

CONSURT Relações do Trabalho

Informe estratégico



Informe estratégico – Indenização decorrente de acidente do trabalho

1 - A Constituição Federal de 1988 expressamente prevê que a redução de riscos no ambiente do trabalho é direito fundamental dos trabalhadores, sendo dever do empregador evitar acidentes, sob pena de ter que indenizar o empregado (incisos XXII e XXVIII do art. 7º da [CF/1988](#)).

Portanto, o empregador é responsável pela integridade física dos seus empregados, e deve agir na prevenção de acidentes, buscando propiciar um ambiente de trabalho que seja seguro.

A proteção aos empregados não se limita ao fornecimento de equipamento de proteção individual e coletivo, adequados aos riscos existentes em determinada atividade ou função, sendo bem mais ampla, e envolve inclusive a manutenção de máquinas e equipamentos que possam oferecer risco aos trabalhadores, além da obrigação de propiciar capacitação e treinamento adequados aos empregados com o objetivo de evitar acidentes de trabalho.

Nos termos os incisos I e II do art. 157 da [CLT](#) compete às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, bem como instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

No mesmo sentido dispõe o § 1º do art. 19 da [Lei nº 8.213/1991](#), na qual "a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador".

Já o "caput" e incisos I e II do art. 158 da [CLT](#) preveem que cabe aos empregados observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções passadas pelo empregador quanto às precauções que deve tomar para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, bem como deve colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos da CLT de que trata o Capítulo V, sobre segu-

-rança e medicina do trabalho. Já o parágrafo único, do mesmo dispositivo, prevê que constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada à observância das instruções expedidas pelo empregador em relação às precauções que deve tomar para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, e também quanto ao uso obrigatório dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. Portanto, o empregado pode vir a sofrer punições disciplinares no caso de não cumprimento das citadas determinações, podendo, inclusive, ser dispensado por justa causa.

Assim, tanto o empregador quanto o empregado têm o dever de observar e cumprir com as normas de segurança, higiene e medicina do trabalho, porém cabe ao empregador o dever de fiscalização, visto que para si foi direcionado os riscos da atividade econômica, inclusive os resultados de acidentes de trabalho.

2 - A indenização por acidente de trabalho está prevista no inciso XXVIII do art. 7º da [Constituição Federal](#) de 1988, na qual são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

3 - A expressão “acidente do trabalho” é ampla e abrangente, e envolve as seguintes espécies:

- **Acidente de trabalho típico ou acidente-tipo**, que é o acidente do trabalho que ocorre pelo exercício do trabalho, e que provoca lesão corporal que cause morte ou a redução da capacidade laborativa do trabalhador (art. 19 da [Lei nº 8.213/1991](#));
- **Acidente do trabalho decorrente de doenças ocupacionais**, como a doença profissional produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho, e a doença do trabalho adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado, e com ele se relacione diretamente (art. 20 da [Lei nº 8.213/1991](#)). Resumidamente se refere às enfermidades do trabalhador que se relacionarem com a atividade profissional; e
- **Acidente do trabalho por equiparação legal**, definido como fatos laborais que envolvem incapacidade para o trabalho devido a determinadas circunstâncias originadas da relação de labor, que diferem das circunstâncias presentes no art. 19 da [Lei nº 8.213/1991](#), como, por exemplo, o acidente ocorrido em viagem a serviço da empresa, e o ocorrido no percurso da residência do empregado para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção,

inclusive veículo de propriedade do trabalhador segurado (art. 21 da [Lei nº 8.213/1991](#)). No caso, ainda que a execução do trabalho não tenha sido a causa única e exclusiva do acidente ou da doença ocupacional, mesmo assim legalmente é considerado acidente do trabalho.

Quanto a tais espécies de acidente de trabalho, uma vez tipificadas produzem os mesmos efeitos para fins de liberação de benefícios previdenciários, aquisição da garantia de emprego prevista no art. 118 da [Lei nº 8.213/1991](#), e até mesmo de crime contra a saúde do trabalhador, visto que o descumprimento das normas de segurança, higiene e medicina do trabalho pode levar à ocorrência de acidentes de trabalho e caracterizar os crimes de homicídio, lesões corporais ou de perigo comum, previstos nos artigos 121, 129 e 132 do [Código Penal](#), respectivamente, pela conduta dolosa ou culposa do empregador ou dos responsáveis pela segurança dos trabalhadores.

A responsabilidade penal é considerada pessoal, ou seja, é do empregador, do tomador de serviços, do preposto, do membro da CIPA, do engenheiro de segurança etc., e se caracteriza não somente pelo acidente do trabalho, mas também pelo descumprimento das normas de segurança, higiene e medicina do trabalho, expondo-se a risco e perigo a vida dos trabalhadores.

O parágrafo 2º do art. 19 da [Lei nº 8.213/1991](#) considera como contravenção penal, punível com multa, a empresa que deixar de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

4 - A indenização por acidente de trabalho considera os seguintes tipos de danos:

- **Danos morais (dor psicológica)**, corresponde aos danos que violam o direito de personalidade do trabalhador, não sendo necessária a apresentação de provas que demonstrem a ofensa moral da vítima, visto que o próprio fato já configura o dano, independentemente da comprovação do abalo psicológico sofrido pelo vitimado, em consequência da conduta antijurídica que enseja a responsabilização do ofensor em compensar a lesão moral.

Portanto, o dano moral não precisa ser provado pela vítima, não necessitando da produção judicial de provas.

Neste sentido, os seguintes recentes precedentes do Tribunal Superior do Trabalho:

[...] 3 - ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL. O Tribunal Regional registrou que **não restou comprovada a culpa do empregado no acidente, restando "evidente a conduta ilícita omissiva da empresa reclamada por não terem**

sido adotadas todas as medidas necessárias para evitar a ocorrência do infortúnio". Neste contexto, o acórdão recorrido está lastreado nas provas dos autos, sendo incabível, portanto, o recurso de revista para reexame de fatos e provas, nos termos da Súmula 126 do C. TST. Agravo não provido. 4 - DANOS MORAIS. **Não se exige prova do dano em si quando se está diante da ocorrência de dano moral, sendo suficiente a constatação do fato que o ensejou, por se tratar de dano "in re ipsa", ou seja, que decorre do próprio ato ilícito praticado pelo empregador.** Sobre o "quantum" indenizatório, a jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos, o que não se divisa, na hipótese, uma vez que o valor arbitrado a título de danos morais (R\$ 20.000,00) não se revela excessivo como pretende a reclamada. Agravo não provido. [...] (Ag-AIRR-809-69.2017.5.09.0017, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 11/02/2022). (Grifou-se)

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/14, MAS ANTES DA ENTRADA EM VIGOR DAS LEIS Nº 13.105/15 E Nº 13.467/17. ACIDENTE DO TRABALHO CARACTERIZADO - QUEIMADURAS QUE AFASTARAM O EMPREGADO POR SEIS DIAS DO TRABALHO - DANO MORAL PRESUMÍVEL (violação aos artigos 186 e 927, parágrafo único, do Código Civil e divergência jurisprudencial). O TRT de origem consignou que embora seja incontroverso o acidente de trabalho com queimaduras que geraram o afastamento por seis dias, não há nos autos provas do dano moral suportado pelo empregado. **Conforme entendimento predominante na doutrina, bem como na jurisprudência, a "prova" do dano moral é a existência do próprio fato danoso ("in re ipsa") - a partir do qual se presume sua existência.** É razoável supor que as queimaduras sofridas pelo reclamante com extensão capaz de afastá-lo do trabalho por seis dias não figuram como algo que, presumidamente, signifique mero aborrecimento ou dissabor usual, próprio da atividade. Ao contrário. Evidenciam, por presunção, evento que induz sofrimento psíquico, gerando, por isso mesmo, o dever de indenizar, na esteira dos artigos 186 e 927, parágrafo único, do Código Civil. Recurso de revista conheci-

-do e provido. [...] (RR-273-41.2013.5.18.0181, 7ª Turma, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 18/03/2022). (Grifou-se)

Segundo julgado do Tribunal Superior do Trabalho “na fixação da indenização do dano moral, deve o juiz se nortear por dois vetores: a reparação do dano causado e a prevenção da reincidência patronal”, ou seja, “além de estimar o valor indenizatório, tendo em conta a situação econômica do ofensor, esse deve servir como inibidor de futuras ações lesivas à honra e boa fama dos empregados” (4ª Turma do TST, nos autos do Proc. RR 641571-2000, publicado em 21-02-2003).

Na mesma trilha, o Magistrado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - MG, Sebastião Geraldo de Oliveira, nos autos do RO - 00106-2002-092-03-00, na qual salientou que

O legislador sabiamente não adotou parâmetros ou limites para a indenização por dano moral, deixando ao prudente arbítrio do juiz a sua fixação, diante das múltiplas especificidades do caso concreto. Todavia, alguns pressupostos já assentados na doutrina e jurisprudência devem nortear a dosimetria dessa indenização:

a) a fixação do valor obedece a duas finalidades básicas que devem ser consideradas: compensar a dor, o constrangimento ou sofrimento da vítima e punir o infrator;

b) é imprescindível aferir o grau de culpa do empregador e a gravidade dos efeitos da infração;

c) o valor não deve servir para enriquecimento da vítima nem de ruína para o empregador;

d) o valor deve ser arbitrado com prudência temperada com a necessária coragem, fugindo dos extremos dos valores irrisórios ou dos montantes exagerados, que podem colocar em descrédito tanto o Poder Judiciário quanto esse avançado instituto da ciência jurídica;

e) a situação econômica das partes deve ser considerada, especialmente para que a penalidade tenha efeito prático e repercussão na política administrativa patronal;

f) ainda que a vítima tenha suportado bem a ofensa, permanece a necessidade da condenação, pois a indenização pelo dano moral tem por objetivo também uma finalidade pedagógica de combater a impunidade, já que demonstra para o infrator e a sociedade a punição exemplar para aquele que desrespeitou às regras básicas da convivência humana.

- **Danos materiais:** a indenização por danos materiais é devida quanto às seguintes ocorrências: no caso de morte da vítima, no caso de incapacidade temporária da vítima, e no caso de incapacidade permanente, total ou parcial da vítima.

A **indenização no caso de morte da vítima** envolve o pagamento das despesas com o tratamento da vítima, seu funeral e o luto da família, além da prestação de alimentos através de pensão às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima. Quanto à prestação de alimentos, através de pensão, o Superior Tribunal de Justiça - STJ firmou posição de que o valor da pensão, no caso de morte da vítima, deve ser o da remuneração global do acidentado.

Já a **indenização pela incapacidade temporária** é aquela que ocorre durante o tratamento e desaparece após esse período pela convalescença ou pela consolidação das lesões, sem sequelas incapacitantes ou depreciativas. Portanto, é o caso de lesões corporais leves. A regra legal que fundamenta a indenização cabível é o art. 949 do [Código Civil](#), na qual, “no caso de lesão ou outra ofensa à saúde, 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”. Portanto, nos casos em que o acidente gera incapacidade temporária para o trabalho será devida a indenização decorrente:

- a) das despesas com o tratamento, como gastos com médico, medicamentos, fisioterapia, enfermeiro etc.;
- b) dos lucros cessantes, que se caracterizam pelo valor que o acidentado deixou de auferir durante o período de recuperação plena (convalescença);
- c) e de outros prejuízos que o acidentado tenha sofrido, como, por exemplo, as despesas com a contratação de algum auxiliar ou mesmo os valores despendidos com uma cirurgia reparadora, ou qualquer outro dano ligado ao direito geral de personalidade.

Quanto à **indenização pela incapacidade permanente** é cabível em decorrência da incapacidade permanente do trabalhador acidentado, seja ela parcial ou total. Portanto, a indenização decorre de acidentes mais graves, e que deixam sequelas incapacitantes após o tratamento, podendo ser total ou parcial para o trabalho.

- **Danos estéticos:** decorre de acidente que tenha causado mudanças estéticas no empregado, como a perda de órgãos, deformação ou cicatrizes. No caso, a indenização é calculada de acordo com a alteração estética ocorrida em razão do acidente de trabalho.

5 - Como visto as empresas têm responsabilidade para com seus empregados, e em ocorrendo acidente de trabalho que venha a gerar danos, como sequelas, perda de capacidade laborativa ou ainda danos estéticos, abre-se a possibilidade de o trabalhador pleitear judicialmente o pagamento de uma indenização, inclusive por danos morais, em decorrência dos prejuízos causados.

Portanto, é fundamental que as empresas busquem observar e cumprir as normas de segurança, higiene e medicina do trabalho, especialmente as [Normas Regulamentadoras](#) do Ministério do Trabalho, que preveem obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos tanto por empregadores quanto por trabalhadores, com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

Por fim, é importante ressaltar que também os empregados têm a obrigação de observar e cumprir com as normas de segurança e medicina do trabalho, porém, cabe ao empregador o dever de fiscalizar tal cumprimento, pois como informado os riscos da atividade econômica legalmente foram direcionados para os empregadores, inclusive os riscos resultados de acidentes de trabalho.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT