é a reparação dos prejuízos sofridos e não a garantia de alimentos. O companheiro ou companheira em união estável também tem direito ao pensionamento. Os filhos dependentes economicamente do acidentado são beneficiários natos da pensão, conforme o artigo 948, II, do Código Civil. A dependência dos filhos menores não emancipados ou estudantes até 25 anos é presumida, enquanto acima dessa idade é necessário comprovar a dependência, como no caso de filhos inválidos.

Atualmente, a jurisprudência estabelece que o direito dos filhos à pensão se limita a 25 anos. No entanto, se o acidentado já tinha mais de 25 anos e ainda ajudava financeiramente seus pais, é razoável conceder pensão por mais cinco anos, com redução pela metade após esse

período. Para trabalhadores que sustentam irmãos, netos ou pagam planos de saúde, é essencial comprovar efetivamente o dano material para a concessão da pensão, considerando apenas prejuízos diretos e imediatos.

O pagamento da pensão encerra-se quando a expectativa de vida da vítima é atingida, conforme determinado na sentença. Embora muitos tribunais ainda adotem o limite de 65 anos, há uma tendência crescente de considerar idades superiores, conforme a última tábua de mortalidade do IBGE de 2022, que fornece a base para calcular a expectativa de vida média no Brasil, considerando ambos os sexos.

Assim, o sistema jurídico brasileiro busca garantir uma compensação justa e adequada para aqueles que, devido a acidentes ou doenças, enfrentam a incapacidade permanente ou temporária, assegurando, ao mesmo tempo, a proteção financeira e a dignidade dos indivíduos afetados.

6 DECISÕES DO TRT DA 16ª REGIÃO SOBRE AS AÇÕES INDENIZATÓRIAS POR DOENÇAS OCUPACIONAIS NO SETOR METALÚRGICO DE SÃO LUÍS

Este capítulo tem como objetivo discutir as questões teóricas e práticas das ações acidentárias na Justiça do Trabalho, com foco especial no TRT da 16ª Região no intuito de especificamente trazer soluções e ou compreensões da matéria do tema em voga para melhoria das situações jurídicas aplicadas aos casos concretos.

Assim, duas questões centrais serão exploradas: a responsabilidade civil do empregador no adoecimento ocupacional e as reparações civis concedidas aos metalúrgicos pelos danos sofridos

Prosseguindo, serão analisados os acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional do Maranhão para identificar o tipo de responsabilidade civil atribuída às ações indenizatórias na atividade metalúrgica e os critérios definidos para a reparação de danos.

6.1 TRT 16º região

A Justiça do Trabalho no Maranhão remonta a maio de 1941, quando foi instalada a 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de São Luís, hoje conhecida como Vara Federal do Trabalho.

Criada pelo decreto-lei 1.237/39, de 5 de maio de 1939, essa primeira instância marcou o início das atividades trabalhistas no estado. No entanto, foi somente em 1989 que o Maranhão

presenciou a instalação do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 16ª Região, criado pela Lei nº 7.671, de 21 de setembro de 1988, e formalmente instalado no ano seguinte

A instalação do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região representou um avanço significativo para os trabalhadores e empregadores do Maranhão, que até então enfrentavam grandes dificuldades para acompanhar processos trabalhistas em Fortaleza, sede do TRT da 7ª Região, que abrangia também os estados do Ceará e Piauí.

A distância de aproximadamente 1.050 km entre São Luís e Fortaleza tornava o acompanhamento dos processos desgastante e demorado. Com a criação do TRT no Maranhão, essa barreira foi superada, proporcionando maior autonomia e agilidade na tramitação processual no estado.

Nesse contexto, considerando que o TRT da 16ª Região abrange o Estado do Maranhão, onde se localiza a sede da Universidade Estadual do Maranhão, ele foi escolhido como referência para a análise da problemática apresentada nesta pesquisa, visando compreender o posicionamento da justiça trabalhista maranhense.

A presente monografia tem como objetivo identificar, com base nas decisões judiciais do TRT da 16ª Região, como é caracterizado a responsabilidade civil dos empregadores em decorrência de doenças ocupacionais em São Luís

Assim, será abordado os critérios utilizados na escolha dos 8 (oito) acordão sobre ações indenizatórias por doença ocupacional. Em seguida, será realizada uma análise quantitativa e qualitativa dos julgados que abordam a temática em questão. Por fim, serão apresentados os parâmetros utilizados pelo TRT da 16ª Região para decidir sobre a responsabilização do empregador nesses acidentes

6.2 Metodologia de escolha dos julgados

A jurisprudência pode ser entendida como o conjunto de decisões reiteradas dos tribunais que traduzem as interpretações das normas jurídicas a partir de casos concretos.

Ela desempenha um papel fundamental na aplicação do Direito, ajudando a orientar futuras decisões judiciais e contribuindo para a uniformidade e a previsibilidade das interpretações das leis (Delgado, 2018).

Jurisprudência não apenas interpreta a lei, mas também reflete a evolução do entendimento jurídico e as mudanças sociais, adaptando o Direito às novas realidades que surgem a partir dos casos julgados. (Delgado, 2018)

Conforme art. 8, caput da CLT:

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

Sendo assim, a própria legislação consignou o papel da jurisprudência como fonte normativa do direito do trabalho.

Diante disso, para discutir a responsabilidade civil dos empregadores em decorrência de doenças ocupacionais em São Luís e compreender os conflitos reais e a aplicação do direito, a análise da jurisprudência é indispensável. Portanto, o problema desta pesquisa será debatido à luz da análise dos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, que serão apresentados e discutidos a seguir.

A pesquisa consistiu em uma análise de acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, relacionados a ações indenizatórias por doenças ocupacionais movidas por operadores de refinaria de uma empresa metalúrgica localizada em São Luís.

O estudo foi delimitado a decisões judiciais do TRT/MA dos anos 2019 a 2024

A empresa em questão é um complexo industrial especializado na produção de alumina e alumínio, escolhida para este estudo devido à sua significativa importância econômica para a cidade de São Luís. Sua relevância se destaca pelo impacto direto no desenvolvimento econômico local e, conseqüentemente, na geração de emprego e renda para a população.

O enfoque foi nos metalúrgicos que exercem a profissão de operador de redução nas salas de cuba.

A descrição do meio ambiente de trabalho da empresa em questão:

A área de Sala de Cubas compreende o setor responsável por assegurar o perfeito funcionamento das cubas eletrolíticas, onde se dá a produção do alumínio líquido. É composta de três linhas, onde estão locados operadores, encarregados engenheiros, supervisores, coordenadores de produção e suportes técnicos de profissionais de saúde, segurança e meio ambiente.

As tarefas integrantes da Operação de Cubas são as seguintes: medição de voltagem, rastelamento, inspeção visual nas cubas (feitas pelo menos 2 vezes por turno), extinção de efeito anódico, adição de sacaria, escumagem, limpeza e organização da seção de cubas, manutenção do sistema de alimentação, medição de banho e metal, checagem de temperatura, retirada de amostras de metal, leitura de relatórios de cubas e APG, entradas de dados de processo no computador (Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0016061-02.2016.5.16.0002. Relator: James Magno Araújo Farias. São Luís, 12 de maio de 2020).

Através dos acórdãos escolhidos, observou-se as condições de trabalho desses metalúrgicos, as lesões ocupacionais em comum, o reconhecimento denexo causal e concausal e a responsabilidade do empregador.

Indubitavelmente, o quadro de doenças que afligem o reclamante tem nexo causal ou de agravamento (nexo concausal) com o feixe de atividades por ele desempenhadas nas empresas, porquanto era submetido a diversos riscos ocupacionais: a) manuseio de ferramentas manuais e agressivas (marreta, mão de força, alavanca, pneu torque) e b) adoção de posturas viciosas (hiper extensão, flexão e rotação de tronco), carregamento e arrastamento de peso, movimentos repetitivos, cansativos (fadiga) e de arremesso (vai e vem da ferramenta manual contra ponto fixo), com a abdução dos ombros (movimentos de elevação dos braços acima da cabeça) (Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0016022-42.2016.5.16.0022. Relator: Gerson de Oliveira Costa Filho. São Luís, 08 de fevereiro de 2019).

Entre as perícias nos postos de trabalho e no depoimento dos autores das ações, constatou-se os riscos ergonômicos como carregamento de peso, movimento repetitivos e ritmos de trabalho penosos, nos 8 (oito) processos.

Na sede das reclamadas desempenhava as tarefas do cargo de Operador de Redução, que consistia em empilhar manualmente lingotes (soerguimento de peso), escumá-los (para tirar suas impurezas), varrição do setor (com auxílio de um vassourão), trocar manta (permanecia durante muito tempo agachado), limpeza de bacia (refrigeração dos lingotes) e troca manual de moldes (soerguimento de peso de 47 quilos – esforço realizado por duas pessoas) (Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0017760-57.2014.5.16.0015. Relator: Ilka Esdra Silva Araújo. São Luís, 02 de junho de 2020).

A Sala de Cubas é um ambiente específico em indústrias metalúrgicas, especialmente em processos de produção de alumínio. Nesse setor, as cubas eletrolíticas são utilizadas para a eletrólise, um processo que separa o alumínio do óxido de alumínio.

Assim, os operadores de redução são responsáveis por diversas atividades, como: monitorar a voltagem das cubas para garantir que o processo de eletrólise ocorra de maneira eficiente. Além das verificações regulares nas cubas para identificar possíveis problemas ou anomalias. E a execução de tarefas de manutenção no sistema de alimentação e nas cubas para assegurar seu funcionamento adequado.

Os trabalhadores que atuam na Sala de Cubas estão expostos a diversos riscos ocupacionais, como agentes químicos e condições de trabalho que podem levar a lesões ou doenças ocupacionais.

Em razão disso, a insalubridade resultara nas Lesões musculoesquelética, doenças do trabalho. Essas patologias acometem os principais órgãos desses obreiros são os ombros, a coluna e joelhos.

Diante do exposto, conclui-se que as atividades laborais desempenhadas pelo periciando na reclamada, na função de operador de redução especializado D (metalúrgico), acima citadas, agiram como fatores desencadeadores, NEXO CAUSAL, da patologia Síndrome do Manguito Rotador CID M75.1 grau II, tendo como agentes etiológicos ou fatores de risco natureza ocupacional: posições forçadas e gestos repetitivos (Z57.8), ritmo de trabalho penoso (Z56.3) e vibrações localizadas (W43, Z57.7), doença esta constante no rol de DOENÇAS DO SISTEMA OSTEOMUSCULAR E DO TECIDO CONJUNTIVO, RELACIONADAS COM O TRABALHO (Grupo XIII da CID-10).

Conclui-se também que as atividades laborais desempenhadas pelo periciando na reclamada, na função de operador de redução especializado D (metalúrgico), agiram como fatores agravantes, CONCAUSA, das patologias da coluna vertebral: dorsalgias/herniações (CID10 M54); lumbago com ciática (CID M54.4), patologias essas constantes no rol de doenças relacionadas com o trabalho e outros transtornos de discos intervertebrais (CID 10M51); e transtornos não especificados de discos intervertebrais (M51.9) que não constam no rol de doenças relacionadas com o trabalho, no entanto são equiparadas a acidente de trabalho de acordo com o art. 21 da Lei 8.213/91. (...) grifo nosso (Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0017760-57.2014.5.16.0015. Relator: Ilka Esdra Silva Araújo. São Luís, 02 de junho de 2020).

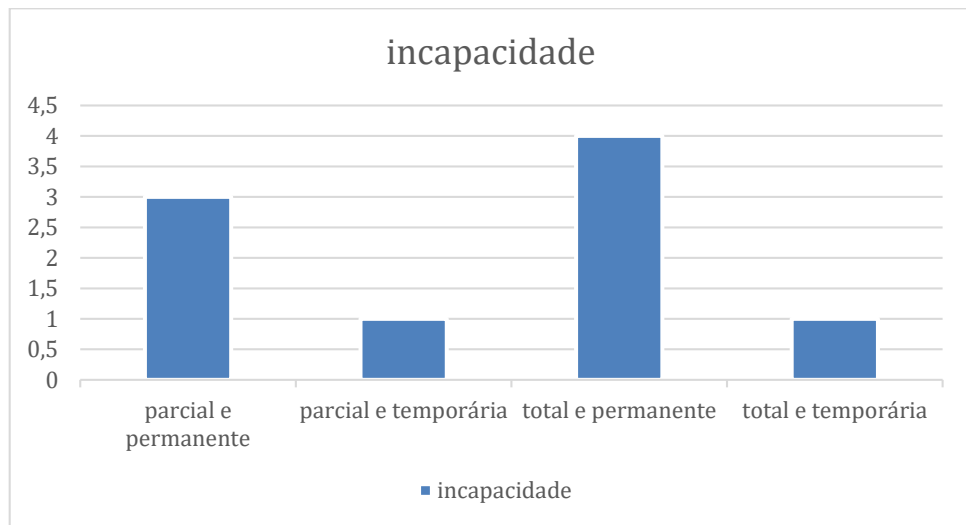
No entanto, nos casos analisados, o trabalho por si só não é a causa das doenças degenerativas observadas. Mas, foi reconhecido o nexos concausal, pois o ambiente laboral contribuiu para a agravamento das patologias pré-existentes nos trabalhadores.

No que tange ao nexos causal, a jurisprudência trabalhista tem se firmado no sentido de considerar o nexos de concausalidade - quando a atividade laborativa da reclamada de alguma forma contribuiu para a produção ou o agravamento do resultado - suficiente para demonstrar a existência de doença ocupacional (Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0017760-57.2014.5.16.0015. Relator: Ilka Esdra Silva Araújo. São Luís, 02 de junho de 2020).

Quanto a responsabilidade nesses casos, foram atribuída a teoria da culpa, pois o empregador, ainda que tenha tomadas algumas medidas de segurança, elas não foram eficazes ou ao menos a minimização dos riscos.

6.3 Análise qualitativa e quantitativa dos acórdãos da 16ª região

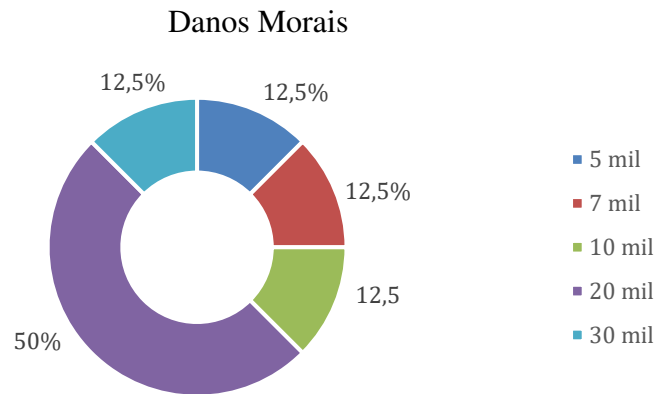
Através de 8 (oito) acórdãos, serão tabulados os seguintes dados: 1) Incapacidade Laboral; 2) Indenização por danos morais; 3) indenizações por danos materiais; 3) fundamentação jurídica sobre a responsabilidade das decisões do TRT 16ª região.

Gráfico 1: Incapacidade laboral

Tipo	Casos	Porcentagem
Parcial e permanente	3	37,5
Parcial e temporária	1	12,5
Total e permanente	3	37,5
Total e temporária	1	12,5

Fonte: Elaboração da autora, a partir de dados da pesquisa

Nos 8 (oito) acórdãos selecionados, 37,5% dos trabalhadores estão incapacitados totalmente, ou seja, estão impossibilitados para o exercício das atividades que antes do adoecimento. Outros 37,5 estão incapacitados parcialmente e permanentemente para sua atividade anterior, mas ainda possuem capacidade para outras atividades que não demandam esforço físico. Por sua vez, em um caso, 12,5%, o autor percebe benefício previdenciário, portanto a redução da capacidade do autor não foi consolidada. E 12,5% estão incapacitados totalmente, mas por receber benefício previdenciário a sua incapacidade também é temporária.

Gráfico 2: Indenizações por danos morais

Valor	Casos	Porcentagem
5 mil	1	12,5
7 mil	1	12,5
10 mil	1	12,5
20 mil	4	50
30 mil	1	12,5

Fonte: Elaboração da autora, a partir de dados da pesquisa

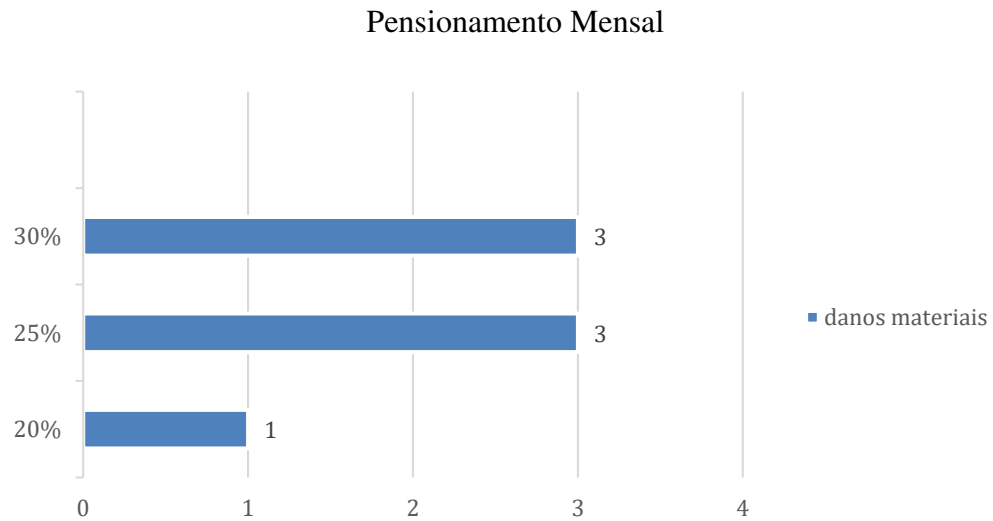
Em todos os acórdãos, foram utilizados os princípios da razoabilidade e equidade, no não enriquecimento do autor e nem a ruína da reclamada. Observou-se também o princípio compensatório e pedagógico da condenação por danos. Assim, os valores ficaram entre 5 mil a 30 mil. Em nenhum dos casos, foi aplicado os critérios no § 1º do art. 223-G da CLT.

Nos critérios adotados pelo juízo de primeiro de grau e mantido pelo TRT da 16ª Região:

Em relação ao montante indenizatório, à ausência de critérios legais específicos para a fixação deste, entendo que o valor deve ficar ao prudente arbítrio do julgador, motivo pelo qual adoto como parâmetros a extensão do dano e a capacidade econômica do ofensor, até para que a medida cumpra finalidade pedagógica, desestimulando a reiteração do ato ilícito.

Pois bem. Considerando tudo que foi exposto acima, entendo que o dano foi de média extensão, já que a capacidade de trabalho do autor foi comprometida parcialmente.

Quanto ao poder econômico do ofensor, os atos constitutivos demonstram que as reclamadas são empresas de grande porte econômico, o que, aliás, é fato notório, motivo pelo qual arbitro a indenização por dano moral em R\$30.000,00(trinta mil reais) (Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0017760-57.2014.5.16.0015. Relator: Ilka Esdra Silva Araújo. São Luís, 02 de junho de 2020).

Gráfico 3: Danos materiais

Pensão mensal	Quantidade	%
20	1	22,5
25	3	37,5
30	4	50

Fonte: Elaboração da autora, a partir de dados da pesquisa

O gráfico 3 analisou o percentual de incidência da pensão mensal sobre a última remuneração dos autores da ação. Assim, o critério utilizado foi a incapacidade para o trabalho que os autores realizam antes das patologias ocupacionais. Em 4 acordão, 50%, foram aplicados a pensão sobre 30%, entre esses estavam os 3 casos de incapacidade total e permanente e 1 caso de incapacidade total e temporária. Em 3 acórdãos, 37,5, foi arbitrado pensão de 25%, das quais 2 foram por incapacidade parcial e permanente e 1 por incapacidade total e temporária. Por fim, 1 caso foi 20% de pensão foi por incapacidade parcial e temporária.

Nos casos em que os trabalhadores foram considerados totalmente incapacitados de forma permanente (37,5%), o tribunal geralmente aplicou uma pensão mensal de 30% sobre a última remuneração dos autores. Esse percentual foi também aplicado em um caso de incapacidade total, mas temporária, destacando que o tribunal considera a gravidade.

Os trabalhadores que ficaram parcialmente incapacitados de forma permanente (37,5%), o tribunal optou por estabelecer uma pensão de 25%. Isso reflete um reconhecimento de que, embora esses trabalhadores ainda possuam alguma capacidade laboral, a perda parcial de sua

capacidade justifica uma compensação financeira significativa, mas inferior àquela aplicada nos casos de incapacidade total.

Nos casos em que a incapacidade foi considerada temporária, o tribunal estabeleceu percentuais menores de pensão, variando entre 20% e 30%. Esses casos incluem tanto situações de incapacidade parcial quanto total, indicando que o caráter temporário da incapacidade influencia a decisão do tribunal em aplicar uma pensão mensal menor, refletindo a expectativa de recuperação do trabalhador.

Em um dos casos (12,5%), o trabalhador recebia benefício previdenciário, e a incapacidade não foi considerada permanente, o que também resultou em uma pensão menor.

Assim para análise qualitativa, para expor as posições adotados pelos relatores das duas Turmas Recursais do Tribunais e observar o entendimento sobre a responsabilidade foram selecionados 2 (dois) julgados para serem explorados a seguir.

No processo 0017780-74.2016.5.16.0016, a reclamada argumentou que não existia nexo de concausalidade necessário para o reconhecimento do acidente de trabalho (atípico). De acordo com a reclamada, o autor sofre de doenças de natureza claramente degenerativa, que não resultam das condições de trabalho, mas sim de sua constituição óssea. No entanto, os desembargadores reconheceram o nexo de concausalidade através de laudo pericial. Dessa forma, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região decidiu por unanimidade negar provimento ao recurso da reclamada e aplicar a responsabilidade civil subjetiva sob os seguintes fundamentos:

Dessa forma, a própria concausalidade constatada afasta a alegação de cumprimento de normas de segurança de trabalho e de ambiente saudável, pois não foram suficientes para evitar o dano sofrido pelo reclamante, bem como a alegação de que as patologias do autor são doenças degenerativas e não ocupacionais, à medida que as doenças degenerativas podem ser caracterizadas como doenças de origem ocupacional quando desencadeadas ou agravadas por condições especiais existentes nas atividades ou ambientes de trabalho.

De igual modo, a concausalidade afasta também a alegação de cumprimento de medidas de saúde, segurança e higiene ocupacional, pois não foram suficientes para evitar o dano sofrido pelo reclamante, em dissonância ao disposto no art. 157, §1º, da CLT e art. 19, § 1º, da Lei nº 8.213/91, in verbis:

Art. 157. Cabe às empresas:

§ 1º Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Art. 19. (...)

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

Destarte, explicitada no laudo pericial a doença ocupacional do reclamante, pela existência de nexo de concausalidade entre tal doença e a atividade desempenhada no ambiente de trabalho, e, ainda, a culpa da demandada, resta caracterizada a responsabilidade civil do empregador pela doença ocupacional, sendo devido ao obreiro o direito à indenização a título de danos morais e materiais (Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0017780-74.2016.5.16.0016. Relator: José Evandro de Souza. São Luís, 28/09/2019).

No processo 0016421-71.2016.5.16.0022, o reclamado alegou a inexistência de doença ocupacional em face da doença degenerativa, semnexo causal ou concausal com as atividades laborais e suscitou a não aplicação a responsabilidade objetiva.

Sendo assim, houve uma reforma da decisão do julgador de origem quanto a responsabilidade da reclamada. Na primeira instância, determinou-se a responsabilidade objetiva, no entanto, o Tribunal reconheceu a responsabilidade subjetiva do empregador.

No caso, evidenciados dano e o nexode concausalidade com o trabalho, e, ainda, divergindo do entendimento do julgador de origem, entendo pela **responsabilidade subjetiva do reclamado**, restando averiguar a presença de conduta culposa ou dolosa por parte do reclamado, de modo a se estabelecer se este responde ou não pelos danos ocasionados ao obreiro em face da doença ocupacional acometida.

Quanto à **configuração da culpa da empresa**, nos termos do art. 157, I e II, da CLT, esta será caracterizada no fato de não proporcionar o empregador condições salubres de trabalho aos seus empregados, com adoção de medidas que visem à melhoria das condições de trabalho e a minimização dos riscos a que estava sujeito o obreiro, competindo-lhe o ônus de comprovar em juízo que agiu com a diligência e precaução necessárias a diminuir os riscos de lesões. Isso porque, segundo o disposto no inciso XXII do art. 7º da CF, a empregadora tem obrigação de promover a redução dos riscos no ambiente de trabalho, como exigem as normas de proteção à saúde, à higiene e à segurança do trabalho.

Na hipótese, as provas trazidas aos autos demonstram que o reclamado não adotou medidas eficazes para neutralizar ou ao menos minimizar os riscos de lesões. Registre-se que os EPIs fornecidos pelo reclamado (recibo de id ID. bac0e20 - Pág. 1) tratavam-se de protetor auricular, máscara facial, luvas, camiseta, bota, dentre outros, os quais não contribuem de forma efetiva para a minoração dos riscos laborais a que foi exposto o reclamante e resultou nas suas enfermidades. Ora, tal omissão contribuiu diretamente para o agravamento da moléstia do autor, a qual seria mais fácil de evitar do que curar.

Assim, deve-se reconhecer a culpa do reclamado em relação à moléstia que o autor desenvolveu, inclusive com agravamento, no curso do contrato de trabalho, daí emergindo sua responsabilidade e seu dever de reparar os danos sofridos pelo autor, razão pela qual correta afigura-se a sentença de 1º grau que confirmou a decisão liminar determinando a reintegração do reclamante, inclusive com o restabelecimento para o reclamante e seus dependentes dos planos de saúde, assistência médica, odontológico e farmacêutico (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Processo nº 0016421-71.2016.5.16.0022. Relator: James Magno Araújo Farias, São Luís, 6 de outubro de 2020).

Nos acórdãos escolhidos, a responsabilidade do empregador foi aplicada com base no reconhecimento da culpa devido a concausalidade entre as enfermidades dos metalúrgicos e as atividades laborais.

Por fim, tendo em vista as exposições dos julgados trazidos, percebe-se que o Tribunal Regional da 16ª Região possui o entendimento majoritário por reconhecer a responsabilidade subjetiva, fundamentos à luz do art. 21, I, da Lei nº 8.213/91 e o art. 157, §1º, da CLT e art. 19, § 1º, da Lei nº 8.213/91

Sendo assim, os Desembargadores do Maranhão fundamentaram suas decisões na constatação de que a causalidade e a concausalidade afasta a alegação de cumprimento das normas de segurança do trabalho e de manutenção de um ambiente saudável, pois essas medidas não foram suficientes para evitar o dano sofrido pelo reclamante.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho buscou compreender as ações indenizatórias em razão de doenças ocupacionais nos trabalhadores metalúrgicos e a responsabilidade do empregador pela relevância econômica, social e jurídica da problemática, a partir da pesquisa aplicada de caráter descritiva, os resultados foram abordados de forma quantitativa-qualitativa, a partir da coleta de informações de fontes secundárias, incluindo pesquisa bibliográfica em doutrinas, artigos, monografias, nas legislações e jurisprudência.

A pesquisa empregou uma abordagem mista, combinando análises qualitativas e quantitativas. Dessa forma, a análise quantitativa envolveu a coleta de dados numéricos sobre as decisões, os tipos de doenças ocupacionais reconhecidas e valores das indenizações concedidas. Enquanto a análise qualitativa buscou compreender os fundamentos jurídicos e os critérios utilizados pelo tribunal nas decisões.

Através de um referencial teórico, foi possível compreender os desdobramentos da legislação e a sua aplicação prática, especialmente no que tange à proteção dos direitos dos trabalhadores expostos a riscos ocupacionais.

A análise das normas regulamentadoras e dos direitos sociais garantidos pela Constituição Federal evidenciou a importância de um ambiente de trabalho seguro e saudável, além de destacar a necessidade de uma fiscalização efetiva para a prevenção de doenças.

Para a compreensão sobre a identificação dos principais fundamentos jurídicos e critérios da concessão de indenizações por doenças ocupacionais a partir de decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Maranhão, o trabalho abordou de forma sistemática a questão das doenças ocupacionais no setor metalúrgico, destacando a relação entre as condições de trabalho e a saúde dos trabalhadores.

Nas descrições das doenças ocupacionais e suas relações com os trabalhadores metalúrgicos, observou-se fatores que contribuem para o surgimento dessas enfermidades, como as condições de trabalho, movimentos repetitivos e posturas inadequadas, que reforça a importância de medidas preventivas.

Quanto as normas de proteção que regem o ambiente de trabalho metalúrgico, os empregadores não apenas devem estar cientes das normas, mas também têm a responsabilidade de assegurar que sejam cumpridas em suas operações diárias. A falta de cumprimento pode resultar em sérias consequências, tanto para a saúde dos trabalhadores quanto para a responsabilidade legal das empresas.

Com isso, a hipótese de que as decisões do TRT da 16ª Região tendem a reconhecer a responsabilidade civil dos empregadores metalúrgicos de São Luís com base na presunção de culpa, especialmente diante do descumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, foi confirmada.

O nexo concausal afasta a alegação dos reclamados de cumprimento das normas de segurança, e o impacto das condições de trabalho na saúde do trabalhador, corroborado por laudos periciais, torna-se decisivo para o reconhecimento da responsabilidade civil, reforçando a falha na prevenção como fator crucial para a condenação do empregador.

Sendo assim, a resposta para o problema de pesquisa se divide em dois aspectos: a responsabilidade civil do empregador no adoecimento ocupacional e as reparações civis em decorrência dos danos.

Nas decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região revelou que a atribuição da responsabilidade civil dos empregadores em casos de doenças ocupacionais é fundamentada em diversos critérios jurídicos e fáticos. Primeiramente, o tribunal considera a existência de um nexo causal entre a atividade laboral e a enfermidade apresentada pelo trabalhador. Isso implica que o trabalhador deve demonstrar que a doença foi adquirida em decorrência das condições de trabalho, o que muitas vezes requer a apresentação de laudos médicos e perícias técnicas.

Além disso, o tribunal avalia se o empregador cumpriu com suas obrigações legais em relação à saúde e segurança do trabalho. Desse modo, a culpa do empregador, por sua vez, resulta da falha em adotar as medidas necessárias para o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, conforme exige o art. 157 da CLT. Essas medidas, quando inadequadas ou insuficientes, não conseguem prevenir o dano sofrido pelo empregado.

Por fim, as decisões do tribunal também refletem uma crescente sensibilização para a importância da proteção dos direitos dos trabalhadores, considerando não apenas os aspectos legais, mas também as implicações sociais e econômicas das doenças ocupacionais. A jurisprudência tem buscado equilibrar a necessidade de reparação dos trabalhadores com a responsabilidade das empresas em promover um ambiente de trabalho seguro.

Os fatores ao determinar o valor das indenizações, como a gravidade da doença, o

impacto na capacidade laboral do trabalhador e a extensão da culpa do empregador.

Avalia a gravidade do dano sofrido pelo trabalhador, considerando como a doença afetou sua capacidade de trabalho e sua qualidade de vida.

Nesse contexto, fundamentou-se através dos princípios da razoabilidade, equidade, compensação e pedagógico de forma consistente para arbitramento de valores de indenização moral.

Nos acórdãos analisados deste Tribunal, os valores variam entre R\$ 5 mil e R\$ 30 mil, e os princípios são utilizados para garantir que as compensações sejam justas e proporcionais ao grau e duração da incapacidade, ao mesmo tempo que evita sobrecarregar indevidamente as empresas reclamadas.

Por sua vez, ao determinar o percentual de pensão mensal, leva em consideração tanto o grau de incapacidade do trabalhador quanto a permanência ou temporariedade dessa condição.

Trabalhadores totalmente incapacitados, principalmente de forma permanente, recebem uma compensação maior, refletindo a gravidade de sua situação. Por outro lado, trabalhadores com incapacidades parciais ou temporárias, tendem a receber pensões de menor percentual, evidenciando uma abordagem proporcional do tribunal em relação ao impacto da doença ocupacional na capacidade laboral do trabalhador.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Ana Maria Ribeiro Café Duarte. **Análise de acidentes de trabalho numa indústria metalomecânica**. 2012. 75 f. Dissertação (Mestrado em Segurança e Higiene do Trabalho) - Escola Superior de Ciências Empresariais, Valença (Portugal), 2012. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4305/1/Corpo%20de%20Tese%20de%20Mestrado%20Ana%20Duarte%20Alves.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2023.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª edição, São Paulo: LTR, 2013.
- BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. São Paulo: LTr, 2009.
- BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 jul. 2024.
- BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [link]. Acesso em: 18 maio 2016.
- BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.
- CAVALIERI, Fernando. **Programa de Responsabilidade Civil**. 13. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2023.
- COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de Acidente do Trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2007.
- CNJ. **Dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho preocupam**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/dados-do-observatorio-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-preocupam/>. Acesso em: 03 jul. 2024.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil**. 42. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.
- DYNIEWICZ, A. M.; MOSER, A. D.; SANTOS, A. F.; PIZONI, H. **Avaliação da qualidade de vida de trabalhadores em empresa metalúrgica: um subsídio à prevenção de agravos à saúde. Fisioterapia em Movimento**. v. 22, n. 3, p. 547-466, 2009. Recuperado de: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/fisio/article/view/19481/18825>. Acesso em: 05 ago. 2024.
- DYNIEWICZ, Ana Maria *et al.* **Avaliação da qualidade de vida de trabalhadores em empresa metalúrgica: um subsídio à prevenção de agravos à saúde**. Fisioterapia em Movimento, Curitiba, v. 22, n. 3, p. 457-466, jul./set. 2009. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/fisio/article/view/19481>. Acesso em: 12 jun. 2024.
- LANCMAN, S. (Org.). **Saúde, trabalho e terapia ocupacional**. São Paulo: Ed. Roca, 2004.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

LUÍS, S. **Indústria Metalúrgica Estudo Setorial**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://www.fiema.org.br/uploads/revista/13022/Akqe1o-9yrcIZ6hdK0nh5hdhPqFKZtII.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2024.

MASTELLA, Vagner Gonçalves. **Elaboração do mapa de risco para o setor de fundição da empresa metalúrgica DS Ltda**. 2013. 52 f. Monografia (Pós-graduação em engenharia de segurança do trabalho) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2013.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético**. São Paulo: LTr, 2004.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. **Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil**. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde/Ministério da Saúde do Brasil, Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil; organizado por Elizabeth Costa Dias ; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. Disponível em: http://189.28.128.100/dab/docs/portaldab/publicacoes/cadernoab_saude_do_trabalhador.pdf. Acesso em: 25 jun. 2024.

MONTEIRO, A. L.; FLEURY, R. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**. 10. ed. [s.l.]: Saraiva Educação S.A., 2020.

MOSER, A. D.; KERHIG, R. **O conceito de saúde e seus desdobramentos nas várias formas de atenção à saúde do trabalhador**. *Fisioterapia em Movimento*, Curitiba, v. 19, n. 4, p. 89-97, 2006.

MURTA, S. G. **Avaliação de processo de um programa de manejo de estresse ocupacional**. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 20, n. 2, p. 296-302, 2007.

NASCIMENTO, Joyce Kellen de Macedo. **Riscos ambientais causadores de acidentes de trabalho no setor produtivo de metalúrgicas em Presidente Médici**. 2016. 46 f. Artigo (Graduação em Administração) – Fundação Universidade Federal de Rondônia, Cacoal, 2016.

NORTE, Claudio Marcelo Correa do *et al.* **Identificação de fatores que impactam na saúde ocupacional de profissionais expostos ao agente físico ruído em empresas do ramo metalúrgico**. [Dissertação de mestrado]. Universidade Nove de Julho, 2019.

OLIVEIRA, Marcelo Rodrigues. **Trabalhar na indústria metalúrgica e metalomecânica: um estudo sobre a percepção dos trabalhadores acerca dos riscos inerentes à atividade**. Universidade do Porto, 2020.

OLIVEIRA, RER DE. **A doença ocupacional e a responsabilidade civil do empregador**. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/55821/a-doena-ocupacional-ea-responsabilidade-civil-do-empregador>. Acesso em: 8 mar. 2024.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 15. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2024.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

PINTO, J. M. **Tendência na incidência de acidentes e doenças de trabalho**. 2006. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/lesoes-por-esforcos-repetitivos-ler/>. Acesso em: 10 mai. 2024.

SANTOS, Danielle Freitas; JANUÁRIO, Thatiana Silva. **Avaliação de higiene industrial e segurança do trabalho em uma indústria metalúrgica de Campina Grande-PB**. Tópicos em Ergonomia e Segurança do Trabalho, Curitiba, PR, Brasil, 07 a 10 de outubro de 2014.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Saúde Do Trabalhador E Da Trabalhadora Ministério Da Saúde Cadernos Atenção Básica De 41**. [s.l.: s.n.]. Disponível em: http://189.28.128.100/dab/docs/portaldab/publicacoes/cadernoab_saude_do_trabalhador.pdf. Acesso em: 25 jun. 2024.

SILVA, W. R. da; SILVA, A. B. B.; VASCONCELOS, C. M. T.; SANTOS, L. G. A.; ZUQUIERI, L. B.; SIMIONATO, A. R.; SIQUEIRA, L. O. C. **Percepção da qualidade de vida dos trabalhadores da indústria metalúrgica na cidade de Sertãozinho, SP**. Lecturas: Educação Física e Deportes, v. 25, n. 265, p. 44-58, 2020.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: Parte Geral**. 18. ed. São Paulo: Editora Método, 2023.

TRT 16. **Empregado será indenizado por adquirir doença causada por material**. Disponível em: <https://www.trt16.jus.br/noticias/empregado-sera-indenizado-por-adquirir-doenca-causada-por-mater>. Acesso em: 14 ago. 2024.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2023.