

TAMARA DUARTE GOMES

**NEXO CONCAUSAL DAS DOENÇAS DEGENERATIVAS
DECORRENTE DO LABOR**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

São Paulo

2015

TAMARA DUARTE GOMES

**NEXO CONCAUSAL DAS DOENÇAS DEGENERATIVAS
DECORRENTE DO LABOR**

Monografia apresentada ao curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho da Pontífice Universidade de São Paulo, em atenção a requisito parcial para a obtenção do título de especialista em Direito e Processo do Trabalho, sob orientação da Professora Doutora Catia Raposo Novo.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

São Paulo

2015

Agradeço aos colegas de trabalho;
Aos amigos que se fizeram durante este curso;
À todos que de alguma forma contribuíram para chegar a este trabalho.

***Este trabalho é dedicado a minha família com carinho e respeito com
singela homenagem ao que representam em minha vida.***

“Grandes são as pessoas que com pequenos gestos, mudam o mundo”

(Tamara Duarte Gomes)

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC	 Ação rescisória
Ag.	 Agravo
AgRE	Agravo em recurso extraordinário
Art.	Artigo
Câm.	Câmara
CAT	Comunicação de acidente do trabalho
CC	Código Civil
CID	Classificação Internacional de Doenças
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CF	Constituição Federal
CLPS	Consolidação das Leis da Previdência Social
CLT	 Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividade
CNIS	Cadastro Nacional de Informações Sociais
CPC	Código de Processo Civil
CPP	Código de Processo Penal
CRP	Centro de Reabilitação Profissional
CTP	Comissão Tripartite Paritária
DF	Distrito Federal
DJE	Diário da Justiça do Estado
DJU	Diário da Justiça da União
DORT	 Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho
E.	Egrégio
EPI	Equipamento de Proteção Individual
EREsp	Embargos no recurso especial
ERR	Embargos no recurso de revisão
FAP	Fator acidentário de prevenção
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional da Seguridade Soc
J.	Julgado
LER	Lesão por Esforço Repetitivo

LOPS	Lei Orgânica da Previdência Social
Min.	Ministro
MP	Medida Provisória
MS	Ministério da Saúde
MPS	Ministério da Previdência Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NTEP	Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
NR	Normas regulamentadoras
OIT	Organização Internacional do Trabalho
p.	página
PAIR	Perda auditiva induzida por ruído
PCMSO	Programa de controle médico de saúde ocupacional
PPRA	Programa de prevenção de riscos ambientais
RAT	Riscos de acidentes do trabalho
RE	Recurso extraordinário
Rel.	Relator
REsp	Recurso especial
RGPS	Regime Geral da Previdência Social
RMS	Recurso em mandado de segurança
RO	Recurso ordinário
RPS	Regulamento da Previdência Social
RR	Recurso de revista
RTJ	Revista Trimestral de Jurisprudência
SAT	Seguro de acidentes do trabalho
SEESMET	 Serviços especializados em engenharia de segurança e medicina do trabalho
SM	Salário mínimo
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
SUS	Sistema Único de Saúde
T.	Turma
TAC	Tribunal de Alçada Civil
TJ	Tribunal de Justiça

TRF	Tribunal Regional Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

RESUMO

Trata-se de uma revisão bibliográfica realizada a partir de visitas as fontes formais de informações. Objetiva pesquisar e discutir o estabelecimento do nexo concausal necessário para a responsabilização do empregador em razão de doença degenerativa laboral. A situação do trabalhador que sendo vitimado por doença degenerativa tem seu laudo a comprovação de mais de uma causa, podendo uma ou mais ser extralaboral. O estudo é justificado pela crescente aumento das doenças degenerativas como o acréscimo na longevidade dos trabalhadores e as consequentes demandas no Judiciário em busca de uma resposta satisfativa aos danos ocorridos à saúde e a capacidade laborativa do empregado. O avanço da medicina do trabalho e laudos cada vez mais seguros permitem a recepção da concausa e aplicação razoável e proporcional a participação da atividade laboral na eclosão ou agravamento da doença. Ainda que seja uma doença degenerativa hereditária o empregador deve responder na medida que antecipou ou agravou uma situação que poderia demandar muito tempo, além de ocasionar dano moral ao trabalhador. Demonstra como se comporta a doutrina e a jurisprudência e indica a tendência de evolução do tratamento a ser dado a matéria em relação ao nexo concausal das doenças degenerativas na legislação brasileira.

Palavras-chaves: Concausa. Jurisprudência. Laboral. Legislação. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This is a literature review carried out from formal sources of information visits. Objective research and discuss the establishment of the causal concausal needed for accountability of the employer because of degenerative disease. The situation of the worker being victimized by degenerative disease has its report the evidence of more than one cause, one or more may be extralaboral. The study is justified by the increasing of the degenerative diseases as the increase in longevity of workers and the resulting demands on the Judiciary in search of a satisfativa response to damage to health and the ability of labor employed. The advancement of medicine and increasingly insurance reports allow receipt of reasonable and proportionate application concausa and participation of labour activity in the outbreak or worsening of the disease. Although it is an hereditary degenerative disease the employer must respond as anticipated or aggravated a situation that could require a lot of time, in addition to cause moral damage to the worker. Demonstrates how the doctrine and the jurisprudence and indicates the trend of evolution of the treatment to be given to the matter in relation to the causal concausal of degenerative diseases in the Brazilian legislation.

Keywords: Concausa. Jurisprudence. Laboral. Legislation. Labor law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO I	
DOENÇAS DO TRABALHO	14
1.1 Aspectos históricos do valor social do trabalho	14
1.2 A dignidade do trabalhador	16
1.3 A tutela da saúde do trabalhador	18
1.4 Equipamentos de proteção coletiva	21
1.5 Equipamentos de Proteção Individual	21
1.6 PPRA	22
1.7 CIPA	24
1.8 Acidentes e doença do trabalho	26
1.9 Doenças profissionais ou ocupacionais	36
1.10 PCMSO	41
1.11 Doenças degenerativas e o trabalho	44
CAPÍTULO II	
A RESPONSABILIDADE CONCAUSAL DE DOENÇA DEGENERATIVA	54
2.1 Breves noções da responsabilidade civil	54
2.2 Dano moral e patrimonial	69
CAPÍTULO III	
NEXO NOS ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS	74
3.1 Nexo de causalidade	74
3.2 Nexo concausal.....	77
CONCLUSÃO	93
REFERÊNCIAS	96
ANEXO	99

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é um daqueles ramos com maior significado social e econômico, ainda que esteja umbilicalmente vinculado a toda sorte de repercussões nas relações que se estabelecem e são responsáveis pelo desenvolvimento através das atividades realizadas pelo trabalhador. Toda a proteção se dá em torno da pessoa do trabalhador.

As razões para que assim seja são sociologicamente explicadas onde, de um lado se tem o capital e os meios de produção centrados numa pessoa e de outro a força de trabalho e a necessidade em outra, sendo esta última o trabalhador.

A condição do trabalhador nas relações laborais sempre foi aquela mais sujeita a riscos de doenças e de acidentes, em decorrência da atividade e das condições em que ela se realiza. A necessidade, por vezes, imperiosa, pode ter colocado a saúde do trabalhador em risco, ou mesmo, ter ocasionado acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho. Sem o manto protetivo da lei, vulnerável economicamente era explorado e nos infortúnios acabava se resignado a sorte, sem qualquer medida de reparação.

A partir da Revolução Industrial o número de doenças e acidentes relacionados ao trabalho aumentou significativamente e não mais era possível ao legislador, deixar de tratá-los. Houveram grandes e rápidas mudanças no sistema de produção. Anteriormente o trabalho se adaptava ao homem, com as máquinas o homem precisou ajustar-se, o que lhe rendeu inevitáveis transtornos a sua saúde. A velocidade e a repetição, bem como o ambiente onde se laborava logo foram apontados como principais causas desencadeadoras ou agravantes das doenças e acidentes no local de trabalho.

O avanço da medicina do trabalho, a constatação que preexistem doenças e outras que tem características degenerativas fez com que, especialmente por parte dos empregadores, se buscasse o livramento da responsabilidade de indenizar. Aliado ao conhecimento científico e a doutrina, a jurisprudência brasileira vem consolidando posição a respeito desta matéria a partir do exame do nexo de concausalidade, sempre respeitando a

proporcionalidade e a razoabilidade como princípios norteadores para a imposição da obrigação de reparar ao empregador.

Nessa atividade, o julgador irá se valer de laudo médico-pericial para formar juízo de convicção, o que enseja, a necessidade deste documento ser o mais claro e informativo possível, sem perder o caráter técnico. Contudo, o juiz pode, também, buscar outras fontes de informação para fundamentar a decisão e quantificar o valor devido em caso de reparação.

A causas concorrentes não eliminam a responsabilidade do empregador em indenizar, esse é um aspecto tratado neste estudo, por outro lado, por ser uma doença degenerativa, igualmente procura-se demonstrar que desde a admissão o empregador tem meios de evitar a eclosão ou agravamento, podendo posterga-la, minimizando os danos sobre a saúde do trabalhador mediante adoção de medidas de segurança, orientação e ambiente laboral saudável.

CAPÍTULO I

DOENÇAS DO TRABALHO

1.1 Aspectos históricos do valor social do trabalho

A história do trabalho no Brasil começa de um modo nada elogiável: a escravidão, tentada inicialmente com os nativos e materializada pela importação de negros a partir da África. A vinda de negros ao Brasil, em navios, acorrentados e sofrendo todo tipo de humilhação, para finalmente, desembarcarem serem expostos e comercializados como mercadoria. A partir desse momento sua vida tem um dono, um senhor e sob a dominação é explorado como força de trabalho.

O enredo narrado por historiadores, sociólogos e juristas é de uma barbárie sem tamanho e que foi legitimada pela moral, pela Igreja e pelo Estado, todos, em comum, vendo apenas o interesse econômico da força do trabalho. A escravidão no Brasil serviu a todos, menos aos trabalhadores.

O regime se alongou no tempo com a justificativa de que a libertação dos escravos era inviável economicamente e levaria a economia à ruína e por isso, em nome do interesse econômico, resistiu até 13 de maio de 1888.

Findo o processo de escravidão, iniciou-se um outro momento na história brasileira, desta feita, com a importação de mão-de-obra constituída por imigrantes mais qualificados que os ex-escravos, o que levou ao surgimento de subempregos oferecidos aos recém libertos que, sem os meios de produção e sem o capital, haviam de aceitar ou perecer. Isso puxou as relações sociais do trabalho para um nível muito próximo a perversidade registrada na escravidão, pois os salários aviltantes vinculavam o trabalhador ao empregador pela necessidade do emprego e pelas dívidas que se faziam quando a remuneração não era suficiente para cobrir todos os compromissos.

O Brasil era um país predominantemente agrícola, de enorme extensão territorial, com um Estado em formação e dominado pelas elites, quer na economia, quer na política, portanto, sem qualquer interesse em legislar ou atuar para coibir exploração do trabalhador. O preço do trabalho era ditado pelo

empregador e pela necessidade do trabalhador, sem qualquer regulação, quanto mais distante dos grandes centros mais vulnerável se encontrava o obreiro.

As organizações de classe não tinham a estrutura necessária para atuar em todo o território nacional, nem todos os trabalhadores pertenciam a uma, pelo contrário, a grande maioria sequer era associada a qualquer entidade representativa. As questões contratuais eram resolvidas, logo, caso a caso, ou seja, colocando numa situação de enfrentamento empregador e o obreiro, sem considerar a força e a capacidade de um e de outro.

Os trabalhadores sem poder de mobilização e reivindicação se tornavam facilmente explorados e, a distância e o acesso ao Poder Judiciário, também contribuía para que se acomodassem e aceitassem essa situação. A dimensão territorial das comarcas e a qualidade do transporte, das vias de locomoção tornava a busca pelo direito algo pouco atraente.

Ainda que existissem elementos para instituir uma demanda o trabalhador desistia, outra situação que colaborava era a demora processual, onde os valores nem sempre eram convidativos e a própria incerteza da sentença, contribuía para que os processos não tivessem seguimento. Por outro lado, o trabalhador ficava em situação difícil, pois o fato de entrar na Justiça poderia significar a limitação de trabalho no futuro, intimidado, deixava de fazer e abria mão de direitos.

A situação avançou no tempo e até a elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho (1943), o que a legislação que regulava o trabalho era o Código Civil de 1916, logo, uma relação tipicamente de contrato, sem qualquer outro tratamento relacionado a pessoa e sua dignidade. Ao longo dos anos foram surgindo leis esparsas, derivadas de conquistas de categorias, não contemplando a totalidades dos trabalhadores e, foram essas que influenciaram decisivamente ao surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho.

A chegada de Getúlio Vargas ao poder marca definitivamente uma mudança na relação política, já que necessitava do apoio das massas para manter-se, o que levou a ceder e permitir conquistas que ainda hoje são comemoradas pela classe obreira. A partir daí, somaram-se lutas e conquistas, contudo, a principal viria na Constituição de 1988, onde a pessoa, a vida e a dignidade são esteios da Constituição brasileira de 1988, tanto que o trabalho se

encontra inserido e reconhecido em seu valor social logo no artigo 1º, inciso IV, *verbis*:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição. (Grifo nosso).

O trabalho deixou, portanto, de ser visto como coisa ou mercadoria que se dispõe apenas pelo pagamento de certa quantia. Ainda que se veja o trabalho também inserido na ordem econômica, mais precisamente junto ao artigo 170, da Constituição Federal, não se deve esquecer que a ordem social ali reconhecida deve desenvolver-se mediante o trabalho. Ademais, o trabalho é tratado ainda, no artigo 193, como objetivo e meio de se promover a justiça social e o bem-estar, o que, portanto, o transforma em instrumento de políticas públicas de incentivo e proteção.

1.2 A dignidade do trabalhador

O termo dignidade deriva do latim *dignitas* ou *dignitatis*, cujo sentido na língua portuguesa refere-se a uma qualidade moral capaz de impor respeito e despertar a consciência do próprio valor enquanto pessoa. A dignidade, portanto, é atributo da pessoa humana, que também o é o trabalhador. É através da dignidade que se manifesta e faz-se prevalecer os direitos, enfrenta-se as condições desfavoráveis.

Na questão dos direitos trabalhistas vincula-se a uma tendência de solidariedade e de vida, por isso, jamais se acatará no ideário da dignidade humana que o trabalhador seja ferramenta, coisa ou mercadoria que pode ser apropriada através de uma paga de determinado valor. Ainda que se vociferem expressões cunhadas pelo interesse econômico, tais como, recursos e capital humano, não se pode dar lastro para que legitimem apropriação mas, apenas

uma condição temporária e dentro de critérios de proteção e garantia, de se transferir qualidades da pessoa para bens ou serviços, tendo esta, na qualidade de trabalhadora, o direito de receber um pagamento e de atuar num ambiente saudável.

A dignidade do trabalhador, nos termos da Constituição de 1988 e em tratados internacionais infere uma condição de exercício ou de acesso ao ambiente, com segurança individual e coletiva contra riscos e impondo responsabilidades que vão muito além do pagamento de remuneração.

Com sede no artigo 1º da Constituição de 1988, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho são esteios para a construção da sociedade e a efetivação do Estado Democrático de Direito. Neste diapasão, o trabalho é tratado como instrumento de realização e efetivação da justiça social, visto que, através dele se realiza a distribuição de renda (PITAS, 1998, p. 152).

De outro modo, o que a lei autoriza é a venda do trabalho, da força produtiva, sem que isso implique na redução da pessoa ou lhe coloque numa situação desconfortável a tal ponto de fazer algo que lhe seja prejudicial, apenas pela necessidade de sobrevivência. O trabalho é visto como meio de promoção de justiça social e não ao contrário, daí na Justiça do Trabalho a existência do tratamento de hipossuficiência ao trabalhador como meio de equilibrar as capacidades quando da existência de uma demanda.

A remuneração do trabalhador se opera através do salário, inclusive, no Brasil, com a existência de um valor mínimo, exatamente para evitar a exploração da necessidade do trabalhador. Por existir esse valor mínimo não significa que deva ser pago apenas ele, é livre ao empregador e empregado estabelecerem valores acima deste.

O salário é o mecanismo social de distribuição de renda pelo qual o trabalhador adquire meios para satisfazer suas necessidades mas, também para tentar realizar desejo de melhor qualidade de vida e ascensão social. Embora, a ascensão social através do trabalho ocorra, é improvável a universalização dessa possibilidade a todos os trabalhadores, são exceções.

Em outras palavras, o salário deve ser mais que o necessário a prover as necessidades primárias, posto que a sociedade atual criou outras necessidades que na medida do possível devam ser satisfeitas, inclusive, para o melhor rendimento das atividades laborais.

As relações sociais do trabalho, depois de inúmeras reivindicações, passaram a ter uma Consolidação, ou seja, aproveitou-se de uma gama de leis esparsas para construir um diploma. A CLT permitiu maior segurança jurídica a proteção dos interesses do trabalhador, facilitou a processualização das demandas, inclusive, do pagamento pelas atividades.

A Consolidação das Leis do Trabalho é responsável pela regulação do remuneração do trabalhador empregado nos artigos 457 a 467, sendo o salário definido como contraprestação do serviço efetuado pelo empregado no decorrer do mês. Como mecanismo criado em substituição a exploração pelo sistema através do escravismo, o salário cumpre função social ao possibilitar acesso a alimentação, moradia, saúde, educação, transporte e, inclusive, lazer ao trabalhador.

A dignidade do trabalhador vai além de ser bem tratado no espaço social do trabalho, mas deve possibilitar a sua realização enquanto pessoa, afinal não é mera sobrevivência, já que para que esta tenha sentido hão que estar presentes algumas satisfações. O salário deveria ser minimamente suficiente para prover todas as necessidades do trabalhador, moradia, alimentação, vestuário, saúde, entre outras. A classe obreira sempre reivindicou valores acima do estipulado pelo Estado.

Houve um momento em que o setor patronal alegou que a elevação do salário seria o caos para a economia, mas, governos que o elevaram comprovaram que, pelo contrário, há um aquecimento da economia e maior circulação das riquezas, o que promove o desenvolvimento. Em outras palavras, o desenvolvimento do país, escravistas ou no sistema assalariado sempre se dá pela força do trabalho.

1.3 A tutela da saúde do trabalhador

Expropriado dos bens e meios de produção, para a sobrevivência, o trabalhador vende sua força de trabalho ou de produção, que não é sinônimo de venda da sua saúde, por isso, o empregador é juridicamente responsável pela tutela desse bem inalienável. As providências do empregador para efetivar essa tutela podem estar definidas como medidas de segurança do trabalho, onde são

tomadas as precauções necessárias para que o trabalhador esteja livre de riscos inaceitáveis de danos, seja físico, mental ou social (BENITTE, 2004).

A história do trabalho ainda registra páginas indignas da exploração do trabalhador de forma desumana e em condições precárias colocando a saúde e a vida em risco. Com as constantes denúncias que foram sendo produzidas, quer pelos meios de comunicação mais eficiente, quer pela capacidade de organização de algumas classes trabalhadoras, o legislador brasileiro se viu compelido a produzir normas capazes de assegurar a proteção a vida e a saúde do trabalhador. Nesse condão, além da regulação da jornada, vieram leis e normas voltadas a saúde e ao ambiente do trabalho.

Para efeito de aplicação da legislação trabalhista, portanto, ao aceitar o trabalho, o salário, o obreiro vende uma capacidade produtiva, em contrapartida, o empregador deve assegurar-se de todos os meios viáveis e necessários para a proteção de sua saúde contra os riscos que o ambiente pode ocasionar.

As vantagens do desenvolvimento é que as ciências conseguiram identificar e relacionar doenças e causas, entre elas aquelas derivadas da atividade laboral ou de exposição a produtos ou condições desfavoráveis. Em face de isso, o empregador passou a ser o responsável pelo ambiente do trabalho e a tutela da saúde do trabalhador, ou seja, tornou-se responsável por oferecer as condições de segurança para o bom desenvolvimento das atividades para as quais contrata o trabalhador.

Entende-se como segurança do trabalho o aporte de um conjunto de medidas destinadas a reduzir ou eliminar os riscos de acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais, proteger a integridade física do trabalhador e sua capacidade de trabalho. Para que essas condições adequadas de trabalho existam, é necessária a participação todos que trabalham no ambiente (SCHAAB, 2005).

A responsabilidade legal de dotar o espaço social do trabalho de equipamentos de proteção coletiva e de individual é do empregador, inclusive, o de exigir a sua utilização exercendo seu poder, contudo, não se limita a isso, torna necessário que realize processos de treinamento e capacitação, onde todos os trabalhadores terão condições de conhecer, tirar dúvidas e serem sensibilizados para o uso correto das medidas de proteção.

Objetivamente, tanto empregador, quanto trabalhadores, desejam acidentes de trabalho, embora isso ocorra por razões distintas. Para o empregador quanto menos acidentes, menos custos e além disso, mantem-se o nível de produção. Para o trabalhador evitar acidentes significa manter sua integridade física, logo, sua produtividade e empregabilidade (FRUHAUF; CAMPOS; HUPPES, 2005).

Acidente é sempre o imprevisto, o imponderável acontecendo, mas em determinadas atividades, ainda que se tomem todos os cuidados, o risco persiste. O que se realiza é a redução do grau com as medidas de proteção, que precisam ser eficientes quando exigidas, daí o treinamento e capacitação serem indispensáveis, além da revisão periódica de cada item.

Quando juridicamente se atribui a tutela da saúde do trabalhador ao empregador, o Estado delega a este poderes, exercendo ou não, a responsabilidade recai sobre si, ademais, todos os riscos devem ser suportados, posto que, também os lucros ou resultados da atividade são por ele incorporados ao patrimônio. Não há, portanto, razão de empregado arcar com qualquer margem de risco em consequência da atividade laboral. São obrigações do empregador:

- a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e,
- g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada;
- h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico (MACHADO JUNIOR, 2014, p. 16).

Evidente que a tutela não é oferecida gratuitamente, existe da parte do trabalhador a responsabilidade de utilizar os equipamentos de proteção individual apenas para a se destina; guarda-lo sob sua responsabilidade e cuidar da sua manutenção, inclusive, identificando problemas comunicar imediatamente ao superior; e, seguir as orientações sobre o uso, de acordo com as determinações do empregador (MACHADO JUNIOR, 2014).

1.4 Equipamentos de proteção coletiva

A atividade deve ter mecanismos que se voltam a proteção de todos os trabalhadores, são dispositivos que no acidente de trabalho acionados interrompem imediatamente, por exemplo, a energia com isso reduzindo os riscos de maiores problemas a segurança. Além destes, deve existir no layout do estabelecimento ou de máquinas e equipamentos aqueles dispositivos já acoplados e que tem esse desenho exatamente para que se evitem os acidentes e os danos aos trabalhadores.

1.5 Equipamentos de Proteção Individual

Os equipamentos de proteção individual são obrigatórios em decorrência do conhecimento de riscos da atividade não elimináveis com outras medidas. Sempre é bom alertar para isso. O uso de equipamento de proteção individual não desobriga a empresa de tomar as medidas cabíveis para eliminar riscos.

Em outras palavras, os equipamentos de proteção individual devem ser obrigatórios quando as medidas de proteção coletiva se mostrarem incapazes de eliminar 100% (cem por cento) dos riscos.

O cenário ideal é aquele onde o exercício da atividade laboral não coloque sobre a vida ou a saúde do trabalhador qualquer margem de risco, quando não atingido, desde que o equipamento de proteção tenha a capacidade de absorção, deve este ser utilizado.

Para o Ministério do Trabalho e Emprego, o Equipamento de Proteção Individual - EPI é todo dispositivo ou produto, destinado ao uso individual pelo trabalhador, com o fim de oferecer proteção contra riscos capazes de ameaçar a sua segurança e a sua saúde e encontra-se presente nas Normas Regulamentadoras (NR).

A Norma Regulamentadora-NR9 estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, destinado à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, mediante ações voltadas a antecipação, reconhecimento,

avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais (MACHADO JUNIOR, 2014).

O PPRA destina-se a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, mediante a antecipação, o reconhecimento, a avaliação e o consequente controle de ocorrência de riscos ambientais existentes ou que possam vir a existir no ambiente do trabalho (GOMES, 2008).

O PPRA é um instrumento a ser usado pelo empregador com o fim de estabelecer a cultura da prevenção, é favorável tanto ao empregador, quanto ao empregado, no objetivo de evitar o risco e adotar as medidas necessárias a prevenção. Considerando que:

A saúde, em sua definição básica, constituiu-se como um estado de necessidade vital em relação ao projeto ético de proteger a vida, mas elevado a um plano biopolítico, compõem-se como ação do Estado em controla-la. [...]. a saúde se compõe como um bem humano e sua tutela segue a regra universal de não agredir membros da mesma espécie (MACIEL, 2014, p. 63-67).

A NR.9, considera como riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos, existentes no ambiente do trabalho, em função da natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição.

Recorde-se que a implantação de medidas de caráter coletivo deverá ser acompanhada de treinamento dos trabalhadores quanto aos procedimentos que assegurem a sua eficiência e de informação sobre as eventuais limitações de proteção que ofereçam.

1.6 PPRA

O PPRA é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas do empregador, no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, por isso, articula-se com o disposto nas demais NR, em especial com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, previsto na NR.7 (GOMES, 2008).

Vale dizer que a responsabilidade pela elaboração e implementação deste Programa é do empregador, devendo ainda zelar pela sua eficácia, e cumprimento, principalmente das ações de controle e eliminação do risco e ações propostas no plano de ação.

Sendo sua profundidade e abrangência dependentes das características, dos riscos e das necessidades de controle. Ainda se deve mencionar que o PPRA, tem vigência de 1 (um) ano e as ações previstas no plano de ação devem ser executadas neste período. Sempre que houver mudanças importantes no ambiente de trabalho da empresa o PPRA deverá ser revisado (MACHADO JUNIOR, 2014).

O PPRA deverá ser descrito em um documento-base com suas alterações e complementação para ser apresentado e discutido na CIPA, quando existente na empresa. A elaboração, a implementação, o acompanhamento e a avaliação do PPRA poderão ser feitas pelo SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), ou por pessoa ou equipe de pessoas que, a critério do empregador, sejam capazes de desenvolver o PPRA (GOMES, 2008, p. 206).

A política do empregador poderá oferecer a oportunidade dos empregados apresentarem propostas e receber informações para a proteção aos riscos ambientais identificados na execução do PPRA, bem como deverão informar quando identificarem riscos ambientais no local do trabalho e os meios que podem preveni-lo, limitá-los e proteger-se deles.

Obviamente por terem um contato direto com o ambiente do trabalho, com os equipamentos e os materiais empregados, os colaboradores possuem uma visão prática da eficiência ou não do PPRA e por isso, apresentarem críticas e sugestões (GOMES, 2008).

O PPRA deve apresentar a seguinte estrutura: planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronogramas; estratégia e metodologia de ação; forma de registro, manutenção e divulgação de dados; periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento.

Como não é um documento acabado, deverá ter efetuada, sempre que necessária e pelo menos uma vez ao ano, uma análise global para avaliação do seu desenvolvimento e realização dos ajustes necessários e estabelecimento de novas metas e prioridades (GOMES, 2008).

Todos os programas relacionados a tutela da saúde do trabalhador se interconectam. É o caso da Norma Regulamentadora (NR 07) promoveu a introdução do olhar coletivo nos procedimentos da inspeção do trabalho na área da segurança e saúde, principalmente nas questões relacionadas não apenas sobre o indivíduo (abordagem clínica), mas também sobre a coletividade de trabalhadores (abordagem epidemiológica), privilegiando o instrumental clínico epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho. A atividade começa no laudo admissional e prossegue no periódico e conclui-se no demissional, quando for o caso.

A segurança nesse caso é dupla, para o trabalhador que sai sabendo que sua saúde está em dia e o empregador de que não restou sobre a saúde do trabalhador sequelas que possam dar motivos a ajuizamento de ações de responsabilidade.

Neste caso, inclui-se o diagnóstico, o acompanhamento durante todo o tempo que o trabalhador esteve na empresa, da preexistência de sintomas que possam levar a ocorrência de doenças degenerativas e, da possibilidade das atividades desenvolvidas na atividade colaborarem para a manifestação.

1.8 CIPA

A Constituição de 1988 manteve entre os instrumentos de proteção a saúde do trabalhador a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, que é integrada por representantes do empregador, por ele designado, e dos representantes dos empregados eleitos. Essa representação paritária tem uma função essencial na proteção do direito à saúde do trabalhador, já que o ambiente favorável, livre de riscos e com as medidas de proteção necessárias a atividade decorre de uma série de avanços que vieram através de documentos internacionais, entre estes, a Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que mensura nos anexos I a III, com destaque

A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: a) o trabalho não é mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto; c) a penúria, seja

onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum (MACIEL, 2013, p. 80-81).

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA atua na observação, recomendação e cobranças de medidas destinadas a melhorar o ambiente de trabalho, o que inclui, a formação, a utilização de equipamentos de proteção individual. Compreende-se como ambiente laboral:

(...) o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e a ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc. (MACIEL, 2013, p. 115).

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA tem em suas atribuições cuidar:

(...) além da saúde humana, a avaliação de riscos, conforme o caso, abrangerá o meio ambiente. A avaliação científica dos riscos é habitualmente definida, tanto a nível internacional como comunitário, como um processo científico que consiste em identificar e caracterizar um perigo, em avaliar e caracterizar o risco (MACHADO, 2007, 35).

A previsão de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, apesar da enorme contribuição que oferece a proteção do trabalhador, ainda assim, não consegue resolver algumas resistências e os acidentes continuam a existir. Conceitualmente se tem por acidentes de trabalho:

Todo acidente que ocorre no exercício da atividade a serviço da empresa e provoca lesão corporal ou perturbação funcional, que pode causar a morte, a perda ou a redução permanente ou temporária de capacidade para o trabalho. Consideram-se acidente do trabalho doença profissional e doença do trabalho. Equiparam-se também ao acidente do trabalho: o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, tenha contribuído diretamente para a ocorrência da lesão; certos acidentes sofridos pelo segurado no local e no horário de trabalho; a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; e o acidente sofrido a serviço da empresa ou no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado e vice-versa (SILVA et al, 2011, p. 38).

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, tem o dever de cuidar do meio ambiente do trabalho, ou seja, do local onde se desenvolve a atividade, isso inclui, equipamentos, pessoas e condições ambientais. Entende-se por meio ambiente do trabalho, portanto, uma mistura de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem ou contribuam para a realização das atividades, ou seja, para a produção (SILVA, p. 17). Esse entendimento se dá com base ao que dispõe o artigo 225, da Constituição Federal de 1988.

[...] constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e a ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.) (MACIEL, 2013, p. 115).

O Superior Tribunal de Justiça, ao entender em caráter de prevenção que é cabível ação civil pública com objetivo de afastar danos físicos a empregados de empresa, reconhece que se trata de interesse de todos os trabalhadores e não apenas do lesionado (MACIEL, 2013).

O que torna a atividade preventiva da CIPA mais importante, para a empresa e para os trabalhadores, a primeira evitando sofrer consequências jurídicas contra si e os trabalhadores de serem reféns da necessidade e exporem-se a riscos desnecessários ou evitáveis com o uso de equipamento de proteção individual.

1.9 Acidentes e doença do trabalho

A chegada da Lei 8.213/91 decorreu de longo caminho percorrido pela legislação brasileira em relação ao acidente do trabalho. Consta que o primeiro diploma legal destinado a proteção do trabalhador acidentado foi o Decreto 3.724/19, depois houveram os Decretos 24.637/34 e 7.036/44, bem como as Leis 5.316/67, 6.367/76, finalmente a Lei 8.213/91 que veio a ser regulamentada através do Decreto 357/1991 e que foi parcialmente alterado pelos Decretos

611/1992, 2.172/97 e atualmente pelo Decreto 3.048/1999 que veio a sofrer sucessivas alterações, a última através do Decreto 7.331/2010.

Por sua vez, a Lei 8213/91, também sofreu alterações especialmente através das Leis 9.032/1995 e 9.528/1997. Fez-se necessário um novo regulamento introduzido através do Decreto 3.048/99. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece no artigo 200, autorização para o Ministério do Trabalho e Emprego editar Normas Regulamentadoras (MONTEIRO; BERTAGNI, 2012, p. 44).

Cronologicamente o acidente de trabalho pode ser assim compreendido:

NORMA LEGAL	CONCEITO DE ACIDENTE DO TRABALHO
1ª Lei acidentária: Decreto legislativo n. 3.724, de 15 de janeiro de 1919.	Art. 1º Consideram-se acidentes no trabalho, para os fins da presente lei: a) o produzido por uma causa súbita, violenta, externa e involuntária no exercício do trabalho, determinando lesões corporais ou perturbações funcionais, que constituam a causa única da morte ou perda total, ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho: b) a moléstia contraída exclusivamente pelo exercício do trabalho, quando este for de natureza a só por si causa-la, e desde que determine a morte do operário, ou perda total, ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.
2ª Lei acidentária: Decreto n. 24.637, de 10 de julho de 1934.	Art. 1º Considera-se acidente do trabalho, para os fins da presente lei, toda lesão corporal, perturbação funcional, ou doença produzida pelo exercício do trabalho ou em consequência dele, que determine a morte, ou a suspensão ou limitação, permanente ou

	temporária, total ou parcial, da capacidade para o trabalho.
3ª Lei acidentária: Decreto-lei n. 7.036, de 10 de novembro de 1944.	Art. 1º Considera-se acidente do trabalho, para os fins da presente Lei, todo aquele que se verifique pelo exercício do trabalho, provocando, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional, ou doença, que determine a morte, a perda total ou parcial, permanente ou temporária, de capacidade para o trabalho.
4ª Lei acidentária: Decreto-lei n. 293, de 28 de fevereiro de 1967.	Art. 1º Para os fins do presente decreto-lei, considera-se acidente do trabalho todo aquele que provocar lesão corporal ou perturbação funcional no exercício do trabalho, a serviço do empregador, resultante de causa externa súbita, imprevista ou fortuita, determinando a morte do empregado ou sua incapacidade para o trabalho, total ou parcial, permanente ou temporária.
5ª Lei acidentária: Lei n. 5.316, de 14 de setembro de 1967.	Art. 2º Acidente do trabalho será aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa, provocando lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.
6ª Lei acidentária: Lei n. 6.367, de 19 de outubro de 1976.	Art. 2º Acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.
7ª Lei acidentária: Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. É a	Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de

norma que se encontra em vigor.	empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)
--	--

Fonte:Oliveira, 2014, p.45-46.

Pode ser visto que o conceito expresso nas definições das leis do trabalho vieram sofrendo sucessivas alterações com o objetivo de melhor delinear a sua caracterização. É possível observar que nas duas primeiras leis a definição esteve centrada na lesão produzida, depois teve alteração para contemplar os fatores causais, dada a melhor técnica para a infortunística do trabalho. Esses aperfeiçoamentos foram gradativa e constantemente atendendo o momento social que o país atravessava.

Finalmente se pode observar também que deixou de existir a exigência de causa única que constava da primeira lei, alargando-se para contemplar as concausas. Mais ainda, abandonou-se a referência a causa involuntária que dificultava a caracterização do evento danoso como acidente do trabalho, o que muitas vezes, acabava por atribuir ao próprio trabalhador a culpa pela ocorrência, como resultante de ato involuntário deste.

Melhorou-se ao longo das edições das leis acidentárias a redação a antiga expressão perda total ou parcial da capacidade de trabalho, passando a ser perda ou redução da capacidade para o trabalho, que por sua vez, econtra-se alinhada a orientação para o pagamento de benefícios de natureza continuada, ao invés da antiga indexação tarifada (OLIVEIRA, 2012, p. 46). Peca, no entanto, ao não definir “acidente”, mas apenas uma de suas espécies, o acidente de trabalho.

No sentido genérico, acidente é o evento em si, a ocorrência de determinando fato em virtude da conjugação aleatória de circunstâncias causais. No sentido estrito, caracteriza-se também pela instantaneidade: a ocorrência é súbita e a lesão imediata. Os acidentes ocasionam lesões traumáticas denominadas ferimentos, externos ou

internos, podendo também resultar em efeitos tóxicos, infecciosos ou mesmo exclusivamente psíquicos. O acidente comporta causas e consequências, contudo não pode ser definido, genericamente, nem pelas causas nem pelas consequências. As circunstâncias causais permitem classificar os acidentes em espécies: acidentes do trabalho, acidentes de trânsito etc. As consequências também classificam os acidentes: acidentes com ou sem danos pessoais, acidentes com ou sem danos materiais acidente grave, acidente fatal etc. Embora o termo dano pessoal seja juridicamente mais amplo, em infortúnica refere-se às consequências físicas ou psíquicas decorrentes do acidente. O acidente do trabalho considerado pela regulamentação legal do Seguro de Acidentes do Trabalho é, portanto, toda ocorrência casual, fortuita e imprevista que atende conjuntamente aos seguintes requisitos: quanto à causa: o acidente que decorreu do exercício do trabalho a serviço da empresa – o que justifica o tipo: acidente do trabalho; quanto à consequência: o acidente provocou lesão corporal ou perturbação funcional causando a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRANDIMILLER, 1996, p. 145-148).

De acordo com Oliveira (2014, p. 47), ocorre que o INSS garante aos assegurados a cobertura nos afastamentos por todos os acidentes, não havendo a necessidade de determinação do nexo causal, o regulamento da Previdência Social anota conceito genérico de acidente de qualquer natureza, sem as amarras da definição de acidente do trabalho. Conforme o Decreto 3.048/1999, artigo 30, Parágrafo Único, *verbis*:

Entende-se como acidente de qualquer natureza ou causa aquele de origem traumática e por exposição a agentes exógenos (físicos, químicos e biológicos), que acarrete lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda, ou a redução permanente ou temporária da capacidade laborativa.

O problema dessa definição é a redução de direitos do trabalhador, posto que, não haveria direitos ao trabalhador e seus dependentes além do previdenciário, ou seja, não teria como vir a juízo pedir indenização ao empregador, pois o evento não se enquadra na definição normativa de acidente de trabalho.

Segundo a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, artigos 19 e 20, é definido como o acidente de trabalho o evento infortúnico que ocorre pelo exercício da atividade laboral, dentro ou fora da empresa, ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do artigo 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. “A Lei n. 8.213/91

conceitua o acidente do trabalho, primeiro no sentido restrito, depois, no sentido amplo ou por extensão” (MONTEIRO; BERTAGNI, 2012, p.45).

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

O acidente-tipo também é chamado de macrotrauma, conforme se observa do artigo 19, que define o acidente de trabalho provocado pela lesão corporal ou perturbação funcional que seja capaz de causar a morte, a perda ou redução da capacidade permanente ou temporária para o trabalho. Tratamento único, subitâneo, imprevisto, de espaço e tempo com consequências imediatas. Não são necessariamente acidentes violentos, mas que sem alardes ou impactos acabam por gerar danos graves e até fatais meses ou anos após o infortúnio. Em decorrência passa a exigir o nexo de causalidade.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

A referência que se faz ao remeter ao artigo 11, trata dos seguros do trabalhador junto a Previdência Social:

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

VII - como segurado especial: o produtor, o parceiro, o meeiro e o arrendatário rurais, o garimpeiro, o pescador artesanal e o assemelhado, que exerçam suas atividades, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros, bem como seus respectivos cônjuges ou companheiros e filhos maiores de 14 (quatorze) anos ou a eles equiparados, desde que trabalhem, comprovadamente, com o grupo familiar respectivo. (O garimpeiro está excluído por força da Lei nº 8.398, de 7.1.92, que alterou a redação do inciso VII do art. 12 da Lei nº 8.212 de 24.7.91).

§ 1º Entende-se como regime de economia familiar a atividade em que o trabalho dos membros da família é indispensável à própria subsistência e é exercido em condições de mútua dependência e colaboração, sem a utilização de empregados.

§ 2º Todo aquele que exercer, concomitantemente, mais de uma atividade remunerada sujeita ao Regime Geral de Previdência Social é obrigatoriamente filiado em relação a cada uma delas.

§ 3º O aposentado pelo Regime Geral de Previdência Social-RGPS que estiver exercendo ou que voltar a exercer atividade abrangida por este Regime é segurado obrigatório em relação a essa atividade, ficando sujeito às contribuições de que trata a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, para fins de custeio da Seguridade Social. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.032, de 28.4.95).

§ 4º O dirigente sindical mantém, durante o exercício do mandato eletivo, o mesmo enquadramento no Regime Geral de Previdência Social-RGPS de antes da investidura. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.528, de 10.12.97).

Ainda nesse diapasão, a NBR 14280:2001, assim conceitua: “(...) *acidente do trabalho é a ocorrência imprevista e indesejável, instantânea ou não, relacionada com o exercício do trabalho, que provoca lesão pessoal*” (SCHWARZ, 2014, p. 22).

Os acidentes de trabalho ocorrem em decorrência da inadequada operação de máquinas e equipamentos, sem os cuidados dos trabalhadores para que se execute com segurança, entre eles, não utilizar anéis, relógios e outros adornos, ou camisas de manga longa que podem facilitar a ocorrência de infortúnios. Aliado a algumas providências como a realização de manutenção preventiva, limpar as máquinas ao término da jornada de trabalho e manter a organização do ambiente (SCHAAB, 2005).

Apesar de se adotar todas as medidas recomendadas ainda é possível que se desenvolvam doenças relacionadas a atividade profissional. Coerente dizer da necessidade de se distinguir acidente de doença, posto que não são exatamente a mesma coisa:

Distinguem-se sob dois aspectos: etiológico e cronológico. Caracteriza-se, em regra, o acidente pela subaneidade e a violência, na expressão da Lei de 1919. Ao passo que, na doença, isso não ocorre, porque é um processo que tem certa duração, embora se desencadeie num momento certo, provocando a lesão corporal ou a perturbação funcional e até mesmo a morte. Pode-se acrescentar, ainda, mais um elemento diferenciador, qual seja a sua causa, que no acidente-tipo é externa, quando, quase sempre, na doença, ela se apresenta internamente devido ao processo silencioso peculiar a toda moléstia orgânica do homem (OPTIZ; OPTIZ, 1988, p. 22).

O acometimento súbito, imprevisto, é que caracteriza o acidente de trabalho, pode ter ainda, elementos de violência, ocasional, enquanto doença ou

enfermidade se apresenta como um processo que pode ser rápido ou não, e que tem no fator tempo a possibilidade de se agravar.

A doutrina tem dividido os acidentes em típico e doenças ocupacionais. Por acidente típico ou acidente do trabalho *stricto sensu* pode ser considerado todo acontecimento repentino ou inesperado, externo e de consequências traumáticas, sendo que, deve ter ocorrido durante o trabalho ou em função dele, em geral, agride a integridade física ou psíquica do trabalhador (COSTA, 2003, p. 74).

Para a caracterização do acidente de trabalho há que se configurar:

- a) Evento danoso;
- b) Que o infortúnio tenha como origem o exercício do trabalho a serviço da empresa;
- c) Que provoque lesão corporal ou perturbação funcional e;
- d) Que cause a morte, perda ou redução, permanente ou temporária da capacidade para o trabalho (OLIVEIRA, 2014).

Tome-se o fato de que a palavra acidente, por si, já exprime o caráter de casualidade, posto que não é casual algo que sucessiva e continuamente tem ocorrência. Tampouco aquilo que ocorre com o elemento vontade presente, logo, para se caracterizar acidente, obviamente, deve ser imprevisto ou inesperado e não ser um evento desejado pelo trabalhador. Infortúnio, ou seja, uma desgraça, anormal, não desejado por qualquer trabalhador.

O próprio fato gerador é algo que ocorre de modo súbito, inesperado e externo ao trabalhador e não foi provocado pelo trabalhador. Na maioria das vezes, os efeitos danosos são imediatos e o evento perfeitamente identificável, quer em relação ao local da ocorrência, momento do sinistro, muito diverso da situação que se desenvolve quando da doença ocupacional. No dizer de Sebastião Geraldo de Oliveira:

O art. 19 a lei n. 8213/1991 é expresso quanto à exigência de que o evento decorra do exercício do trabalho a serviço da empresa. Em outras palavras, é necessário que entre a atividade do empregado e o acidente haja uma relação causa e efeito, também chamada de nexo etiológico ou nexo causal. Daí a locução correta acidente **do** trabalho e não acidente **no** trabalho. O trabalhador pode sofrer acidente em sua própria casa, promovendo um reparo hidráulico, cuidando do jardim ou numa atividade de lazer ou, ainda, numa viagem recreativa, mas não há, nessas hipóteses, nexo causal do evento com a prestação de

serviço subordinada, decorrente do contrato de trabalho (OLIVEIRA, 2014, p. 49).

De fato, não se reporta aos riscos gerais aos quais qualquer pessoa encontra-se sujeita, mas aos riscos que são específicos a um tipo de atividade laboral e que ao praticá-lo o trabalhador vem a sofrer um tipo de lesão. São de fato, duas situações diferentes, uma é em decorrência outra é de estar no local do trabalho.

É preciso cuidado com a imediatamente à constatação da lesão, pois nem sempre é possível. A legislação exige que se verifique lesão corporal ou perturbação funcional, o que significa dizer, não havendo lesão ou perturbação física ou mental do trabalhador, inexistente a possibilidade de caracterização como acidente de trabalho.

Nesse sentido existe a expressa menção de que não será considerada doença do trabalho – todas – as situações que não sejam capazes de produzir incapacidade laborativa, tal como a lei 8.213/91, determina em seu artigo 20, §1º, alínea c. Por outro lado, sem sempre haverá a percepção da perturbação funcional imediatamente, podendo em alguns casos, ocorrer tardiamente, com real demonstração do nexo etiológico com o acidente ocorrido.

O organismo humano possui diferentes capacidades de resistência e isso faz com que, uma moléstia possa aparecer rápida ou tardiamente. Em outras situações a lesão, ainda que profunda, não é percebida ou identificada pelos peritos, mas, passados um determinado tempo – dias ou meses – vem a se manifestar. São casos típicos de perturbações nervosas e cuja causa é o acidente de trabalho (OPTIZ; OPTIZ, 1988).

Existem doenças que, após o acidente podem demorar mais que meses, são imperceptíveis mas vão minando a resistência da pessoa até que sejam exteriorizados seus sintomas característicos. Certamente que existem além da lesão ou perturbação funcional, outras condições complementares para a formação do conceito de acidente do trabalho, entre estas que o evento resulte a morte, ou a perda ou a redução, seja de modo permanente ou temporário da capacidade laborativa.

Necessita-se que se diga que a incapacidade temporária não significa obrigatoriamente que o trabalhador tenha de ausentar-se do trabalho, pode ser apenas o tempo necessário para realizar curativos ou mesmo de visitar o

hospital, por isso que o INSS determina a CAT, essa sim, impositivamente deve ser emitida para todo acidente ou doença relacionados ao trabalho, ainda que não se tenha o afastamento ou a incapacidade.

Desse modo, pode-se dizer que a incapacidade temporária é o hiato entre o evento infortunistico e a cura ou os exames declarando que o trabalhador está apto ao trabalho.

O trabalhador pode ficar incapacitado para o trabalho enquanto se recupera do acidente mas, passado um determinado tempo, recupera a sua condição total ou parcial para retornar ao trabalho. Pode ainda, passado os exames preliminares se verificar que o trabalhador já pode retornar as atividades normais.

A temporalidade, portanto, corresponde ao tempo entre o acidente e a volta a atividade normal, com capacidade total ou limitada. A incapacidade atestada como temporária pode se transformar em permanente a depender da evolução ou cronicidade da moléstia decorrente do acidente do trabalho.

Algumas mudanças começaram a ser produzidas, especialmente com a Lei de Benefícios da Previdência Social através da Lei 11.430/2006, que ampliou o conceito genérico de acidente do trabalho, regulamentadas as mudanças por meio do Decreto 6.042/2007, onde se teve a ampliação do conceito alcançando o transtorno de saúde, o distúrbio, a disfunção ou a síndrome de evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, independentemente do tempo de latência.

Acidente não ocorre pelo querer humano, mas pode ter a colaboração por ação ou omissão. A modalidade de acidente ocorre em decorrência de imprudência, imperícia ou negligência em relação a equipamento de proteção individual ou coletiva. O acidente típico encontra-se previsto na Lei 8.213/91, junto ao artigo 19, *verbis*:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que causa a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

A tipicidade refere-se ao acidente ocorrer no estabelecimento ou na atividade designada pelo empregador. Em outras palavras o acidente ocorreu no

decorrer da função para a qual foi contratada a pessoa e a serviço de empregador.

Assim, demonstrado que a atuação do trabalhador se deu em prol do empregador na vigência do contrato, verbal ou escrito, portanto, havendo vínculo de subordinação, onde o contratante exerce comando sobre as atividades a serem realizadas, estabelece-se o nexo causal.

De acordo com Monteiro & Bertagni (2012, p.46), o nexo causal constitui-se do estabelecimento da relação causa e efeito entre o evento e o resultado. Não se deve confundir nexo causal com nexo etiológico, pois o nexo causal é mais abrangente, incluindo as concausalidades e os casos de agravamento.

Para a caracterização de acidentes típicos é necessário que se estabeleça o nexo causal, ou seja, a vinculação entre o evento e o contrato de trabalho. O nexo causal é elemento necessário para se configurar a responsabilidade civil do agente causador do dano. Enquanto que, as doenças ocupacionais subdividem-se em doenças profissionais e doenças do trabalho, que a seguir passa-se a dispor.

1.10 Doenças profissionais ou ocupacionais

O ser humano sempre preciso de algum tipo de atividade física e mental para buscar seu alimento, garantir a sua moradia e os bens necessários para a qualidade de vida que deseja. Até a chegada da Revolução Industrial e do capitalismo o homem trabalhava ao seu ritmo e os acidentes e doenças relacionadas a sua profissão eram reduzidas. A Revolução Industrial mudou a velocidade e a intensidade da produção e o homem precisou, finalmente, adaptar-se às máquinas.

Com a Revolução Industrial, a partir do momento em que passaram a ser utilizadas máquinas na produção, começaram a surgir novas condições de trabalho. O tear foi um elemento causador de desemprego na época. Houve aumento de mão-de-obra disponível, causando em consequência a diminuição dos salários pagos aos trabalhadores (MARTINS, 2001, p. 31).

O organismo começou, por outro lado, a mostrar suas inconformidades. Doenças até então jamais relacionadas a atividade se mostraram presentes e outras, vistas como menos agressivas, deixaram de sê-las para tornarem um problema de saúde no ambiente do trabalho. As doenças profissionais são aquelas que tem como característica marcante o fato de relacionar-se a sua manifestação a determinado tipo de atividade laboral.

As doenças profissionais típicas também conhecidas como ergopatias ou tecnopatias são produzidas e desencadeadas pelo exercício profissional peculiar a determinada atividade. Por isso, sempre que se configura logo se identifica com o tipo de trabalho ou profissão exercido pela pessoa, esse tipo de acidente tem como característica a não obrigatoriedade da demonstração de nexo de causalidade com o trabalho, uma vez que vigora a presunção legal.

As doenças profissionais são produzidas por microtraumas que de maneira continua agredem e lesam as defesas orgânicas e pelo efeito cumulativo acabam por torna-la vulnerável possibilitando a deflagração de um processo mórbido.

A doença profissional é aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnopatia ou ergopatia. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, o nexo causal da doença com a atividade é presumido. É o caso por exemplo, do empregado de uma mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e contrai a silicose. (...) nas tecnopatias, a relação com o trabalho é presumida *juris et de jure*, inadmitindo prova em sentido contrário. Basta comprovar a prestação do serviço na atividade e o acometimento da doença profissional. Sinteticamente, pode-se afirmar que doença profissional é aquela típica de determinada profissão (OLIVEIRA, 2014, p. 51).

Monteiro & Bertagni (2012, p. 46), exemplificam a situação dos trabalhadores da mineração que estão sujeitos à exposição de pó de sílica. A exposição torna vulnerável a defesa imunológica e possibilita ao desenvolvimento da silicose, sendo a mesma considerada uma doença profissional típica destes trabalhadores, pelo que se dispensa a exigência do nexo causal, ou seja, goza de presunção legal.

Existem outras doenças típicas da exposição a substâncias não produzem imediata e visivelmente a patologista, como o saturnismo causada pelo chumbo ou ainda o hidragismo que é consequência da exposição continua

ao mercúrio. Enquanto que as doenças do trabalho conhecidas como mesopatias ou moléstias profissionais atípicas – não são comuns a atividade realizada - por isso são desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado podendo ser condições ambientais ou de introdução de novas tecnologias, entre outras.

[...] a doença do trabalho, também chamada de mesopatia ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. O grupo atual da LER/DORT é um exemplo das doenças do trabalho, já que podem ser adquiridas ou desencadeadas em qualquer atividade, sem vinculação direta a determinada profissão. Nas doenças do trabalho, 'as condições excepcionais ou especiais do trabalho determinam a quebra da resistência orgânica com a consequente eclosão ou exacerbação do quadro mórbido, e até mesmo o seu agravamento (OLIVEIRA, 2015, p. 52).

Há que se observar quanto ao fato de que, diversamente das doenças profissionais, as mesopatias não tem a presunção legal no que se refere ao nexo causal, portanto, faz-se necessário a comprovação de que a patologia desenvolvida deu-se em função das condições especiais que se prestou o trabalho.

Recentes alterações que se processam na legislação vieram a facilitar o enquadramento como doença ocupacional, devido a redação da Lei 11,430/2006 instituir o nexo técnico epidemiológico ao acrescentar um novo artigo ao texto da Lei 8.213/91, *verbis*:

Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015).

§1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexo de que trata o caput deste artigo (Incluído pela Lei nº 11.430, de 2006).

§2º A empresa ou o empregador doméstico poderão requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, da empresa, do empregador

doméstico ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015).

É certo que doença profissional e doença do trabalho possuem significados específicos, daí a razão da adoção do termo doenças ocupacionais para definir o gênero mais próximo que contempla as doenças relacionadas com o trabalho.

A NR-7 da Portaria 3.2114/1978, do Ministério do Trabalho e Emprego, regulamenta o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, fez referência às doenças ocupacionais ou patologias ocupacionais, neste sentido (OLIVEIRA, 2014, p. 52).

Segundo Russomano (1977, p.50), acidente e enfermidade possui distinções. A equiparação ocorre apenas no plano jurídico, com efeito nas reparações e nos direitos que resultam para o trabalhador nos dois casos. Considera que o acidente apresenta caracteristicamente como provocador de lesão, a enfermidade profissional é um estado patológico ou mórbido, portanto, uma perturbação da saúde do trabalhador.

O acidente, ao passo que se caracteriza, pela ocorrência de um fato súbito ou inesperado e externo ao trabalhador e a doença ocupacional normalmente vai se acumulando, somando, ao longo do tempo e se manifesta internamente com tendência ao agravamento.

As doenças ocupacionais, decorrem igualmente de microtraumas que vão se acumulando até chegar ao ponto que a vulnerabilidade permite o surgimento da moléstia. Estas doenças tem em comum o fato de que podem demorar muito tempo para se manifestarem ou serem reclamadas pelo trabalhador. O fato de sua atipicidade vem a exigir a devida demonstração que se procede, na maioria das vezes, através da história do ambiente do trabalho, atendendo ao que dispõe o artigo 20, II (MONTEIRO; BERTAGNI, 2012, p. 47).

As doenças do trabalho possuem como causa ou concausa o risco específico indireto. Nesta situação podem apresentar-se desde uma bronquite asmática que tem normalmente origem em um risco genético e mais ainda, pode acometer qualquer pessoa, mas as condições como é prestado o trabalho transforma o risco genérico em risco específico indireto.

Em outras palavras, a bronquite asmática pode atacar qualquer pessoa, independentemente de estar num trabalho específico, mas por outro lado, determinados tipos de trabalhos podem contribuir decisivamente ou conjuntamente para que a bronquite asmática se manifeste de maneira mais rápida e agressiva.

Segundo o Regulamento haveriam apenas as doenças profissionais causadas por agentes patogênicos constantes do anexo II poderiam ser classificadas como tal. O mesmo entendimento seria aplicado as doenças do trabalho, mas a jurisprudência passou a tratar a relação como exemplificativa, portanto, ampliando o leque de possibilidades de reconhecimento.

A legislação brasileira reconhecendo a necessidade de acompanhar os avanços da ciência médica do trabalho, que apresentava uma diversidade de moléstias onde haveria a possibilidade de estarem relacionadas com a atividade laboral, veio finalmente, autorizar mediante a Lei 11.430/2006 ao incluir através do artigo 21-A da Lei 8.213/91, passando a prever a perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando se registrar o nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade do estabelecimento e a entidade mórbida causadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças – CID, vindo, portanto, inserir na lei, aquilo que a jurisprudência já havia sedimentado, tal como pode ser percebida pela leitura da REsp 226.762, do Superior Tribunal de Justiça.

A legislação ainda contempla no artigo 20, §2º, que, excepcionalmente o acolhimento de doença não incluída na relação dos incisos I e II, mas que se comprova que sejam resultantes das condições especiais do trabalho (MONTEIRO; BERTAGNI, 2012, p. 47-48).

A autorização contempla exatamente aos avanços da medicina do trabalho e que não poderia ficar adstrita a fria letra da lei, sem reconhecer que a ciência evolui e precisa ser considerada também, para efeitos de direitos e obrigações no Direito do Trabalho. Podem ser incluídas nesse rol as doenças relacionadas a voz, locutor ou os profissionais do telemarketing, chamadas de disfonias.

O uso constante da voz intensidade, principalmente na mesma modulação, acabam criando sequelas nas cordas vocais e que podem incapacitar o profissional para a continuidade da atividade em caráter permanente ou temporário. Esse tipo de doença pode ocorrer por causa de condições ambientais ou decorrente de concausas que se somam e podem desenvolver ou agravar um quadro de saúde.

1.10 PCMSO

O PCMSO pode identificar mais precocemente a existência de predisposição, em bora não seja base para a não admissão, servirá no momento demissional ou após ele, para comprovar que já preexistia e a manifestação pode, no máximo, ter como concausa e não causa para o desenvolvimento da enfermidade.

Em tese, todas as doenças degenerativa devem ser afastadas do conceito de doença do trabalho. As doenças havidas como decorrentes da profissão tem origem exatamente nas atividades e por isto são tratadas como *“[...] consequências naturais de certas profissões desenvolvidas em condições insalubres, e que são adredemente relacionadas pelo próprio legislador”* (THEODORO JUNIOR, 1987, p. 6).

Diante dessa definição pode-se ter por doença profissional toda aquela que entrando o trabalhador sadio, sem qualquer problema e durante um determinado tempo, começa a se manifestar um determinado tipo de doença, cujas características são imediatamente vinculadas aos que realizam aquele trabalho, torna-se possível classifica-la como doença ocupacional.

Diante disso, na Justiça do Trabalho, essa manifestação é tratada como presunção absoluta (*jure et de jure*) da existência de nexos causal entre a doença e o trabalho, para fazer jus aos direitos e indenizações decorrentes basta que o trabalhador apresente como prova a prova da prestação do serviço e o laudo declarando a doença profissional.

Existem ainda, aquelas doenças do trabalho que são tratadas como mesopatias e moléstias profissionais atípicas, por que não são vinculadas diretamente a profissão. O aparecimento desse tipo de doença se dá em virtude

da intensidade, da quantidade e ergonomia de uma determinada atividade. Uma dessas manifestações e que talvez tenha causado maiores discussões foi a doença dos digitadores, caixas de bancos, enfim, profissões que exigiam rapidez, intensidade e repetição de gestos.

Pode essa doença estar relacionada a ergonomia, ou seja, a posição anatômica e a disposição do móvel ou equipamento de trabalho, tirando o organismo de uma situação normal para uma de desequilíbrio e que leva ao desenvolvimento da manifestação, portanto, são as “[...] condições excepcionais ou especiais do trabalho determinam a quebra da resistência orgânica com a consequente eclosão ou exacerbação do quadro mórbido, e até mesmo o seu agravamento” (OLIVEIRA, 2007, p. 46).

O Decreto nº 3.048/99, Anexo II, apresenta uma relação de doenças consideradas ocupacionais, enquanto que a Lei 8.213/91, artigo 20, §1º, traz a relação daquelas doenças que estão excluídas do conceito de doença do trabalho, quais sejam, doença degenerativa, doença inerente a grupo etário, doença que não produza incapacidade laborativa, e doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva com frequência, contudo, excepciona quando houver a comprovação de que a doença seja derivada de exposição ou contato direto durante um determinado tempo e também pela natureza do trabalho.

Outro tipo de doença, desta feita com nexos técnico epidemiológico se registrava antes da alteração promovida pela Lei nº 11.430/06 e era aplicada com a finalidade de dar ao trabalhador vitimado por acidente do trabalho, seja ele considerado típico ou doença ocupacional, pudesse ter garantido a estabilidade no emprego e gozar dos benefícios previdenciários relativos ao respectivo infortúnio.

Conforme esse dispositivo legal, para que o direito fosse exercido era necessário que o empregador emitisse a CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho), o que nem sempre ocorria, obrigando ao trabalhador a busca pelo seu direito através da demonstração do nexo de causalidade entre o trabalho realizado e o acidente sofrido.

Quando houve a alteração da Lei nº 11.430/06 a comprovação da materialidade do acidente de trabalho teve alteração, especialmente com a criação do Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP), que nada mais era do que uma

sistemática onde se considerava a ocupação do trabalhador na empresa, o diagnóstico médico enquadrado na CID (Classificação Internacional de Doenças) e a sua incidência estatística dentro da CNAE (Classificação Nacional de Atividade).

Juridicamente se tem, portanto, com o NTEP o estabelecimento de uma presunção legal (*juris tantum*) onde a doença sofrida pelo trabalhador era ocupacional, de forma a inverter-se o ônus probatório, ou seja, para desconsiderá-la o empregador deveria fazer as provas de que a doença em nada tinha relacionado a atividade desenvolvida pelo trabalhador. Outra consideração se faz em relação aos chamados acidentes de trajeto, regulamentados pela Lei 8.213/91, junto ao artigo 21:

Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para os efeitos desta Lei: (...)

IV – o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: (...)

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

O fato é que o trabalhador sai de sua residência ou retorna para ela em função do trabalho, o que trata o artigo 21, da Lei 8.213/91, é justamente suprir essa lacunosidade e considerando o acidente de trabalho, desde que não esteja vinculado a interesse particular ou tenha sido realizado em percurso diferente do habitual e mais racional para o deslocamento.

Além disso, existe também uma aferição de tempo, que não pode fugir muito além ou aquém do necessário para o deslocamento pelos meios usuais. Assim, a relação entre acidente, tempo e local são aferidos para a demonstração ou não da relação com o emprego.

Devido as novas características do mercado de trabalho é possível da mesma pessoa deslocar-se de um local de serviço para outro, configurando em caso de infortúnio aquilo que se convencionou chamar de “*acidente in itinere*”, embora esta modalidade não implique em responsabilidade ao empregador, mas somente dá ao trabalhador o direito a percepção de direitos previdenciários, exceto se o acidente decorrer de culpa do empregador.

1.11 Doenças degenerativas

Os avanços da ciência com exames que permitem a identificação precoce não livrou a sociedade das chamadas doenças degenerativas. Existe um crescimento dos registros dessas enfermidades em crescimento, o que representa preocupação, inclusive, ao Direito do Trabalho, quer pelas incapacidades que desencadeiam, quer pelo auto custo que se faz através de medicação e tratamento seja através da saúde pública ou mediante planos de saúde.

O diagnóstico da doença em si, na sua fase preliminar não impede que a pessoa, na maioria dos casos, de desenvolver atividades profissionais, mas a medida que o tempo passa e a velocidade degenerativa essa condição vai sofrendo alterações. As doenças degenerativas se manifestam como de natureza infecciosa, inflamatórias, vasculares ou imunológicas, além daquelas que são classificadas como doenças genético-hereditárias.

As doenças degenerativas gradativamente vão comprometendo com lesão dos tecidos e apresentam em comum o caráter da irreversibilidade, portanto, permanente, sem cura no atual estágio de desenvolvimento das ciências, na medida em que a doença vai evoluindo o comprometimento das capacidades laborativas da pessoa vai sendo limitada, posto que suas funções vitais, principalmente neurológicas e osteoarticulares são comprometidas.

O artigo 20, da Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991, testifica que:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições

especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Tem-se, logo, que a doença degenerativa aquela que tem origem no desgaste natural do corpo humano. Contudo, há que se reconhecer também que o trabalho possa agravar as condições. Mesmo sendo uma doença que se apresentaria ao trabalhador no decorrer do tempo, não é lícito ao empregador antecipar ou agravá-la enquanto coloca o obreiro em atividade que tem características com esse potencial.

Quando a doença degenerativa é ligada ao fator idade o tempo se a pessoa do trabalhador toma cuidados e não é colocada sob condições ambientais lesivas, ela pode ser minimizada ou postergada em seus efeitos, o inverso também é verdadeiro.

Assim também se deve tomar as doenças degenerativas ligada ao fator idade, em que a concausa antecipa e agrava a condição da pessoa trabalhadora. Impõe-se a este a responsabilidade, pois essa concausa pode estar vinculada ao ambiente do trabalho.

É certo que a parte empregadora tem o direito ao contraditório e a ampla defesa em que irá se manifestar, mas se houver elementos capazes de comprovar o nexo concausal, a tendência é o acolhimento pelos tribunais ao pedido do obreiro.

No caso das doenças endêmicas, estas poderão ser tratadas como do trabalho se, se resultar de exposição ou contato direto em razão da peculiaridade do trabalho. Tomando por exemplo, agora com os estímulos do Programa Mais Médicos, o profissional aceita as condições e é designado para atuar em uma área endêmica. Mesmo tomando todos os cuidados o profissional acaba contraindo uma doença endêmica, como não tratá-la senão como doença que teve como causa a exposição continua ao ambiente e aos fatores desencadeadores.

No Direito do Trabalho a jurisprudência tem afirmado a não responsabilidade do empregador:

Doenças degenerativas não são consideradas doenças do trabalho. Ausência de provas quanto ao nexo causal. Não se pode responsabilizar o empregador se ficou comprovado que a enfermidade

a que está acometido o empregado tem natureza degenerativa e inexistente prova quanto à relação de causalidade ou concausalidade entre o trabalho desenvolvido e a doença. Aplicação do art. 20, § 1º, da Lei nº 8.213 /91 (TRT-5 - RECURSO ORDINARIO RO 1271009320065050023 BA 0127100-93.2006.5.05.0023 -TRT-5, p. 10/06/2008)

Extraí-se dessa decisão a necessidade de demonstrar a relação de concausalidade entre a doença degenerativa e a atividade laboral, sem a qual, o empregador não pode ter contra si atribuída a responsabilidade. Logo, a história do ambiente do trabalho indique a existência de fatores contributivos para a manifestação (concausa). Isso não significa que o ambiente isoladamente seja capaz de produzir a moléstia, mas contribuir decisivamente para a manifestação ou seu agravamento.

Por analogia, é certo que todos vão falecer, uns mais cedo, outros com idade mais adiantada, mas, fatores ambientais podem antecipar esse fenômeno, com o aumento da resistência ou redução da resistência da pessoa, ou seja, dependendo das condições a pessoa pode ter uma sobrevida ou uma redução do seu tempo.

Desse mesmo modo são as doenças degenerativas no trabalho, elas tendem a surgir como fato natural, mas algumas condições podem antecipar ou agravar a sua manifestação. Esse entendimento tem sido sedimentado nos tribunais pátrios:

Direito previdenciário. Ação acidentária. Agravado retido. Perícia judicial. Não provimento. Nexo causal. Doença degenerativa. Acidente do trabalho. Inocorrência. I - nos termos do art. 437 do CPC, inexistindo vícios na primeira perícia, um segundo laudo somente será necessário quando o magistrado entender que a questão não está devidamente esclarecida II - na ação acidentária o autor deve comprovar a existência de nexo de causalidade entre a moléstia sofrida e a atividade laboral desempenhada. III - de acordo com o art. 20, § 1º, da lei nº 8.213 /91, doenças degenerativas não são consideradas doenças do trabalho e, portanto, não são aptas a caracterizarem acidente do trabalho. IV - negou-se provimento ao recurso (TJ-DF - Apelação Cível APL 156285020068070001 DF 0015628-50.2006.807.0001-TJ-DF, p. 02/12/2010).

Os tribunais são unânimes em declarar que doença degenerativa não se classifica como sendo doença do trabalho, o que desonera a responsabilidade patronal e para o trabalhador somente são reservados os direitos

previdenciários. Contudo, não isentam da responsabilidade de reparar ou indenizar quando for constatada a concausa.

Adverte-se, porém que, a interpretação literal há que se superada, visto que muitas doenças ocupacionais são de ordem degenerativa.

O processo degenerativo pode ser de natureza biomecânica, microtraumática ou mesmo macrotraumática. O câncer ocupacional também é doença degenerativa, causada por agentes cancerígenos ocupacionais, alguns deles listados na NR-15. A própria surdez ocupacional é um processo degenerativo das células nervosas do órgão de Corti. Provada sua relação direta com a atividade laborativa, deve o processo degenerativo ser caracterizado como doença do trabalho. Na traumatologia ocupacional e desportiva, cabe considerar especialmente o processo degenerativo osteoarticular de origem mecânica, representado por microtraumatismos repetitivos (esforços repetitivos, impacto articular) e as posturas viciosas prolongadas. Destaca-se ainda um tipo de degeneração articular induzida por vibrações mecânicas nas mãos, decorrentes da utilização de equipamentos elétricos e principalmente pneumáticos, como furadeiras, lixadeiras, parafusadeiras, britadeiras, serras portáteis etc (BRANDIMILLER, 1996, p. 155-156).

De acordo com Oliveira (2014, p. 55), existe dificuldade de garantir a existência ou inexistência de causalidades da ocupação com a doença – especialmente diante das possibilidades das concausas, que exigem um bom diagnóstico diferencial, após cuidadosa anamnese ocupacional e exames complementares. Por outro lado, um dano ao trabalhador, mas se a doença não acarreta incapacidade laborativa, não se reconhece como acidente do trabalho, em termos de INSS:

A impossibilidade do desempenho das funções específicas de uma atividade (ou ocupação), em consequência de alterações morfofisiológicas provocadas por doença ou acidente. (...) Para a imensa maioria das situações, a Previdência trabalha apenas com a definição apresentada, entendendo a impossibilidade como incapacidade para atingir a média de rendimento alcançada em condições normais pelos trabalhadores da categoria da pessoa examinada. Na avaliação da incapacidade laborativa, é necessário ter sempre em mente que o ponto de referência é a base de comparação, devem ser condições daquele próprio examinado enquanto trabalhava e nunca os da média coletiva operária (MS, 2001, p. 56).

É óbvio que não se pode ter como parâmetro a régua de medir da coletividade, quanto se tem como mais coerente o próprio desempenho anterior ao evento infortunistico pelo trabalhador. Há todo um histórico do trabalhador em relação ao seu desempenho e se voltou ou não a ser exatamente igual é um dos

critérios mais importantes para conhecer incapacidade ou limitação em decorrência da situação que o atingiu.

1.11 Doenças degenerativas e o trabalho

As chamadas doenças degenerativas tem como característica comum o fato de serem progressivas e irreversíveis, em sua maioria. O termo progressiva significa que podem estar em estado latente e por qualquer motivo eclodir, ou ainda, com o avanço da idade.

Assim, na medida que se manifestam e o com o passar dos anos, com as atividades laborais que desenvolve, progressivamente vão aumentando a sua nocividade sobre a capacidade produtiva do trabalhador. Enquanto que a irreversibilidade se dá pelo fato de ainda, com todos os avanços da medicina, não se tem um tratamento capaz de determinar a cura. A irreversibilidade, portanto, pode ser algo que, surgindo uma descoberta nova nas ciências médicas, precise ser modificado.

No atual estágio da ciência médica é possível determinar como característica de doença degenerativa a cronicidade, portanto, são para a vida toda e causando a deterioração, o comprometimento dos tecidos e órgãos do corpo.

Ao serem atingidos os órgãos passam a apresentar maior grau de dificuldades em realizar as suas funções, o que afeta a pessoa no desenvolvimento de atividades que normalmente realizava. São várias doenças que são consideradas degenerativas mais conhecidas, o mal de Alzheimer, a qual resulta na perda de memória, a osteoporose que compromete densidade óssea, a esclerose lateral amiotrófica ou doença de Lou Gehrig, que atinge todo o movimento muscular voluntário.

As doenças degenerativas, com exceção as hereditárias podem se desenvolver a partir do trabalho. Mesmos as hereditárias podem ter a contribuição negativa e se agravarem. São diversas as situações vivenciados pelo trabalhador que podem levar ao acometimento de um tipo de patologia degenerativa.

Para desonerar-se da responsabilidade o empregador deverá, conforme o ônus da prova lhe impõe, demonstrar que todas as condições relativas a qualidade do meio ambiente do trabalho foram oferecidas durante a vigência da relação contratual, estando em conformidade com as Normas Regulamentadoras, cuidando da incolumidade dos trabalhadores, tomando todas as medidas necessárias para afastar riscos seja contra a integridade física ou mental decorrente da atividade desempenhada.

A ciência já possui a certeza de que a simples constatação de que se trata de doença degenerativa não afasta a contribuição da atividade profissional para a sua manifestação ou agravamento.

Evidente que pode ser de natureza hereditária a doença, contudo, a atividade profissional foi determinante numa relação que considera a concausa suficiente para configurar o nexo de causalidade, portanto, possível de ser tratada como doença ocupacional. *“A primeira lei acidentária de 1919 só admitia o acidente do trabalho ou doença profissional originados de causa única; todavia, desde o Decreto-lei n. 7.036/1944, passou a ser admitida a teoria das concausas”* (OLIVEIRA, 23014, p. 56).

O reconhecimento abre a perspectiva do trabalhador buscar a responsabilização e pleitear a reparação através do dano moral, nos termos do artigo 21, I, da Lei 8,213/91. Isto porque a: *“Concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal como um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal”* (CAVALIERI FILHO, 2014, p. 78).

DANO MORAL. DOENÇA DEGENERATIVA. CONCAUSA. Restando provado que a doença do autor possui cunho degenerativo, não restam dúvidas de que seu surgimento e/ou agravamento pode ter causas diversas, ou seja, não exclusivamente laborais. No entanto, a concausa não afasta o nexo causal, em relação ao fato danoso (trabalho), uma vez que as atividades laborais do reclamante envolviam, sem sombras de dúvida, a execução de movimentos que forçavam sua coluna vertebral e exigiam elevação dos braços. Dessa forma, a concausa deverá ser elemento a ser levado em consideração quando do exame do valor da indenização arbitrada pelo Juízo.” (TRT-00073-2010-132-03-00-8 RO, Relatora Juíza Convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, Revisor Des. Heriberto de Castro, DEJT: 24/02/2012).

A despeito de base legal para a fundamentação, resta observar que o Decreto-lei nº 7.036/44 admite-se em nosso ordenamento a teoria das concausas. Por sua vez, a Lei nº 8.213/91, artigo 21, *verbis*:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para os efeitos desta Lei:

I – o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação.

O meio ambiente do trabalho é o principal determinante para a concausa. É nele que se materializa as condições para o surgimento ou agravamento de doenças degenerativas. Como já tratado anteriormente, o meio ambiente do trabalho sadio faz parte dos deveres inerentes a tutela devida pelo empregador. Muito embora a doença degenerativa pudesse se manifestar, ainda que o ambiente de trabalho fosse o ideal, ainda assim caberia a concausa, desde que seja possível identificar entre a atividade laboral e a doença algum tipo de contribuição da primeira para a ocorrência ou agravamento da segunda.

EMENTA: DOENÇA DEGENERATIVA AGRAVADA PELAS CONDIÇÕES DE TRABALHO. NEXO CONCAUSAL. CARACTERIZAÇÃO DA DOENÇA OCUPACIONAL. O simples fato de uma doença ser considerada degenerativa não elide a possibilidade de o trabalho ter contribuído para seu desencadeamento ou agravamento. Caso isso se verifique, o trabalho deve ser considerado concausa da doença, o que é suficiente para caracterizá-la como ocupacional, nos termos do art. 21, I, da Lei 8.213/91. (Processo 00613-2009-080-03-00-5-RO, Sétima Turma, Redator Desembargador Marcelo Lamago Pertence, DEJT: 19/05/2011).

Entendendo melhor, a aplicação da teoria das concausas reconhece que existem situações onde o dano a saúde do trabalhador teve várias causas. É essa concorrência entre as causas para a determinação do resultado que a doutrina chama de concausa. Aquela que soma, contribui, ajuda a manifestação da moléstia.

De acordo com Oliveira (2014, p. 57), o acidente do trabalho em sentido amplo, pode ter contribuições de causas relacionadas a atividade profissional com outras extralaborais, sem que existam entre elas vínculo com a função exercida pelo empregado. Certo também que, uma acidente ocorrido possa ter a situação agravada por outra(s) causa(s), entre elas, exemplificativamente, o

erro médico no atendimento cirúrgico ou superveniência de uma infecção por tétano, depois de um pequeno ferimento.

No primeiro caso, o acidente que levou o trabalhador a necessitar de socorro cirúrgico teria menores consequências ou prejuízos se não houvesse o erro no atendimento e no caso do tétano, feito os curativos e a medicação indicada em um corte pequeno, a sequência de procedimentos, quase sempre, são realizadas pelo próprio acidentado ou familiar, contudo, o acometimento de um processo infeccioso, por estar distante, em área rural, o tétano leva a morte do trabalhador. São situações imprevistas de causas subsequentes que foram agravadas.

A aceitação normativa da etiologia multicausal não dispensa a existência de uma causa eficiente, decorrente da atividade laboral, que 'haja contribuído diretamente com o acidente do trabalho ou situação equiparável. De outro modo, a concausa não dispensa a presença da causa de origem ocupacional.

Deve-se verificar se o trabalho contribuiu como fator decisivo ao acidente ou doença ocupacional, bem como se de algum modo desencadeou ou agravou doenças preexistentes ou mesmo, se provocou a precocidade de doenças comuns, mesmo aquelas de cunho degenerativo ou inerente ao grupo etário (OLIVEIRA, 2014, p. 57).

Observe-se como decidem os tribunais:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO. AMPUTAÇÃO PARCIAL DO PÉ ESQUERDO. TRABALHADOR DIABÉTICO. CONCAUSA. Nos termos do inciso I do art. 21 da Lei nº 8.213/91, equipara-se a acidente de trabalho o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação. Como se observa, a configuração do evento como concausa, gera a equiparação do fato a acidente do trabalho, desencadeando o dever de indenizar os danos dele decorrentes. Assim, o acidente de trabalho não se apresenta como causa única e exclusiva da lesão, pois pode haver a conjugação da concausa, que pode ser verificada quando o trabalhador já era portador de alguma enfermidade no momento em que iniciou a atividade laboral, in casu, o diabetes, mas, em virtude de determinado acidente na sua atividade laboral, há o aparecimento dos sintomas ou o agravamento da doença, de modo a causar-lhe incapacidade para o exercício de suas atividades, na hipótese, a amputação parcial do pé esquerdo. Nesse contexto, as alegações de que a amputação parcial do pé esquerdo decorreu da ausência de utilização de calçado adequado e do fato de o autor ser diabético não socorrem a recorrente, pois é necessário apenas que a causa laboral contribua diretamente

para a doença, mas não que contribua decisivamente. Agravo de instrumento conhecido e não provido (TST, 8 turma. AIRR 11238-34.2010.5.04.0000, Rel. Min. Dora Maria da Costa, DJ 30 set. 2011).

Denota-se claramente a ocorrência e o acolhimento da tese da concausalidade, posto que sendo diabético não elimina a responsabilidade do empregador em relação ao aparecimento ou agravamento do diabetes, ao ponto de levar a uma situação de amputação de membro, por isso o agravo foi conhecido mas, não provido.

DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. DOENÇA DO TRABALHO. AGRAVAMENTO. CONCAUSA. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. ARTIGO 118 DA LEI N.º 8.213/91. INEXIGIBILIDADE DA PERCEPÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA E DO AFASTAMENTO POR MAIS DE 15 DIAS. 1. Diante do quadro fático delineado no acórdão recorrido, observam-se presentes os requisitos configuradores da responsabilidade civil do empregador pelos danos causados à empregada, uma vez que o exame da prova técnica acostada aos autos permitiu ao Tribunal Regional concluir pela demonstração do dano sofrido pela obreira, bem assim da relação de concausalidade com as atividades laborais executadas na empresa. 2. Tem-se ainda que a decisão recorrida revela consonância com a Súmula n.º 378 desta Corte uniformizadora, mediante a qual se consagrou tese no sentido de que, uma vez comprovado o nexo da causalidade entre a doença profissional e a execução do contrato de emprego, não se exige a percepção de auxílio-doença e o afastamento por mais de 15 dias para o reconhecimento da estabilidade de que trata o artigo 118 da Lei n.º 8.213/91. 3. Recurso de revista de que não se conhece. DANOS MORAIS. FIXAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. 1. Diante da ausência de critérios objetivos norteando a fixação do quantum devido a título de indenização por danos morais, cabe ao julgador arbitrá-lo de forma equitativa, pautando-se nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como nas especificidades de cada caso concreto, tais como: a situação do ofendido, a extensão e gravidade do dano suportado e a capacidade econômica do ofensor. Tem-se, de outro lado, que o exame da prova produzida nos autos é atribuição exclusiva das instâncias ordinárias, cujo pronunciamento, nesse aspecto, é soberano. Com efeito, a proximidade do julgador, em sede ordinária, com a realidade cotidiana em que contextualizada a controvérsia a ser dirimida, habilita-o a equacionar o litígio com maior precisão, sobretudo no que diz respeito à aferição de elementos de fato sujeitos a avaliação subjetiva, necessária à estipulação do valor da indenização. Conclui-se, num tal contexto, que não cabe a esta instância superior, em regra, rever a valoração emanada das instâncias ordinárias em relação ao montante arbitrado a título de indenização por danos morais, para o que se faria necessário o reexame dos elementos de fato e das provas constantes dos autos. Excepcionam-se, todavia, de tal regra as hipóteses em que o quantum indenizatório se revele extremamente irrisório ou nitidamente exagerado, denotando manifesta inobservância aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, aferível de plano, sem necessidade de incursão na prova. 2. No caso dos autos, o Tribunal Regional, ao fixar o valor atribuído à indenização devida por danos morais, levou em consideração a culpa da reclamada pela doença profissional adquirida pela empregada, a extensão do dano suportado pela obreira e a

capacidade econômica do ofensor, resultando observados os critérios da proporcionalidade e da razoabilidade. Hipótese em que não se cogita na revisão do valor da condenação, para o que se faria necessário rever os critérios subjetivos que levaram o julgador à conclusão ora combatida, à luz das circunstâncias de fato reveladas nos autos. 3. Recurso de revista de que não se conhece. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família (Súmula nº 219, I, desta Corte superior). Revelando a decisão recorrida sintonia com a jurisprudência pacífica do Tribunal Superior do Trabalho, não se habilita a conhecimento o recurso de revista, nos termos do artigo 896, § 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso de revista de que não se conhece (TST. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. DOENÇA DO TRABALHO. AGRAVAMENTO. CONCAUSA. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO...Decisão trabalhista - Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma - Acórdão do processo nº RR - 3739600-60.2009.5.09.0028 - Data: 23/04/2014).

A concausa ordinária se apresenta onde a sequência de condutas tem como característica o fato das condutas terem duas ou mais pessoas, todas elas participando de forma positiva para a produção do evento danoso. Não existem meios para determinar uma preponderância desta ou daquela pessoa para o desenlace do evento infortunistico.

Outra possibilidade é a concausa acumulativa onde duas ou mais condutas realizadas por duas ou mais pessoas, independentes entre si, venham a contribuir para a produção do resultado. Ainda mais, a concausa alternativa ou disjuntiva que apresenta duas ou mais condutas, contudo, é possível determinar que uma exerce o predomínio na determinação do resultado.

Na saúde do trabalhador as concausas podem apresentarem-se em função de fatores preexistentes, supervenientes ou concomitantes com aquela causa que desencadeou o acidente ou a doença ocupacional, por isso, no exame admissional se exige o laudo médico indicando que a pessoa está apta para as atividades que lhe serão designadas, bem como, no ato demissional também, igualmente se exige o mesmo exame. Insta dizer que esse procedimento legal que autoriza o empregador a exigí-lo, sem qualquer dúvida, é importante. Todavia, precisa ser seguido de exames periódicos para a identificação precoce de qualquer problema.

A artrite reumatóide caracteriza-se como doença degenerativa, auto-imune e progressiva, de etiologia desconhecida. Desde a publicação da Lei 6.367/76 e do Decreto n. 79.037/76, não são consideradas como doenças profissionais ou do trabalho as moléstias degenerativas, as inerentes a grupo etário e aquelas que não acarretam incapacidade para o trabalho. A Lei 8.213/91 e o Decreto n. 357/91 mantiveram a exclusão dessas três espécies, acrescentando a endêmica adquirida por habitante de região em que ela se desenvolva (art. 20 da Lei 8.213/91). (TRT 2ª Região, Ac. N. 02980665007, 8ª T., Rel. Juíza Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva, DOESP 02/02/1999).

Sabendo-se da predisponibilidade da pessoa para desenvolver doença ocupacional degenerativa, não há por que escalá-la em uma função ou atividade que tem elementos que podem agravar e acelerar o processo que resultará em uma doença degenerativa. Até porque, o fato de ser predisponível para desenvolver uma patologia não elide da responsabilidade o empregador de tomar todas as medidas acautelatórias para que não se manifestem concausas.

O fato de o acidente do trabalho ou doença equivalente decorrer de outros fatores além dos laborativos, devidamente comprovados nos autos e negligenciados pelo empregador, não elide a sua caracterização bem como o reconhecimento da responsabilidade empresária, eis que a concausa (contingência adjacente) está prevista na legislação pátria. Inteligência do art. 21, inciso I, da Lei nº 8.213/91. (TRT 3ª Região, 2ª T., RO nº 2635/2003, José M. Caldeira, DJMG 09/4/03, p. 12).

Sendo predisponível e as concausas sendo decisivas para a manifestação da doença degenerativa há que se pensar no tamanho da responsabilidade que será atribuída ao empregador, o mesmo ocorre em processo inverso, quando as concausas não conseguem ser entendidas como decisivas para a manifestação, caso em que a responsabilidade a ser atribuída, por conseguinte, haverá de ser minorada.

O mesmo entendimento pode ser aplicado as causas supervenientes, mesmo que concorram para o agravamento da situação clínica. As ações efetivas do empregador, em especial, o cumprimento das Normas Regulamentadoras, pode reduzir a sua responsabilidade quando da manifestação ou agravamento de uma doença degenerativa em um trabalhador.

CAPÍTULO II

A RESPONSABILIDADE CONCAUSAL DE DOENÇA DEGENERATIVA

2.1 Breves noções da responsabilidade civil

A responsabilidade civil em decorrência de danos causados a terceiros vem de longa data se desenvolvendo e se aperfeiçoando. A teoria clássica aponta três pressupostos, quais sejam o dano, a culpa do autor e a relação de causalidade entre o fato e o dano.

A questão da culpa veio a ser estabelecida no decorrer do tempo, pois nos primórdios da humanidade não se cogitava havia se formulado o conceito culpa. Naqueles tempos o dano causava a reação imediata do ofendido, basta recordar que imperava a vingança privada e mais tarde, aprimorada através da lei taliônica.

Como o Direito é uma ciência social, diferentes povos e em diferentes épocas foram aperfeiçoando o instituto até chegarem ao modelo da composição, onde a vítima passava a receber algumas vantagens substituindo a simples retaliação. Quando o Estado assumiu a tutela surgiu a ação de indenização com a responsabilidade civil tomando lugar a responsabilidade penal.

Bodin (2006, p. 22), afirma que *“[...] a ideia subjacente à responsabilidade possui raízes tão profundas na cultura ocidental que nunca foi preciso, realmente, explicar porque a culpa enseja a responsabilidade, sendo ela própria a sua razão justificativa”*.

Aos poucos foram sendo elaborados os pilares da responsabilização, a noção da culpa foi mais bem delineada no Código de Napoleão e daí se espalhou pelo mundo.

De acordo com Oliveira (2014, p. 109), a complexidade da vida atual, aliada a multiplicidade crescente de fatores de risco, que ocorre simultaneamente com a revolução tecnológica, a explosão demográfica, com todos os perigos difusos ou anônimos da modernidade produzem vários

acidentes ou danos sem que se tenha a reparação, posto que a vítima não tinha meios de demonstrar a culpa do causador do prejuízo.

Cumprir o ônus probatório quanto aos pressupostos da responsabilidade civil era algo muito improvável, incerto e, portanto, nocivo aos interesses do trabalhador. Entre o dano e a prova se fazia um abismo quase intransponível, o que impediria de se buscar a reparação, uma vez que se indeferia o pedido devido à ausência de prova da culpa do empregador.

O trabalhador não dispunha de conhecimento, nem recursos econômicos ou meios para conduzir um processo de investigação que pudesse resultar em prova, até porque os acidentes ou doenças acontecem, predominantemente, dentro do local da atividade laboral controlada pelo empregador.

O advento da Revolução Industrial, com a substituição do modo de produção, multiplicaram os acidentes e os danos contra os trabalhadores, onde os empregadores alegavam a inexistência de culpa ou dolo.

De acordo com Oliveira (2014, p. 109), *“O choque da realidade com a rigidez da norma legal impulsionou os estudiosos no sentido da busca de soluções para abrandar, ou mesmo excluir, o rigorismo da prova da culpa como pressuposto para indenização, até porque o fato concreto”*, colocado nas discussões, era o dano consumado e o lado ao desamparo.

Ao lado da teoria subjetiva, que depende da comprovação da culpa, se alicerçou a teoria do risco, onde o empregador assume o risco de causar o dano, durante a atividade-fim (GONÇALVES, 2005, p.4-5).

A teoria subjetiva reconhece a necessidade de haver dano para ocorrer indenização, que esteja relacionado com a atividade, mas, considera que a culpa é da atividade se deve procurar a culpa para responsabilizar aquele que é empregador, para o qual se dirigem os benefícios e os lucros, também os deveres quando da ocorrência de dano haverá de sê-lo.

O dano, portanto, faria parte dos riscos do investimento. Funda-se esse entendimento no princípio da equidade que existe desde o Direito romano, onde aquele que lucra com a atividade deve responder pelos riscos ou desvantagens dela resultantes. Quem aprofite os cômodos, deve suportar os incômodos, obviamente.

A responsabilidade civil se encontra sedimentada na cultura brasileira onde o principal objetivo é não deixar sem ressarcimento o dano produzido contra a vítima. Significa dizer, basicamente que o processo visa obter alguma forma capaz de dar uma satisfação para aquela pessoa que foi atingida de alguma forma em seu patrimônio por ato de outra pessoa, culposa ou dolosamente (GONÇALVES, 2005, p.1).

O primeiro pensamento daquele que foi vítima de acidente do trabalho ou doença ocupacional aponta no sentido de que deve procurar o INSS, em busca dos benefícios concedidos pela legislação do seguro de acidentes do trabalho. A maioria ignora que, além dos direitos acidentários, podem ser cabíveis outras reparações devidas pelo empregador, de acordo com os preceitos seculares da responsabilidade civil (OLIVEIRA, 2014, p. 78).

A dificuldade está em perceber a diferença entre a cobertura atribuída a todos os segurados do INSS e os benefícios e demais direitos derivados do acidente do trabalho. Certamente essa dificuldade se deve a pouca informação, ausência de representação de classe, ou por descrença em que buscando o Poder Judiciário possa obter êxito na sua pretensão. Acaba, portanto, ficando resignado a perceber os valores referentes aos benefícios da Previdência Social.

O próprio empresário, por acomodação ou desconhecimento, acredita que o seguro de acidente do trabalho e o recolhimento do INSS, sejam capazes de cobrir todos os riscos que estão sujeitos seus empregado. Esse pensamento equivocado o torna vulnerável a condutas que podem leva-lo a ter contra si valores impostos através da responsabilização civil decorrente de acidentes ou doenças do trabalho.

O artigo 7º, XXVIII, deixa de forma clara que não se exclui pelo pagamento de benefícios previdenciários ou de seguros, a responsabilidade civil em decorrência de danos que podem ter afetado a saúde ou capacidade de trabalho do empregado. A responsabilidade civil que o trabalhador tem direito em caso de acidente ou doença do trabalho é de ordem constitucional e, pode ser cumulado.

O importante para a caracterização do dever de indenizar é demonstrar a existência do dano, não importando a sua espécie, e a relação dele com a pessoa a quem é requerida responsabilização.

O instituto da responsabilização é integrante do instituto obrigacional, existindo várias definições, dependendo da corrente a que se filia. Entende-se para efeito da responsabilização em relação a concausa que seja a obrigação decorrente da existência de um obrigação como vínculo jurídico, ou seja, o contrato de trabalho seja ele escrito ou na forma verbal, a prestação do serviço estipulado pelo empregador.

A concausa, portanto, com sua demonstração, junto com o contrato de trabalho fazem nascer o direito da vítima (trabalhador) exigir a satisfação da obrigação através do patrimônio do devedor (autor ou responsável pelo dano).

Deve-se considerar que cada indivíduo constitui capacidade, possibilidade, habilidade e agilidade diferente, praticando assim diversas espécies de atos. Todavia são eles os responsáveis por cada um de forma individual, possuindo todos dever de não praticar atos nocivos, danosos ou prejudiciais a outro indivíduo do qual pode resultar prejuízo (GONÇALVES, 2005, p. 8).

A base para essa postulação encontra-se na redação do Código Civil, artigo 186: *“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”*.

Na mesma linha, o artigo 927, estabeleceu no *caput* que aquele que for o causador por ato ilícito de dano a outra pessoa, encontra-se obrigado a promover a reparação. Dispôs ainda que, haverá essa obrigação de reparar, isso é importante, independente de culpa, nos casos previstos na lei e, mais adiante formou ainda que, aplica-se também aos casos onde a atividade normalmente pode implicar em dano a outra pessoa (GONÇALVES, 2005, p. 8).

De acordo com Oliveira (2014, p. 195) a compreensão do significado do conceito culpa ajuda a entender como ele funciona no sistema jurídico, posto que para se viver harmonicamente em sociedade, todos estão sujeitos ao cumprimento de deveres.

Os deveres indicam que determinadas condutas são esperadas ou proibidas, dentre as quais se encontra aquela de não causar lesão ou prejuízo a qualquer outra pessoa. Espera-se, logo, que todos sejam cuidadosos, diligentes, para não causar prejuízo a outrem.

Leciona a doutrina que:

Vivendo em sociedade, o homem tem que pautar a sua conduta de modo a não causar dano a ninguém. Ao praticar os atos da vida, mesmo que lícitos, deve observar a cautela necessária para que se seu atuar não resulte lesão a bens jurídicos alheios. Essa cautela, atenção ou diligência, convencionou-se chamar de dever de cuidado objetivo. (...). A culpa tem sido definida como a conduta contrária à diligência ordinária e comumente usada. Por diligência entende-se o zelo, a cautela, o cuidado para cumprir o dever; o esforço da vontade exigível para determinar e executar a conduta necessária ao cumprimento de determinado dever (DIREITO; CAVALIERI, 2007, p. 67).

Em outras palavras o prejuízo causado pode ser ato lícito ou ilícito e gerar uma responsabilidade civil em cima deste, neste mesmo anseio surge à obrigação do empregador-causador de repará-lo, sendo como forma de estabelecer um equilíbrio anterior a este dano. A obrigação é sempre um dever jurídico originário, e a responsabilidade é um dever jurídico sucessivo, consequentemente com a violação do primeiro.

O fato de haver um dano nem sempre se determina a responsabilidade de indenizar. No direito brasileiro existem duas possibilidades de se concretizar esse direito, seja por culpa ou por dolo. A maioria das causas ou concausas é fundada na culpa do empregador, seja ela total ou não.

A culpa total é aquela onde a atividade foi decisiva para que a doença se manifeste, parcial ou proporcional é aquela que a atividade contribuiu mas, pode não ter sido decisiva, uma vez que outras causas se somaram e não se tem como dizer exatamente qual é a predominante, nem quanto cada uma correspondeu para a eclosão ou agravamento de uma doença.

O conceito de culpa encontra-se apoiado na observância do dever geral de cautela, portanto, para tê-la, há que existir um dever legal violado, ainda que não seja resultante de uma vontade de causar dano.

A culpa pode empenhar ação ou omissão e revela-se através; da imprudência (comportamento açodado, precipitado, apressado, exagerado ou excessivo); da negligência (quando o agente se omite, deixa de agir quando deveria fazê-lo e deixa de observar regras subministradas pelo bom-senso, que recomendam cuidado, atenção e zelo); e da imperícia (atuação profissional sem o necessário conhecimento técnico ou científico que desqualifica o resultado e conduz ao dano) (OLIVEIRA, 2014, p. 196).

Assim alguém comprometendo a prestar um serviço profissional a outrem, assume uma obrigação, um dever jurídico originário. Se não cumprir a obrigação, violará o dever jurídico originário, surgindo daí a responsabilidade, o dever de compor o prejuízo causado pelo não cumprimento da obrigação.

Do mesmo modo, o empregador ao contratar o trabalhador assume a responsabilidade inerente a atividade – teoria do risco -, logo, qualquer malefício advindo dessa prestação pelo trabalhador irá ocasionar um dever de indenizar/reparar pelo empregador, que assume o risco em troca das possibilidade ou vantagens, em geral o lucro.

Para Oliveira (2014, p. 197) a culpa no acidente do trabalho fica caracterizada ao empregador sempre que este adota uma conduta imprudente, negligente ou imperita.

A conduta imprudente consiste em agir o sujeito sem as cautelas necessárias, com açodamento e arrojo, e implica sempre pequena consideração pelos interesses alheios. A negligência é a falta de atenção, a ausência de reflexão necessária, uma espécie de preguiça psíquica, em virtude da qual deixa o agente de prever o resultado que poderia e devia ser previsto. A imperícia consiste sobretudo na inaptidão técnica, na ausência de conhecimentos para a prática de um ato, ou omissão de providência que se fazia necessária; é, em suma a culpa profissional (GONÇALVES, 2012, p. 51).

Exatamente aí, nasce a questão da segurança e da saúde ocupacional em que o empregador tem sobre si, a responsabilidade de adotar as medidas ou diligências necessárias para evitar acidentes e as doenças relacionadas com o trabalho. Quando deixa de fazê-las ou as faz com imperícia, imprudência ou negligência, concorreu com culpa para o infortúnio e por isso, deve responder para proporção sua participação/omissão ao dever legal.

Na atividade sua atividade o empregador se acautela daquilo que é perceptível, imediato mas, a lei vai além, exige dele um plano, um planejamento e a adoção de medidas necessárias para que o imprevisto, como é o caso do acidente ou doença, não ocorra ou se ocorrer, não produza ou minimamente tenha efeitos sobre a saúde do trabalhador.

Nas atividades humanas sempre existe um determinado grau de risco. Alguns tem mais. Todos porém, devem acautelar-se e tomarem medidas voltadas a, numa situação imprevista, responder adequadamente, minimizando ou eliminando o risco do acidente ou doença do trabalho resultar em danos ao

trabalhador. Quando a atividade desencadeia algum dano desencadeia a responsabilidade civil, em favor do trabalhador, com a presunção de culpa, logo, é o empregador que deve demonstrar a inexistência desta ou de motivos capazes de atenuá-la.

O conceito de responsabilidade pode ser extraído da própria origem da palavra, que vem do latim “*respondere*”, cujo significado é responder, ou seja, a obrigação que incumbe a uma pessoa de reparar o prejuízo causado a outra, por fato próprio ou por fato de pessoas ou coisas que dela dependam. O prejuízo causado pode decorrer de omissão ou ação, em ambas as hipóteses com dolo ou culpa (CAVALIERI FILHO, 2003, p. 25-28).

Sendo assim, para que ocorra a imposição da responsabilidade torna-se necessária a conjunção dos seguintes fatores: a existência de uma ação (positiva ou negativa) e a violação da ordem jurídica. Essa violação de um dever jurídico configura em ato ilícito, que na maioria das vezes acarreta dano, gerando assim um novo dever jurídico, o de reparar. Há assim um dever jurídico originário/primário, e sendo este, violado acarreta em mais um dever jurídico, o sucessivo/secundário, que é o dever de indenizar o prejuízo (CAVALIERI FILHO, 2003, p. 25-28).

De outro modo, permite-se compreender que não existe a possibilidade de se impor a responsabilidade sem que haja o prejuízo decorrente do trabalho ou que tenha ele como concausa. O prejuízo é indispensável para a configuração da responsabilidade civil. Sem a ocorrência deste elemento não haveria o que indenizar, e, conseqüentemente, responsabilidade. Então, seja qual for à espécie de responsabilidade sob exame, o dano é requisito indispensável para a sua configuração (CAVALIERI FILHO, 2003, p. 25-28).

É correto afirmar, portanto, que o principal objetivo da responsabilidade é proteger o lícito e reprimir o ilícito. É lícito ao empregador dispor da força de trabalho, não é lícito que se produza, ainda que, como concausa, danos à saúde do trabalhador. De outro modo, pode-se entender, portanto, que se destina a tutelar a atividade do homem que se comporta de acordo com o Direito, por outro lado, atingindo aquele que realiza a conduta contrária (CAVALIERI FILHO, 2003, p. 341).

Obviamente, aplicando-se um raciocínio lógico, torna-se inconcebível a responsabilidade quando não existe a relação de causalidade/concausalidade entre a ação ou omissão e o dano causado. Não há menor dúvida que a fonte remota, o ato gerador, a causa determinante, da responsabilidade é sempre em última análise do homem. Mesmo quando a responsabilidade é gerada pelo fato da coisa, estará ele sempre envolvido direto ou indiretamente.

De acordo com doutrina elaborada por Maria Helena Diniz (2002, p. 36-37) para a configuração da responsabilidade é necessário: *“Existência de uma ação, comissiva ou omissiva, qualificada juridicamente, isto é, que se apresenta como um ato ilícito ou lícito, pois ao lado da culpa, como fundamento da responsabilidade, temos o risco (...)”*.

Obviamente, a responsabilização civil será sempre posterior a uma conduta e que esta resulte em dano contra patrimônio alheio, *in casu*, a saúde do trabalhador. Prossegue Maria Helena Diniz (2002, p. 36-37), pontuando que se deve demonstrar também: *“Ocorrência de um dano moral ou patrimonial causado à vítima por ato comissivo ou omissivo do agente ou de terceiro por quem o imputado responde, ou por um fato de animal ou coisa a ele veiculada”*.

É fato natural o empregador ter administradores, gerentes, prepostos que agem em nome do estabelecimento e com o objetivo de atender as metas e finalidades para a qual a atividade foi juridicamente constituída. O dano, o prejuízo a saúde do trabalhador tem esteio na legislação brasileira conforme assevera:

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar prejuízo a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Existem hipóteses em que a lei ordena a reparação de prejuízo experimentado pela vítima ainda quando o comportamento da pessoa obrigada a repará-lo não envolve a violação da lei (RODRIGUES, 1999, p. 13).

Na reparação/indenização dois elementos são essenciais para o sucesso do pedido, quais sejam, a existência de dano e a concausa relacionada a atividade desempenhada pelo trabalhador. Diferentemente poderia estar se cogitando de uma vantagem ilícita devido a inexistência do dano ou este não ter vinculação com o trabalho para o qual o obreiro foi contratado (CHAMONE, 2008).

Assim, torna-se indispensável, salvo nos casos de presunção absoluta, a demonstração do nexo de causalidade/concasualidade entre o dano e a atividade profissional desempenhado pelo trabalhador. Preliminarmente, conforme o fundamento aplicado a responsabilidade, a culpa será ou não considerada elemento da obrigação de reparar o dano. Vale destacar que a teoria chamada de clássica encontra-se fundamentada no estabelecimento da culpa, também chamada de subjetiva.

Diz-se responsabilidade subjetiva ou teoria da culpa, somente aquela que se concretiza quando houver dolo ou culpa decorre diretamente do causador, ou seja, a prova de culpa do agente é necessária para que surja o dever de indenizar.

Nas palavras de Carlos Roberto Gonçalves (2005, p. 23): *“O Código Civil brasileiro filiou-se à teoria subjetiva. É o que se pode verificar no art. 186, que erigiu o dolo e a culpa como fundamentos para a obrigação de reparar o dano”. No entanto, existem dispositivos nos artigos 936, 937 e 938, todos do Código Civil vigente onde se acata a teoria objetiva, em situações previstas na lei.*

A responsabilidade objetiva funda-se na teoria do risco que é imposta pela lei em determinadas situações, onde a obrigação de reparar é obrigada ainda que não apure ação culposa, pois basta apenas que evidencie a relação de causalidade/concausalidade entre o dano para configurar responsabilidade em reparar, ainda que seu comportamento seja isento de culpa, isto é, apesar de ter tomado todas as providências para que o evento não acontecesse.

Caio Mario da Silva Pereira (1990, p. 169) explica a opção do Código Civil vigente em acolher a teoria subjetiva, mas, excepcionar em outras situações com a teoria objetiva. Considera que a regra geral, que se destina a presidir à responsabilidade civil, sendo que ela é fundamentada na ideia de culpa, mas devido ser incapaz de atender a todas as situações, principalmente pelas transformações sociais, torna-se necessário que existam casos em que deverá ocorrer a obrigação de reparar, independentemente daquela noção, ou seja, fundada na presunção legal.

Prossegue, sustentando que, em termos da responsabilização como meio saneador do dano:

Não será sempre a reparação dos danos se abstrairá do conceito de culpa, porém quando o autorizar a ordem jurídica positiva. É neste sentido que os sistemas modernos se encaixam, como, por exemplo, o italiano, reconhecendo em casos particulares e em matéria especial a responsabilidade objetiva, mas conservando o princípio tradicional da imputabilidade do fato lesivo. Insurgir-se contra a ideia tradicional da culpa é criar uma dogmática desafinada de todos os sistemas jurídicos. Ficar somente com ela é entravar o progresso (PEREIRA, 1999, p. 169).

A responsabilidade civil requer a existência de uma ação (comissiva ou omissiva), que pode ser um ato ilícito ou lícito (teoria culpa e teoria do risco), a ocorrência de um dano (material ou moral) causado pelo agente, e por fim o nexo causal ou concausal que é o vínculo entre a ação e o dano que deve provir da ação/omissão do empregador.

O dano derivado de uma doença cujo nexo concausal demonstrou o vínculo entre a atividade e evento infortunistico que pode ocasionar danos de ordens moral ou patrimonial. Na investigação da culpa do empregador relacionado ao acidente ou doença do trabalho, analisa-se primeiramente se houve ou não o descumprimento das normas regulamentadoras ou leis que estabeleçam os deveres do empregador, no que tange a segurança, a higiene, a saúde ocupacional e o meio ambiente do trabalho.

O que se procura nesse exame preliminar é verificar se houve a culpa contra a legalidade. Se constatada for a violação de algumas das Normas Regulamentadoras, quando houver dando e estabelecido o nexo causal, passa a ocorrer presunção de culpa do empregador pelo infortúnio (acidente ou doença do trabalho).

Deste modo, é interessante a proteção dos direitos do trabalhador a ser indenizado, pois a presunção legal facilita o reconhecimento de sua postulação, bem como, em caráter pedagógico concita o empregador a rapidamente solucionar ou deixar de violar qualquer das normas estabelecidas, o que significa para os demais trabalhadores maior nível de segurança.

Inegavelmente que a tomada de atenção ao cumprimento de todas as normas estabelecidas como obrigatórias traz para a sociedade um grau maior de segurança e nas relações do trabalho proporciona a melhora do ambiente.

Assim, o empregador que deixa de atender as normas estabelecidas, qualquer delas, ou é imprudente, negligente ou imperito, e, nele se assenta

devidamente a culpa em caso de infortúnio (acidente ou doença), uma vez que agiu contra a legalidade.

Não há como justificar-se, por exemplo, porque dispõe do poder disciplinar: “[...] é conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais”.

Ainda, portanto, que o infortúnio seja resultante de um ato de não atendimento de normas por parte do empregador, a sua omissão em não punir e exigir o cumprimento não elimina a responsabilidade do empregador.

Claro que, esse poder disciplinar também, ao longo do tempo vem sofrendo modificações, especialmente com a tendência mundial de descentralização e democratização, como é o caso da CIPA, dos sindicatos, enfim, que chamaram para si poderes e limitaram ou controlaram a ação disciplinar e diretiva mas que também são importantes aliados no processo de sensibilização dos trabalhadores para as medidas de segurança.

Em outras palavras, se perdeu a centralização do poder disciplinar, o empregador tem a cooperação desses instrumentos democráticos, bem como, leis que lhe permitem impor sanções pelo descumprimento (DELGADO, 2014, p. 692).

O trabalhador, logo, se for o caso, ao deixar de cumprir as normas de segurança pode ser advertido. Essa é a medida coercitiva menos impactante do poder disciplinar e se volta a alertar o trabalhador para algo que lhe é obrigação. Se for de maior gravidade e risco, a advertência poderá passar para a suspensão disciplinar e em situações mais extremas a ruptura contratual por justa causa.

Como exceção ao artigo 492, da Consolidação das Leis do Trabalho, era permitido ao clube ou associação esportiva, em se tratando de atleta profissional, impor multa salarial, mas já não mais, posto que a lei 12.395/2011, sepultou de vez essa autorização.

A suspensão disciplinar encontra-se previstas na CLT, junto ao artigo 474, mas limita em 30 (trinta) dias consecutivos, *verbis*: “A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho”.

A pena mais grave exercida pelo poder disciplinar do empregador é aquela que se caracteriza pela dispensa por justa causa. De acordo com Delgado (2014, p. 718), a dispensa encontra-se prevista em diversas passagens na CLT, onde a penalidade resulta na extinção do contrato sob ônus do trabalhador incidente as normas contratuais.

Vale dizer que, por extensão, o cumprimento das normas de segurança, ainda que não expressas tacitamente no contrato de trabalho, a ele se integram e por isso, tanto para buscar direitos indenizatórios quando de acidentes ou de doenças do trabalho, quanto na necessidade do empregador fazer valer o seu poder disciplinar para que não lhe recaia responsabilidade, bem como, para pedagogicamente concitar aos demais a seguirem as normas de segurança.

O artigo 483, alíneas “a” até “g” elenca os tipos jurídicos das infrações empresarias e que podem ensejar a responsabilização, especialmente em caso de infortúnio.

A ordem jurídica e o contrato estabelecem deveres e obrigações para as partes contratuais trabalhistas, inclusive o empregador. O descumprimento dos deveres e obrigações empresarias, relativamente às atividades laborativas exercidas pelo empregado, dá ensejo ao presente tipo jurídico. As fronteiras que não podem ser ultrapassadas pelo empregador, no tocante aos serviços exigidos de seu empregado, estão fixadas por alguns parâmetros, segundo a CLT (DELGADO, 2014, p.1288).

Ao empregador também é imposto o cumprimento do contrato de trabalho, que não se resume a pagar a remuneração combinada, mas respeitar os limites das exigências, não indo além da função contratada.

É evidente que o contrato pode ser modificado ao longo do tempo, assim como a função, desde que não seja lesiva aos interesses do trabalhador. Igualmente se verifica que é vedado ao empregador exigir o cumprimento de atividades ilícitas ou que cause injusta lesão a alguém, inclusive, ao próprio empregado.

No que se refere ao parâmetro dos serviços superiores às forças do empregado, o que não significa apenas as forças físicas mas, também as intelectuais, ou seja, não se pode exigir trabalhos ou decisões, para as quais, o empregado não possui capacidade ou formação.

Assim procedendo se está ferindo a legalidade e por isso, qualquer problema que ocorra para com o trabalhador, será considerado culpa do empregador. O mesmo se aplica ao rigor excessivo, onde não é permitido que se viole os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade por aquele que possui o poder disciplinar, que pode ocorrer em diversas situações quando o empregador através do comportamento diretivo, fiscalizatório ou disciplinar fazendo com que o empregado assuma riscos e se exponha para atender a um assédio, por exemplo, de ordem moral e como resultante possa vir a sofrer acidente ou doença do trabalho.

Nessas situações onde o empregador passa a assumir os riscos de vir a causar doença ou acidente do trabalho, como no caso, de situações onde existe o manifesto risco de mal considerável.

A violação da lei ocorre pelo empregador submeter o empregado, quer pelas condições do ambiente laborativo, quer pelo exercício de certa atividade ou tarefa, a risco não previsto no contrato, ou que poderia ser evitado, por exemplo, com o uso de equipamento de proteção individual. Não se tratam de riscos normais, típicos da atividade, mas de acréscimos ou desvirtuação, por isso, anormais e que impõe ao empregador (causador) do acidente ou doença do trabalho a responsabilidade de indenizar.

Como observa Delgado (2014, p. 1290), a simples alteração do local do trabalho para ambiente insalubre, anteriormente não atingido, caracteriza-se como alteração contratual lesiva. A manifestação de doença ou acidente em decorrência dessa alteração anormal, evidentemente que irá ocasionar a responsabilização do empregador.

Se houver, por exemplo, a morte do empregado em decorrência do risco sofrido no ambiente do trabalho, por culpa do empregador, sujeita este, ao pagamento de todas as verbas inerente a rescisão indireta, posto que o artigo 483, da CLT, considera transgressão empresarial simplesmente colocar o trabalhador em perigo manifesto de mal considerável.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
 - d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
 - e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
 - f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.
- § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.
- § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.
- § 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

Isto porque de acordo com o disposto retro citado, este perigo torna ainda mais grave a infração cometida pelo empregador. Enfatize-se que, o descumprimento de quaisquer obrigações legais, convencionais, normativas ou contratuais, autoriza a rescisão contratual por iniciativa do empregado, sem prejuízo a qualquer direito.

Assim, se o trabalhador for designado para uma atividade que não foi contratado e que o exponha a riscos igualmente não previsto, é nítida a noção que poderá fazer a rescisão contratual unilateral por sua iniciativa. Em havendo realizado o trabalho e advindo as consequências nocivas, recai sobre o empregador a obrigação de indenizar.

Noutra situação em que o empregador agindo contra o trabalhador moral ou fisicamente, além configura em lesão ou prejuízo ao empregado que, poderá exigir a reparação. Repare, que esses atos podem ser praticados contra o empregado diretamente pelo empregador, prepostos ou por outros trabalhadores, uma vez que é seu zelar pela saúde e ambiente do trabalho.

Ainda que as normas relacionadas a proteção jurídica da segurança e saúde do trabalhador estejam dispostas em vários ramos do direito, bem como, leis esparsas que requisitariam uma consolidação e de atualização, incorporando os avanços ocorridos especialmente no Direito Ambiental, as inovações e os princípios inseridos na Constituição de 1988. Outro aspecto a ser enfatizado é a necessidade de melhor disciplinamento para efetivação das diretrizes aprovadas nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho e já ratificadas no Brasil.

Cogita-se, ao nível de doutrina, da viabilidade da elaboração de um Estatuto Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador que reuniria toda a matéria dispersa num único diploma e daria mais coerência e efetividade quando das decisões (OLIVEIRA, 2014, p. 199).

2.2 Dano moral e patrimonial

Preliminarmente, o acidente ou moléstia ocupacional pode dar origem a danos que vão além da dor ou sofrimento físico, ou seja, atingirem bens de ordem não patrimonial, mais exatamente, de ordem moral. Apesar disso, a doutrina tem sustentado que: *“O Direito regula, na defesa dos valores maiores da sociedade e da pessoa, os efeitos decorrentes de fatos humanos produtores de lesões a certos interesses alheios protegidos e, com isso, garante a fluência natural e pacífica das interações sociais* (BITTAR, 1993, p. 12).

Vale dizer que no Brasil, a pessoa goza de liberdades amplas, havendo como limites a lei e o direito das demais pessoas. Para Carlos Alberto Bittar (1993, p. 12), referindo-se sobre esses limites e o dever de indenizar:

O agente de fatos lesivos que lhe possam ser imputáveis, subjetiva ou objetivamente, arca com o ônus correspondente, tanto em seu patrimônio como em sua pessoa, ou em ambos, e assume a obrigação de indenizar danos provocados, contra jus, a pessoas, ou a bens e a direitos alheios. Dano é, nesse contexto, qualquer lesão injusta a componentes do complexo de valores protegidos pelo Direito, incluído, pois, o de caráter moral.

O dano é, em outras palavras, a ofensa ao patrimônio de outra pessoa, que é protegida por lei, daí decorre a ilicitude da ofensa e, tem como óbvia consequência a aquisição do direito do ofendido buscar a reparação e por sua vez, a sujeição do ofensor a decisão em sentença. acordo com a doutrina:

(...) em sentido amplo, vem a ser a lesão de qualquer bem jurídico, e aí se inclui o dano moral. Mas, em sentido estrito, dano é, para nós, a lesão do patrimônio; e patrimônio é o conjunto das relações jurídicas de uma pessoa, apreciáveis em dinheiro. Aprecia-se o dano tendo em vista a diminuição sofrida no patrimônio. Logo, a matéria do dano prende-se à indenização, de modo que só interessa o estudo do dano indenizável (ALVIM, 1966, p. 545).

O dano moral vem sendo tratado no Brasil e no mundo como algo indenizável, ainda que o trabalho de quantificar seja bastante difícil, devido a algumas características dos bens atingidos, entre elas, a intangibilidade. Claro que, evidentemente, a chegada a esse estágio teve muitas posições em contrário, muito embora o Código Civil de 1916, já mencionasse, o tratamento era muito limitado.

ACIDENTE DO TRABALHO. CONCAUSA. DANOS MORAIS E MATERIAIS. Constituindo-se o acidente do trabalho em concausa das lesões que culminaram na incapacidade parcial e definitiva do trabalhador, deve a reclamada indenizar o empregado, na proporção de sua culpa. (...). (2ª Vara do Trabalho de Rio Grande Recurso Ordinário RO 133000620095040122 RS 0013300-06.2009.5.04.0122 (TRT-4) RAUL ZORATTO SANVICENTE).

A reparação possui não apenas o objetivo de recompor o dano causado, portanto, favoravelmente a vítima, mas, também tem um outro conteúdo direcionado ao causador do dano, através da imposição da obrigação em fazer com que não mais volte a realizar a conduta causadora, em razão disso, tem sido tratado como sendo de caráter satisfativo-punitivo.

Doença ocupacional. Concausa. Comprovada a existência da moléstia, o trabalho como concausa da lesão, e detectada, ainda, a culpa da ré, que não se desincumbiu satisfatoriamente de seu ônus de comprovar que adotou medidas eficazes para a proteção da saúde do trabalhador, correta a sentença que deferiu ao reclamante o pagamento de indenização por danos morais, de forma proporcional à responsabilidade atribuída à empresa. Recurso da reclamada a que se dá parcial provimento apenas para reduzir o quantum arbitrado em primeiro grau. (...). (Vara do Trabalho de Osório Recurso Ordinário RO 4424420105040271 RS 0000442-44.2010.5.04.0271 (TRT-4) FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO).

Em tese, a obrigação imposta não é pena, mas um conteúdo pedagógico para modificar ou incentivá-lo a deixar de realizar a conduta-causa. Para ser mais claro a respeito da responsabilidade de indenizar o trabalhador, Sérgio Cavalieri Filho afirma que:

(...) a subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral (CAVALIERI FILHO, 2003, p. 95-96).

A pessoa do trabalhador irá buscar a reparação ou indenização sempre que tiver contra si uma ação ou omissão do empregador que lhe atinja o estado de ânimo psíquico, moral ou intelectual, o que certamente pode ocorrer em decorrência da atividade que presta e o desenvolvimento de doença ocupacional.

Entende-se por ofensa a esse conjunto de bens: “(...) *tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes a personalidade ou reconhecido pela sociedade em que está integrado*” (CAHALI, 2000, p. 22).

Para o trabalhador, o valor a ser atribuído em seu favor a título de reparação ou de indenização, embora possa significar um alento, uma satisfação, jamais será capaz de restituir totalmente o estado anterior, uma vez que não haverá meios de restituir a saúde ou capacidade de trabalho mediante um valor, por mais que numericamente ele seja expressivo.

Ao agravar o patrimônio do empregador, o compele por meios econômicos a tomar todos os cuidados necessários para que acidente ou doença ocupacional não ocorra novamente.

Na legislação brasileira as penalidades com caráter punitivo foram reservadas a área do Direito Penal, portanto, nem o Direito Civil e nem o do Trabalho se voltam a aplicar punições na forma de responsabilização. A primeira tentativa é claramente a reparar e depois indenizar, chamando o empregador a atuar efetivamente na melhora do ambiente do trabalho, na proteção individual e coletiva dos trabalhadores, uma vez que apenas pelas Normas Regulamentadoras não se logrou o êxito desejado.

O patrimônio do trabalhador, além de sua saúde, é sua força de trabalho, qualquer alteração negativa, portanto, significa redução ou perda e deve ser reparada ou indenizada. O empregado vai acumulando patrimônio através da experiência, de sua formação e qualificação ou especialização e, por isso, a tendência é sua remuneração ir numa crescente. Esse conjunto de bens, direitos e de obrigações para com terceiros, pertencente a pessoa do empregado e que podem de alguma forma ser apreciável em dinheiro.

O dano patrimonial se localiza na lesão produzida contra esse conjunto de bens chamado de patrimônio e que pertencem a outra pessoa, no caso, o

trabalhador, tendo como resultado a destruição, a redução de valor ou de significado.

As características e especificidades da atividade desenvolvida pelo empregado (formação/qualificação/idade) se permite uma avaliação pecuniária para, caso seja necessário, atribuir uma obrigação de reparação empregador. Seja de ordem moral ou patrimonial, o dano pode ocasionar ao trabalhador, dependendo da atividade dano emergente e lucro cessante.

Para se constatar é preciso que se aprecie o que o empregado percebia antes do infortúnio e depois do acidente ou doença ocupacional, enquanto que o lucro cessante, por exemplo, do atleta de futebol que em vias de fechar uma transferência onde receberia contrato e valores consideráveis, viu essa condição especial se desfazer. Isso pode ser comprovado pelas tratativas que atleta e clubes/empresário mantém, ou mesmo cartas de intenção, pré-contrato e outros documentos. A perda do lucro cessante é o encerramento da negociação vantajosa, portanto.

Entre as diversas possibilidades de indenização ou responsabilização civil aos danos causados ao empregador, uma das mais presentes, é o assédio moral. A prática do comportamento assediado se caracteriza através da repetição de gestos, palavras e comportamentos que, isoladamente, podem parecer inofensivos, são dissimulados e por isso de difícil comprovação.

De acordo com Sonia Mascaro (2015), esclarece o acórdão proferido no TRT da 17ª Região:

[...] a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

Assim, o arco temporal deve ser suficientemente longo para que cause um impacto real e de verdadeira perseguição pelo assediador. Fica evidente que o assédio moral pode ser uma causa concorrente ao acidente ou qualquer moléstia do trabalho.

A palavra assédio está ligada a algo insistente, sendo considerada um terror psicológico no ambiente de trabalho. Não tem um tempo determinado em dias, ou meses, contudo, em regra, se configura entre um a três anos, porém existe exceções sendo em um período mais exíguo, dependendo do tempo leva para se instalar. O exercício do poder disciplinar ou diretivo pode dar ensejo de:

[...] os detentores do poder – empregador ou superior hierárquico – visando uma organização do trabalho produtiva e lucrativa, acabam por incidir no abuso de poder, adotando posturas utilitaristas e manipuladoras através da gestão sob pressão (onde se exige horários variados e prolongados, diversificação de função, cumprimento a todo custo de metas etc.). Notadamente o superior hierárquico, que se vale de uma relação de domínio, cobranças e autoritarismo por insegurança e medo de perder a posição de poder, desestabilizando o ambiente de trabalho pela intimidação, insegurança e medo generalizado, afetando o psiquismo do empregado, e, conseqüentemente sua saúde mental e física, além de prejudicar a produtividade com a queda no rendimento do empregado afetado pela situação assediante ou pelo absenteísmo.

Assim, os detentores do poder se valem de manobras perversas, de forma silenciosa, visando excluir do ambiente aquele que representa para si uma ameaça ou para a própria organização do trabalho, praticando manobras ou procedimentos perversos do tipo recusa de informação ou comunicação, desqualificação e/ou rebaixamento, isolamento, excesso de serviço com metas absurdas e horários prolongados (ALKIMIN, 2008, p. 44-45).

CAPÍTULO III

NEXONOS ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS

Estabelecer o nexo causal ou concausal é fundamental a qualquer pretensão. Trata-se de comprovar a existência de vínculo entre a conduta e o resultado. O laudo ou provas que atestem a materialidade do dano e indiquem o (s) elemento (s) causador (es) da eclosão ou agravamento da doença do trabalho.

3.1 Nexo de casualidade

O nexo de casualidade ou concausalidade abrange uma variedade de danos e a busca de sua determinação é fundamental para o estabelecimento da ligação entre o prejuízo causado, de modo a viabilizar as reparações devidas aos empregados.

O exame de causalidade deve ser realizado antes da verificação da culpa ou do risco da atividade, visto que pode um acidente ou doença ocupacional ocorrer, sem que se evidencie a culpa do empregador. No acidente do trabalho típico o nexo causal é verificável com maior facilidade.

A leitura da CAT permite a verificação do dia, hora, local e detalhes da ocorrência. É importante, portanto, que na elaboração da CAT se tenha o cuidado de detalhar correta e objetivamente todas as situações que envolveram o infortúnio na realização do contrato social.

Um conjunto de fatores pode dificultar a identificação das causas do infortúnio, desde as características da atividade desenvolvida, da pessoa e sua resistência, porquanto, comprovar onde a moléstia surgiu e sua vinculação com o trabalho.

Em face disso, muitas vezes, são necessários exames complementares, especialmente com o desenvolvimento de recursos tecnológicos que podem ser mais elucidativos, quanto à origem e às razões do adoecimento.

Existem situações que o trabalho é o único fator desencadeador da doença, outros, o trabalho é somente um fator contributivo, pode ainda, em outros ser apenas o causador do agravamento da patologia preexistente ou que determine a precocidade de uma doença latente.

No primeiro caso se está certamente se reportando a doenças típicas do trabalho e que gozam da presunção legal. Essa situação é aquela mais facilmente comprovada mas, também as outras duas, uma em que o trabalho contribui decisivamente para o surgimento da patologia e noutra a preexistência da doença é antecipada ou acelerada em função das características do trabalho.

De acordo com Oliveira (2014, p. 162-163), o manual de procedimento dos serviços de saúde para as doenças relacionadas ao trabalho, do Ministério da Saúde, indica quatro grupos de causas de doenças que atingem o trabalhador, a saber:

Doenças comuns aparentemente sem qualquer relação com o trabalho;

Doenças comuns (crônico-degenerativas, infecciosas, neoplasias traumáticas etc.) eventualmente modificadas no aumento da frequência de sua ocorrência ou na precocidade de seu surgimento em trabalhadores, sob determinadas condições de trabalho. A hipertensão arterial em motoristas de ônibus urbanos, nas grandes cidades, exemplifica esta possibilidade;

Doenças comuns que têm o espectro de sua etiologia ampliado ou tornado mais complexo pelo trabalho. A asma brônquica, a dermatite de contato alérgica, a perda auditiva induzida pelo ruído (ocupacional), doenças musculoesqueléticas e alguns transtornos mentais exemplificam essa possibilidade, na qual, em decorrência do trabalho, somam-se (efeito aditivo) ou multiplicam-se (efeito sinérgico) as condições provocadoras ou desencadeadoras destes quadros nosológicos;

Agravos à saúde específicos, tipificados pelos acidentes do trabalho e pelas doenças profissionais. A silicose e asbestose exemplificam este grupo específico (OLIVEIRA, 2014, p. 162).

O Conselho Federal de Medicina baixou a Resolução CFM 1.488, de 11 de fevereiro de 1998, recomendando os procedimentos e critérios mais apropriados para a confirmação ou negação do nexo causal nas perícias médicas a respeito das doenças ocupacionais, artigo 2º, *verbis*:

Art. 2º - Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico

e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

- I - a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação denexo causal;
- II - o estudo do local de trabalho;
- III - o estudo da organização do trabalho;
- IV - os dados epidemiológicos;
- V - a literatura atualizada;
- VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;
- VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

A aplicação deste artigo 2º, da Resolução CFM 1.488, permite uma melhor explicitação dos fenômenos relacionados as doenças ocupacionais e com isso subsidiar melhor aos pedidos de indenização, especialmente no caso da doença não estar diretamente relacionada com o trabalho.

Vale ainda lembrar que o perito deve também seguir as orientações da resolução INSS/DC nº 10, de 23 de dezembro de 1999, que aprovou protocolos médicos para 14 grupos de doenças, com detalhamento sobre o diagnóstico, o procedimento médico para o estabelecimento do nexo causal, os fatores etiológicos, a mensuração da incapacidade laboral, etc, observe-se:

Recomenda-se, incluir nos procedimentos e no raciocínio médico, a resposta a dez questões essenciais, a saber:

- ✓ Natureza da exposição: o “agente patogênico” é claramente identificável pela história ocupacional e/ou pelas informações colhidas no local de trabalho e/ou de fontes idôneas familiarizadas com o ambiente ou local de trabalho do Segurado?
- ✓ “Especificidade” da relação causal e “força” da associação causal: o “agente patogênico” ou o “fator de risco” podem estar pesando de forma importante entre os fatores causais da doença?
- ✓ Tipo de relação causal com o trabalho: o trabalho é causa necessária (Tipo I)? Fator de risco contributivo de doença de etiologia multicausal (Tipo II)? Fator desencadeante ou agravante de doença pré-existente (Tipo III)?
- ✓ No caso de doenças relacionadas com o trabalho, do tipo II, foram as outras causas gerais, não ocupacionais, devidamente analisadas e, no caso concreto, excluídas ou colocadas em hierarquia inferior às causas de natureza ocupacional?
- ✓ Grau ou intensidade da exposição: é ele compatível com a produção da doença?
- ✓ Tempo de exposição: é ele suficiente para produzir a doença?
- ✓ Tempo de latência: é ele suficiente para que a doença se desenvolva e apareça?
- ✓ Há o registro do “estado anterior” do trabalhador segurado?
- ✓ O conhecimento do “estado anterior” favorece o estabelecimento do nexo causal entre o “estado atual” e o trabalho?

✓ Existem outras evidências epidemiológicas que reforçam a hipótese de relação causal entre a doença e o trabalho presente ou pregresso do segurado?

A resposta positiva à maioria destas questões irá conduzir o raciocínio na direção do reconhecimento técnico da relação causal entre a doença e o trabalho.

Ainda que exista toda essa regulamentação orientativa, por outro lado, algumas doenças, através das provas colhidas, não conseguem produzir um diagnóstico indicando com grau de confiabilidade a origem do adoecimento. Por isso, nem a ciência jurídica, nem a médica podem ficar restritas a aplicação literal da lei ou de procedimentos, já que nem uma, nem outra são ciências exatas, cujo resultado inexoravelmente é determinado. Assim, se trabalha através de um conjunto de possibilidades, que se tem um grau determinado de segurança, para se ter um lado e este, sirva para fundamentar uma decisão.

3.2 Nexo concausal

O estabelecimento do nexa concausal nasce do fato de que acidentes ou doenças podem ocorrer tendo como origem ou fato desencadeador mais de uma causa, podendo estar ou não ligada ao tipo de atividade desenvolvida pelo trabalhador. Para se caracterizar o nexa concausal há que se determinar pelo menos uma das causas tenha contribuído diretamente para o surgimento da moléstia ou do acidente.

De outro modo, uma pessoa que apresente como causas para um adoecimento, constata-se diversos fatores levam a não considerá-las como do trabalho mas, apenas uma, entre todas, tem relação direta com o surgimento da doença. Eis, portanto, o nascimento do nexa concausal e, como tal, faz-se necessário o reconhecimento como doença ocupacional ou acidente do trabalho e conseqüentemente aos direitos a que faz jus.

O nexa concausal pode ocorrer pelo somatório de contribuições de fatos preexistentes, supervenientes e concomitantes. Todos eles, com o mesmo grau ou não de colaboração, proporcionalmente podem contribuir para a eclosão ou agravamento de doença do trabalho. O nexa concausal funciona como impulsionador para que a moléstia ocorra. No caso do acidente do trabalho

mesmo que a atividade profissional não seja a única causa, nem seja exclusiva, ocorrendo o sinistro quando as condições de trabalho concorrerem diretamente para o advento do infortúnio.

Assim, o ambiente do trabalho e o atendimento as Normas Regulamentadoras serão importantes instrumentos para a comprovação. A doença ocupacional é aquela que vai aos poucos minando a resistência da saúde do trabalhador e também o ambiente e condições de trabalho são indicativos para sua caracterização. Por isso, tem-se que “[...] a *concausalidade* é uma circunstância independente do acidente e que a ele se soma para atingir o resultado final” (DALLEGRAVE NETO, 2008, p. 2).

A dificuldade de estabelecer o nexos concausal tem sido veementemente ressaltada pelo fato de não se causa única e exclusiva da lesão. Ainda que a lei tenha a melhor redação e a ciência médica tenha evoluído, cada pessoa é ímpar, traz consigo capacidades muito diferentes, portanto, o que pode desencadear uma moléstia do trabalho em uma, em outra talvez, não se manifeste ou demore mais a se produzir. Isso não reduz a responsabilidade do empregador em relação ao ambiente do trabalho, que é onde se criam as condições para o surgimento do acidente ou doença ocupacional que tem várias causas. A investigação deverá esclarecer se a concausa foi ou não motivo determinante para a doença ocupacional ou acidente do trabalho.

De acordo com Oliveira (2014, p. 167), é frequente laudos periciais quando das ações indenizatórias por doenças ocupacionais indicarem a contribuição do trabalho como concausa, portanto, contribuindo para o adoecimento ou agravamento da doença quando já estabelecida. No mesmo sentido, informa que igualmente tem-se verificado em relação a eclosão, antecipação ou agravamento de doença degenerativa ou doença inerente a um grupo erário.

O laudo, para qualquer das partes, empregador ou empregado, é um documento que merece a atenção, pois, ainda que não seja o único meio de prova, traz elementos de cientificidade. Por outro lado, qualquer uma das partes pode analisar e verificar se o laudo é conclusivo, contestá-lo, se for o caso. Através do laudo pericial é possível se ter uma comprovação ou não do infortúnio com a atividade desenvolvida pelo trabalhador.

Na legislação brasileira, o artigo 21, I, da Lei 8.213/91, existe a equiparação ao acidente de trabalho quando o infortúnio esteja ligado a atividade, mesmo que não tenha sido causa única, mas tenha contribuído diretamente para a morte, a redução ou perda da capacidade para o trabalho, ou ainda, que tenha resultado em lesão que venha a exigir atenção médica para sua recuperação.

A doença originada de causas diversas não perde o enquadramento como patologia ocupacional, quando se verificar, ao menos uma causa laboral que tenha contribuído diretamente para a eclosão ou agravamento, conforme prevê o artigo 21, I, da Lei 8.213/91. Daí a importância do laudo dizer, objetivamente, qual é essa causa e o quanto ela contribui para o quadro da doença do trabalho.

Certamente que a causa deva ser consistente e esteja diretamente ligado a atividade que o trabalhador desenvolve, as causas são equiparadas, logo, o trabalhador afetado por esse tipo de acontecimento poderá buscar o reconhecimento como acidente ou doença ocupacional e reivindicar os direitos que lhe são inerentes. Contudo, o artigo 21, II, da Lei 8.213/91, reconhece como concausa as situações onde “*o infortúnio ocorreu por estar indiretamente relacionado ao trabalho executado pela vítima*” (GUARNIERI, 2007, p. 25).

Desse modo, a expressão diretamente não deve mais ser critério para a exclusão da concausa, posto que a lei reconhece que a atividade profissional desempenhada pelo trabalhador pode contribuir indiretamente para a eclosão ou agravamento de doença do trabalho. Hipoteticamente o ambiente do trabalho pode ir, aos poucos minando a resistência da saúde do trabalhador e uma doença não diretamente ligada a atividade se aproveita e se desenvolve.

Por isso, a observação do estado anterior do empregado a sua entrada na atividade é fundamental, bem como, a constatação de como é o ambiente laboral onde presta o serviço. O local do trabalho, as condições como o trabalho é prestado, na maioria das vezes, são determinantes para o estabelecimento do nexo e, portanto, da possibilidade de se buscar a reparação.

Certamente que existem limites, ou melhor, condições para se excluir uma determinada manifestação da classificação como doença relacionada ao trabalho. Assim, não são todos os infortúnios mas, aqueles onde a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua

atividade, conforme disposto no artigo 21, III, da Lei n. 8.213/91. Também devem ser considerados através da equiparação os acidentes ocorridos ao empregado, ainda que fora do horário de trabalho ou do local de trabalho, conforme a redação do artigo 21, IV, da Lei n. 8.213/91, alcançando o chamado acidente de trajeto.

Vale dizer que, ainda que accidental a contaminação não desobriga o empregador da responsabilidade de reparar, uma vez que a teoria do risco, alberga essa interpretação, existindo inclusive, a recepção pela jurisprudência.

Para efeitos de Previdência Social não há necessidade de se precisar a causa que foi capaz de gerar o infortúnio, como se processa com a aplicação da teoria da causalidade na responsabilidade civil, visto que todas as condições ou causas tem uma valoração equivalente, pois apenas se requisita que a causa tenha contribuído diretamente, mas não decisivamente.

De acordo com Oliveira (2014, p.168), o conhecimento da concausa na lei acidentária encontra-se em harmonia com a finalidade do seguro social do ramo da infortunistica, onde o objetivo é dar maior cobertura ao trabalhador. Por outro lado, o tratamento ou não de doença ocupacional não ocasiona efeitos econômicos para o trabalhador, nem para a Previdência Social, posto que a Lei 9.032/1995, os valores dos benefícios previdenciários foram equiparados aos acidentários.

A discussão se dá em face da responsabilização civil do empregador em decorrência de acidente ou doença ocupacional, ai sim, gerando consequências econômicas para este. O empregador procura evitar a interpretação segundo a teoria do risco, fundando sua defesa na não culpa em relação ao que se sucede com a saúde ou segurança do trabalhador, contudo, ainda que tenha parcialmente êxito nessa ponderação, as Normas Regulamentadores, CLT, Código Civil, legislação ambiental, que encaminham o problema da concorrência de causas, havendo algum tipo de vinculação com a atividade desenvolvida, para, a responsabilização do empregador, portanto, impondo-lhe o dever de reparar.

O Manual de Procedimentos da Saúde indica três categorias da relação trabalho e saúde, conforme segue:

CLASSIFICAÇÃO DAS DOENÇAS SEGUNDO SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO	
Categoria	Exemplos
I – Trabalho como causa necessária	Intoxicação por chumbo Silicose Doenças profissionais legalmente reconhecidas
II – Trabalho como fator contributivo mas não necessário	Doença coronariana Doença do aparelho locomotor Câncer Varizes dos membros inferiores
III – Trabalho como provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida	Bronquite crônica Dermatite de contato alérgica Asma Doenças mentais

Fonte: OLIVEIRA, 20014, p. 169.

Ainda com base em Oliveira (2014, p. 169), se tem que a doença que acometeu o trabalhador possui como causa um ou mais de fatores extralaborais, quando há que se verificar se o empregado:

- a) atuou como fator contributivo para o adoecimento;
- b) se atuou como fator desencadeante ou agravante de doença preexistente;
- c) provocou a precocidade de doenças comuns, mesmo daqueles de cunho degenerativo ou inerente a grupo etário. Se a resposta for positiva estaremos diante do nexo concausal.

Considera que a constatação do nexo concausal para fins de responsabilidade civil não observa a mesma abrangência e extensão normativa da concausa inserida no artigo 21, I, da Lei 8.213/91, por isso, não se aplica no âmbito da ação indenizatória, a teoria da equivalência das condições, semelhante ao que ocorre na Previdência Social.

Existem, nessa ótica, duas perspectiva para a caracterização e tratamento da concausa, a primeira e mais ampla aceita pela Previdência e uma segunda, restritiva a ser utilizada na responsabilidade civil. Jurídica e

humanamente se está diante de um paradoxo em que a pessoa do trabalhador, que é quem sofre com a concausa, passa a ter direitos gradativos junto a responsabilidade civil imposta ao empregador.

De outro modo, na responsabilidade civil o empregador responde gradativo ou proporcional a contribuição que a atividade teve na eclosão ou agravamento da doença ocupacional.

Nesse caso, remete ao julgador o dever de analisar baseado nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade o quantum indenizatório ou reparador é devido. A atribuição do *quantum* indenizatório exige do julgador uma série de atividades que requerem abstração, para se chegar a valores que sejam mais representativos que mera resposta legal.

Quando se atribui a utilização dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade não é outro, senão, o objetivo de que o julgador ao se dedicar a mensuração de valores destinados a reparar o dano causado. Esse dano é na capacidade produtiva e na saúde do trabalhador, logo, ainda que seja um valor expressivo, jamais logrará compensar adequadamente o prejuízo da lesão. No que compete ao empregador a razoabilidade enseja que o julgador não deixe de ponderar um valor de acordo com a capacidade deste em atender a imposição legal.

A busca do empregador de se desvencilhar da responsabilidade de reparar, uma vez que não colaborou com a atividade de maneira direta e exclusiva, nos dias atuais, mais do que nunca começa a ressoar como viável, ante o fato de que, dependendo da atividade o trabalhador pode prestar em mais de um local, pode ainda, ter contribuições anteriores a sua contribuição e que não serão consideradas, inclusive.

Economicamente e tecnicamente o argumento é correto, mas se está tratando de uma pessoa e inexistente, apesar dos avanços da medicina, capaz de determinar com exatidão o momento da manifestação, o tempo necessário para a eclosão e o tempo de exposição que pode agravar uma doença preexistente. Da mesma forma que não existe a estipulação legal para a aplicação da equiparação, igualmente não se tem uma gradação estabelecida em lei.

A solução encontrada é a responsabilização civil quando o dano se verifica em pessoa portadora ou com doença preexistente, o que impediria o reconhecimento como doença ocupacional perante a Previdência Social, se for

demonstrada que atividade desenvolvida pelo trabalhador contribuiu ou atuou como concausa para a eclosão ou o agravamento da enfermidade, haverá do empregador ser responsabilizado civilmente pelo dano, para isto é necessário que se estabeleça o nexo de causalidade entre a ação ou omissão e o dano.

A ação ou omissão do empregador se verifica no atendimento ao dever de zelar pela saúde do empregado, o que lhe pode lhe impor a culpa pelo evento danoso, caracterizando o ato ilícito, em face da desobediência ao disposto no artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho, *verbis*:

Art. 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Depreende da leitura do inciso I, do artigo 157, da CLT, claramente que o empregador dispõe de autoridade para cuidar da saúde e segurança no local do trabalho, devendo, portanto, fazer com que todos os empregados cumpram as normas de segurança, o que inclui, a utilização adequada dos equipamentos de proteção.

No inciso II, nitidamente está a mensuração da obrigação de sensibilizar os empregados e despertar sua percepção para os riscos da atividade como meio de evitar acidentes. O inciso III mais uma vez, reforça a necessidade do empregador dotar o local de trabalho de todas as medidas de segurança previstas em lei, ainda mais, as recomendações técnicas que o órgão fiscalizador determinar.

Além disso, no exame da matéria de segurança o inciso IV, concita o empregador a facilitar e ser um ativo colaborador da autoridade competente, quando da fiscalização ao local de trabalho. Todas essas providencias, ainda que realizadas, não impedindo a produção de evento danoso ao empregado, faz nascer para este, o direito de indenização e para o empregador a responsabilidade de reparar.

A comprovação dos danos se dá, obviamente pelo laudo do ambiente do trabalho e a verificação do atendimento de todas as Normas Regulamentadoras, exames médicos-laboratoriais e todos os demais atos requisitados pelo juiz a perícia. Estando comprovados os requisitos é direito do trabalhador receber indenização por dano moral, em face a eclosão ou agravamento da enfermidade, além é claro, da psicológica que lhe é imposta ao receber o laudo em que lhe reduz ou limita a capacidade laborativa. Esse direito, no entanto, deverá ser apreciado pelo Judiciário, mediante a ação competente.

No caso de doença degenerativa o dano moral ocasiona o surgimento do direito a pensão e indenização por dano moral, o que não impede a cumulatividade com os valores percebidos da Previdência Social. É pacífico o entendimento de que não existe ilicitude na cumulação de pensão mensal e benefício previdenciário, conforme o teor da Súmula 229 do Supremo Tribunal Federal, a origem do direito a reparação ou indenização decorre do evento danoso e tem fundamento no dispositivo do artigo 950, do Código Civil, uma vez que o direito previdenciário a ordem de direito a ser custeado é do INSS.

Para melhor exemplificação:

CONJUGAÇÃO DE FATORES DE ADOECIMENTO - CONCAUSA	
Fatores causais ocupacionais	Fatores causais não ocupacionais
Riscos físicos	Doenças do grupo etário
Riscos químicos	Doenças degenerativas
Riscos biológicos	Doenças preexistentes
Riscos biomecânicos	Atividades extralaborais
Riscos estressantes	Doenças genéticas/congênitas
Riscos psicossociais	Fatores psíquicos individuais
Demandas cognitivas	Determinadas práticas esportivas/hobbies
Fatores organizacionais	Sequelas de acidentes/doenças
Acidentes típicos	Hábitos de vida
Assédios moral e sexual	Dependência química
Assédio moral estrutural	Caso fortuito, força maior, fato da vítima
Jornadas exaustivas	Fatores nocivos de empregos anteriores

Fonte: OLIVEIRA, 20014, p. 170.

Precisa-se de um exercício intelectual para, comprovada a doença ocupacional e verificado o nexo concausal, fazer as distinções entre as diversas condições e circunstâncias que antecederam ao aparecimento da doença, especialmente aquelas que são de natureza determinante, portanto, que se relacionam com as condições que podem ser enquadradas nessa categoria de fatores causais.

Nessa atividade o juiz instrutor se municia com a realização de prova pericial, para tanto, designando médico do trabalho, com experiência em patologia ocupacional, para contribuir, através de informações, no esclarecimento da matéria técnica. Como não existe no direito brasileiro hierarquia de provas, obviamente que o juiz também, acolherá outras provas que forem apresentadas e que se mostrem elucidativas ou que sejam requeridas pelas partes.

De acordo com Oliveira (2014, p. 171), depois de depuradas, entre os fatores condicionais e circunstanciais, as causas determinantes da moléstia que acometeu o empregado, deve-se separa-la em dois grupos: fatores causais ocupacionais e fatores causais não ocupacionais.

Com a ajuda das informações mensuradas pelo perito sobre a contribuição direta dos fatores de cada grupo para que se produza o resultado final, a doença redutora ou incapacitadora para trabalho. Nessa atividade o perito do juízo deve encontrar-se apto a indicar o grau de contribuição do trabalho para a formação do nexo concausal. Como não existe uma classificação específica, tem-se utilizado de sistemas utilizados em situações semelhantes.

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (Tabela CIF) adotada pela Organização Mundial da saúde indica cinco graus para mensurar a intensidade de algum agente ou avaliação de um problema: a) Não há problema (0 a 4%); b) Problema leve (5 a 24%); c) Problema moderado (25 a 49%); d) Problema grave (50 a 95%); e) Problema completo (96 a 100%). Para a hipótese da concausa, contudo, não caberia o último nem o primeiro nível, restando as faixas intermediárias dos graus leve ou baixo, moderado ou médio e grave ou alto. Isso porque se a doença for totalmente causada por fatores laborais ou por fatores extralaborais não haverá concausa, mas apenas causa direta ocupacional ou não ocupacional (OLIVEIRA, 2014, p. 171).

Aproveita-se do dispositivo contido no artigo 192, da Consolidação das Leis do Trabalho, no qual encontra-se estabelecido o adicional de insalubridade

em percentuais variados, conforme a intensidade e/ou nocividade dos agentes, nos graus mínimo, médio e máximo. Esse é, portanto, um bom caminho para a graduação da concausa.

Ainda, o artigo 22, da Lei 8.212/91 mensura diferentes percentuais para o recolhimento do seguro de acidente do trabalho, visto em três graus de risco, a saber: leve, médio e grave. Esse mesmo critério é utilizado pela doutrina brasileira em relação a graduação da culpa: grave, leve e levíssima.

Diante disso, Oliveira (2015, p. 172), também sugere a seguinte graduação a ser utilizada para a atribuição da responsabilidade do empregador em relação a concausa:

Grau I	Contribuição ou baixa leve
Grau II	Contribuição média ou moderada
Grau III	Contribuição intensa ou alta

A classificação em três níveis se assemelha, portanto, a outras utilizadas e permite uma melhor uniformidade e segurança na aplicação da lei e da responsabilização do empregador, quanto aos direitos decorrente da concausa ao empregado. Inclusive, facilita ao juiz a atribuição do quantum reparador ou indenizatório, quando for o caso. De outro modo, sendo desprezível a contribuição para o adoecimento ou acidente laboral, será também descartada a hipótese de concausa.

Observe-se:

GRADAÇÃO DAS CONCAUSAS		
1 – Ausência de concausa (a causa é extralaboral)		
Não ocorre o nexo causal quando o trabalhado tiver atuado de forma desprezível, periférica ou indireta para o acidente ou adoecimento. O art. 21 da Lei n. 8.213/91 menciona a concausa quando o trabalho haja “ <u>contribuído diretamente</u> ” para o acidente ou doença.		
2 – Presença da concausa na doença ocupacional		
Graus de contribuição	Contribuição do trabalho	Contribuição extralaboral
Grau I	Baixa - Leve	Intensa - Alta

Grau II	Média - Moderada	Média - Moderada
Grau III	Intensa - Alta	Baixa - Leve

Fonte: Oliveira, 2014, p. 172.

Ressalte-se, mais uma vez, que se tratam de situações hipotéticas, uma vez que a medicina não consegue determinar com exatidão matemática, com segurança o quanto da contribuição, mas somente indicará a provável, a partir das informações obtidas mediante determinados e a anamnese.

Assim, ao chamar o juiz a sua competência para pronunciar uma decisão, a fará fundada em laudo pericial e com sustentação legal, como recomenda o artigo 93, IX, da Constituição Federal de 1988. É preciso que a decisão seja esclarecedora, tanto para o empregador conhecer as razões pelas quais está ou não sendo onerado, quanto para o trabalhador saber se é ou não possuidor de um direito que lhe está sendo reconhecido.

Evidente que essa fundamentação será utilizada, se for o caso, para qualquer das partes descontentes vir a pedir a impugnação do enquadramento e buscar uma outra decisão que lhe seja mais favorável. Daí a importância do perito elaborar um laudo esclarecedor e que possa ensejar a fundamentação consistente através do conjunto de informações disponibilizadas, além disso, informando a metodologia e como chegou as conclusões apresentadas.

Segundo Oliveira (2014, p. 173):

Com frequência os laudos periciais mencionam que o trabalho atuou como fator concausal no acidente ou adoecimento, sem maiores aprofundamentos. E o julgador – até por falta de mais elementos – arbitra a indenização com amparo no bom-senso, na razoabilidade ou em critérios meramente intuitivos.

Discute-se se, as provas constantes dos autos fornecerem apenas indicativos de que o trabalho desenvolvido somente contribuiu para que a doença, independentemente do grau, se essa informação poderá ou deverá ser considerada no arbitramento da indenização e que influência tem na determinação de valor.

A doutrina brasileira em sua maioria compreende que há que se realizar a gradação de valores de acordo com o grau de comprometimento da

capacidade e a influência do trabalho na eclosão ou agravamento da patologia ou acidente laboral.

A ausência de uma regra legal capaz de explicitar e dizer exatamente como deve ser interpretada e aplicada a responsabilização em relação a concausa, inclusive, o pressuposto para o nexo causal voltado a fins de responsabilização civil possui pouca previsão normativa. Tanto que, no Código Civil atual (2002) existe a mensuração da causalidade apenas no artigo 186, e no artigo 403, do mesmo diploma, menciona a limitação dos danos aos efeitos diretos e imediatos.

Entende-se que a redução dos valores indenizatórios, na hipótese de concausa, é algo que deve ser extraído de uma abstração sob o ordenamento jurídico nacional, o que pressupõe a necessidade de cotejar sempre, frente aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Aliás, a função dos princípios, entre outras, é dar esse equilíbrio necessário a qualquer aplicação de lei, não seria diferente, em relação a responsabilidade civil, quando da existência de concausa.

Na análise da legislação se tem junto ao dispositivo do artigo 945, do Código Civil que: *“Se a vítima tiver concorrido culposamente para o evento danoso, a sua indenização será fixada tendo-se em conta a gravidade de sua culpa em confronto com a do autor do dano”*.

A interpretação desse dispositivo consagra a necessidade de cotejar dentro dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, a culpa no evento danoso, seja doença ou acidente, para atribuição da responsabilidade segundo o grau de sua participação/omissão.

Busca-se, portanto, o equilíbrio entre a responsabilidade do empregador para com a saúde do trabalhador e a deste, para com a sua própria saúde, ou ainda, em caso de haver uma doença anterior ou degenerativa estabelecer a contribuição referente ao tempo de atuação e o grau de severidade, ou seja, se a doença eclodiu em função do trabalho ou do ambiente e se preexistente, o quanto foi decisivo, bem como estabelecer o grau de responsabilidade de cada um dos atores do processo, empregado e empregador.

A análise possibilita de um lado, aumentar os valores ou reduzi-los, mais uma vez o laudo pericial será fundamental para a argumentação, lembrando que

o julgador pode servir-se de outros instrumentos para firmar seu juízo de convicção.

Em tese, havendo a condenação com o reconhecimento da culpa concorrente do empregador, quanto no caso de acolhimento do pedido com base na responsabilidade civil objetiva, situação que se verifica quando da existência de atividade de risco concorrendo para o adoecimento.

Para Oliveira (2014, p. 175) essa situação foi tratada em 2011, junto a V Jornada de Direito Civil, realizada pelo Centro de Estudos Judiciários do Conselho da Justiça Federal, aprovado junto ao Enunciado 459, que prevê: *“Art. 945. A conduta da vítima pode ser fator atenuante do nexo de causalidade na responsabilidade civil objetiva”*.

É certo que a aplicação do dispositivo do artigo 945, se deve as ações indenizatórias por doenças ocupacionais em que se registrar a culpa concorrente do empregado, de modo semelhante também, na hipótese de casualidade concorrente por fatores extralaborais. Em outras palavras, o simples fato de haverem causas extralaborais não desobrigam o empregador em relação as causas que ocorreram no espaço social do trabalho.

Assim, para se oferecer informações mediante laudo pericial sobre a intensidade da concausa, com o detalhamento e fundamentos técnicos e científicos, que permitam aferir o grau de contribuição do trabalho desenvolvido pelo empregado para a eclosão ou agravamento de situação que caracterize adoecimento ou acidente de trabalho.

Pelo que dispõe o art. 944, a indenização mede-se pela extensão do dano, ou seja, ninguém deve reparar além do dano que diretamente tenha causado, salvo nos casos de responsabilidade solidária. Na hipótese de concausa, o empregador não será considerado o único autor do prejuízo, uma vez que fatores extralaborais também contribuíram para o advento ou agravamento a doença. Assim, da previsão contida no parágrafo único desse artigo é possível extrair também a seguinte conclusão; se houver excessiva desproporção entre o grau da concausa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização (OLIVEIRA, 2014, p. 176).

Quando a concausa se manifestar em relação ao transporte de trabalhador, conforme o teor do artigo 738, do Código Civil: *“Se o prejuízo sofrido pela pessoa transportada for atribuível à transgressão de normas e instruções*

regulamentares, o juiz reduzirá equitativamente a indenização, na medida em que a vítima houver concorrido para a ocorrência do dano”.

Em síntese, atribuirá a oneração ao empregador na proporção de sua responsabilidade para que o evento danoso se manifestasse resultando em acidente ou doença do trabalho. Aliás, este é o entendimento da doutrina majoritária em relação a responsabilidade do empregador nas concausas em que se tem doença preexistente e ou que se tenha a contribuição do empregado para sua ocorrência.

Fundamenta-se esse posicionamento no artigo 484, da Consolidação das Leis do Trabalho que autoriza a redução do montante indenizatório, quando da hipótese de culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho.

De certo modo, ocorre, na hipótese da extinção contratual por casualidade concorrente. Semelhantemente, o Código de Defesa do Consumidor, no artigo 13, parágrafo único impõe a responsabilidade segundo a participação no evento danoso. A propósito da redução do valor indenizatório, quando de concausa adotada no Direito Comparado:

Em sede de Direito Comparado, a fixação da indenização de acordo com as contribuições causais é utilizada em países como Alemanha, Itália, Portugal, Espanha e Argentina. Do último país, cite-se a afirmação de MossetIturraspe, no sentido de que não se pode mais pensar a responsabilidade civil com a construção da culpabilidade total de certos indivíduos. Um sistema justo, equânime e ponderado de direito /dos danos é aquele que procura dividir os custos do dever de indenizar de acordo com os seus participantes e na medida dos riscos assumidos por cada um deles (TARTUDE, 2011, p. 388).

Colaciona-se jurisprudências a seguir em que se reconhece a redução do valor indenizatório nas situações de causas concorrentes:

Agravo regimental em recurso especial. Responsabilidade civil. Acidente ferroviário. Concorrência de causas. Precedentes. 1. Segundo a jurisprudência desta Corte, no caso de atropelamento de pedestre em via férrea, configura-se a concorrência de causas, impondo a redução da indenização por dano moral pela metade, quando: (I) a concessionária do transporte ferroviário descumpra o dever de cercar e fiscalizar os limites da linha férrea, mormente em locais urbanos e populosos, adotando conduta negligente no tocante às necessárias práticas de cuidado e vigilância tendentes a evitar a ocorrência de sinistros; e (II) a vítima adota conduta imprudente, atravessando a via férrea em local inapropriado. (REsp 1.172.421/SP, Rel. Ministro Luis Felipe Salomão, Segunda Seção, submetido ao rito

dos recursos repetitivos). 2. Agravo regimental não provido (STJ. 3ª Turma, AgRg no REsp nº. 1173686/PR, Rel. Min. Ricardo Villas BôasCueva. DJ 24 maio 2013).

No mesmo caminho outra decisão do Superior Tribunal de Justiça:

Embargos de declaração no recurso especial. Responsabilidade civil. Fuga de paciente menor de estabelecimento hospitalar. Agravamento da doença. Morte subsequente. Concorrência de culpas. Valor da reparação. Razoabilidade e proporcionalidade. Ônus sucumbenciais fixados. Ausência de omissão, contradição ou obscuridade no julgado. Embargos rejeitados. 1. Os embargos de declaração têm como objetivo sanar eventual existência de obscuridade, contradição ou omissão (CPC, art. 535), sendo inadmissível a sua oposição para rediscutir questões tratadas e devidamente fundamentadas na decisão embargada, já que não são cabíveis para provocar novo julgamento da lide. 2. Na hipótese em exame, não estão configuradas as omissões e contradições apontadas no v. aresto impugnado, o qual entendeu configurada a concorrência de causas (culpas) e manteve o patamar indenizatório fixado na instância a quo, porquanto razoável e proporcional ao dano experimentado pelos autores, com a morte de seu filho, e em conformidade com os ditames do art. 945 do Código Civil de 2002. 3. Embargos de declaração rejeitados (STJ. EDcl no RECURSO ESPECIAL Nº 1.307.032 - PR (20110270141-8), Rel. Min. Raul Araújo, DJd 1º ago. 2013).

Seja na iniciativa privada ou na área estatal, a responsabilidade do empregador quanto a saúde do trabalhador é a mesma, e, igualmente é o entendimento sobre a atribuição nas concausas da redução de valores a título de indenização, fundado na razoabilidade e na proporcionalidade, ao tamanho ou grau de participação nas causas que desencadearam o infortúnio.

Responsabilidade civil do Estado. Serviço Público de Saúde. Paciente que se submeteu a exames clínicos e laboratoriais. Diagnóstico de câncer. Controvérsia sobre os motivos que levaram a retardamento na entrega dos exames, o que privou a paciente de tratamento adequado, com sérias consequências para sua saúde. Falha do serviço. Responsabilidade estatal por ato omissivo fundada na culpa. Configurada. O Município tinha o dever de diligenciar e tentar comunicar à autora, em prazo adequado, o resultado dos exames. Inteligência dos artigos 196 e 198, inciso II, da CF/88. Concausa verificada. Comportamento da autora que influenciou no resultado danoso. Valor da indenização atenuado equitativamente. Doutrina. Juros desde o evento danoso. Correção desde o arbitramento. Jurisprudência. Recurso provido. (TJSP. Ap. nº 0002322-94.2009.8.26.0416. Rel. Juiz de Direito Substituto em 2º Grau José Maria Câmara Junior).

Neste diapasão, é possível, portanto, compreender que existem bases legais e decisões que permitem, com segurança, sustentar a tese da redução da indenização a proporção da participação de cada um dos agentes, em se

tratando de concausa, especialmente aplicando o teor do artigo 945, do Código Civil.

CONCLUSÃO

O trabalhador precisa de proteção e para isso existe o Direito do Trabalho. O desenvolvimento da sociedade brasileira, em seus diversos aspectos fez nascer e crescer necessidade que nem sempre a legislação conseguiu acompanhar.

A modernização e as exigências atuais impostas ao trabalhador vieram numa crescente, cada vez mais rápido, contínuo e intensa são as diversas atividades laborais. A adaptação do homem a essa velocidade o tornou mais suscetível a acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Tem-se, portanto, de uma lado uma legislação que não consegue acompanhar a velocidade das transformações sociais e de outro o crescente aumento do número de acidentes e doenças do trabalho.

O grande instrumento de proteção do trabalhador é a Consolidação das Leis do Trabalho que foi elaborada num período onde a realidade social era muito diferente da atual, sem a complexidade das relações e das atividades que são realizadas a partir do desenvolvimento tecnológico. Para atender essa nova realidade foram editadas leis e normas regulamentadoras voltadas a garantir ao trabalhador a segurança no ambiente laboral.

Viu-se nesse interim, o desenvolvimento também da medicina, quer no seu aspecto de identificação de doenças, quer na cura e na prevenção. Surgiram doenças do trabalho novas, conheceu-se melhor as causas e as concausas, as doenças de origem hereditárias e degenerativas.

A segurança e a medicina do trabalho, especialmente com o advento da Constituição de 1988 tornaram-se importantes na garantia do ambiente laboral saudável, impondo ao empregador a responsabilidade de zelar e tomar todas as medidas para que a saúde do trabalhador não seja atingida, enquanto realiza as atividades para as quais foi contratado.

A matéria da responsabilização ou do dever de reparar encontra-se sedimentada na jurisprudência nacional, contudo, ainda existem discussões acerca da responsabilidade quando houverem causas concorrentes, ou mais ainda, quando alguma dessas causas ser extralaboral.

O que fica nítido neste estudo é que independentemente de haverem causas que tenham origem fora do ambiente social do trabalho e da atividade para a qual foi designado, é certo que aplicando-se os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, há que se dizer, portanto, que existe um dever a ser quantificado com base na participação direta ou indireta do trabalho na eclosão ou agravamento da doença laboral. Essa tendência que se reconheçam cada vez mais os direitos sociais, indica também em contrapartida, cada vez igualmente mais que a sociedade, portanto, o empregador também, terá que, de seu quinhão de lucro, destinar uma parcela para cobrir acidentes e doenças laborais.

Quando se aventa a possibilidade de reconhecimento da concausa em doenças degenerativas que tiveram atingidos trabalhadores e que houve a contribuição da atividade, não resta dúvida, que essa parcela de participação deve incidir sobre o empregador de modo a impor a reparação. Afinal, o trabalhador contribuiu para os objetivos da atividade e, proporcionalmente a isso, é que deve ser calculada a reparação.

As doenças degenerativas, especialmente com o aumento da longevidade tendem a crescer, evidentemente que a medicina poderá descobrir tratamentos mais eficazes, mas enquanto não se tem essas possibilidades, diante da legislação atual, com forte influência da Constituição de 1988, é necessário que o empregador seja extremamente zeloso do ambiente do trabalho, das normas regulamentadoras e desde o exame admissional esteja atento a saúde do trabalhador.

Os custos com essas medidas podem significar economia, ao se reduzir os riscos da necessidade de reparação, o desgaste de processos, a imagem da atividade no meio social e sobretudo, aos trabalhadores mais seguros e confiante produzirem mais e com melhor qualidade. A reparação em relação a eclosão ou agravamento de doença degenerativa é de ordem moral. O dano que se produz sobre o físico é contemplado pela Previdência Social, mas não aquele que se reflete pela dor e pelas privações, este é que deve ser reparado pelo empregador.

O abalo que a eclosão ou o agravamento da doença causa sobre a psique humana, com a redução ou impossibilidade de continuar a trabalhar afeta as relações sociais, a família, os amigos e a qualidade de vida dessa pessoa.

Sem a contemplação da reparação será como um descarte pelo empregador que, não sendo mais útil, dispensa e a Previdência trata de aposentar.

Há, portanto, nessa atribuição de reparar o dano moral decorrente da eclosão ou do agravamento de uma doença degenerativa um sentido de responsabilidade social, muito próximo daquele apregoado na Constituição de 1988, em que estabelece como primazia a defesa do ser humano, de sua dignidade, no caso do trabalho, para muito além de uma mera remuneração.

O ônus do dever social, por outro lado, tem sido amplamente explorado economicamente pelo empregador, agregando valor aos seus produtos ou serviços e a sociedade também, entendendo esse esforço, aceita contribuir com a aquisição desses bens ou serviços, preferencialmente.

Desse modo, se não houver a responsabilização do empregador pela eclosão ou agravamento de doença degenerativa que teve a contribuição da atividade para a qual foi contratado, certamente se estará falando de uma apropriação indevida de um valor social e de outro lado, onerando a própria sociedade com as consequências produzidas sobre o estado de ânimo do trabalhador que sofreu o dano.

As discussões que se fazem decorrem da ausência de um código unificador da vasta produção legislativa dispersa em vários ramos do Direito e que contemplam a saúde e a segurança do trabalhador, o que possibilita interpretações e dúvidas em relação a possibilidade de se reparar, havendo a concausa laboral em uma doença degenerativa, como se aquele que tem predisposição ou hereditariedade pudesse sofrer a contribuição da atividade, sem que rendessem consequências ao empregador.

REFERÊNCIAS

ALVIM, Agostinho. **Da inexecução das obrigações e suas consequências**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

BENITE, Anderson Glauco. **Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho para empresas construtoras**. 2004. 236f. Dissertação de Mestrado em Engenharia da Universidade de São Paulo, 2004.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. 3 ed. São Paulo: RT, 1999.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. São Paulo: LTr, 2006.

BRANDIMILLER, Primo A. **A perícia judicial em acidentes e doenças do trabalho**. São Paulo: SENAC, 1996.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 3 ed. São Paulo: RT, 2005.

CAVALIERI FILHO. Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

COSTA, Hertz J. **Acidentes do trabalho na atualidade**. Porto Alegre: Síntese, 2003.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2010.

DINIZ, Ana Paola Santos Machado. **Saúde no trabalho: prevenção, dano e reparação**. São Paulo: LTr, 2003.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. Saraiva, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

FRUHAUF, Dílson Valério; CAMPOS, Douglas Tadeu Ansolin; HUPPES, Mauro Nestor. **Aplicação da ferramenta análise preliminar de riscos - estudo de caso indústria frigorífica de frangos**. 2005. 42f. Monografia de Conclusão do Curso de Pós Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2005.

GOMES, Elizeu Domingues. **Rotinas trabalhistas e previdenciárias**. 8 ed. Belo Horizonte: Líder, 2008.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil, de acordo com o novo Código Civil**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

MACIEL, Joelson de Campos. **O direito à saúde e a um meio ambiente favorável ao trabalho e aos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2013.

MARTINS, Gilberto de Andrade; LINTZ, Alexandre. **Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Org. DIAS, Elizabeth Costa. Brasília: MS, 2001.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2014.

OLIVEIRA, José de. **Acidentes do trabalho: teoria, prática, jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 1991.

OPTIZ, Oswaldo e OPTIZ, Silvia. **Acidentes e Doenças Profissionais**. 3ed. São Paulo: Saraiva, 1988.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

PINTO, Antonio Luiz de Toledo; WINDT, Márcia Cristina Vaz dos Santos; CÉSPEDES, Lívia. **Segurança e Medicina do Trabalho**. Obra coletiva. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PITAS, José Severino da Silva. **Questões práticas relevantes**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24a. Região, Campo Grande, n. 5, 1998, p. 152-153.

RAMOS, André Luiz Santa Cruz. **Direito empresarial esquematizado**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

_____. **Curso de Previdência Social**. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

SCHAAB, Juliano Ricardo Lenzi. **Análise dos riscos de acidentes: estudo de caso em uma marcenaria**. 2005, 86f. Monografia de Conclusão do Curso de

Pós Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade Federal do Mato Grosso, 2005.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

SILVA, Wilson Melo da. **Responsabilidade sem culpa**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 1974.

TARTUCE, Flávio. **Responsabilidade civil objetiva e risco: a teoria do risco concorrente**. São Paulo: Método, 2011.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil comum**. São Paulo: Saraiva, 1987.

ANEXO

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
Biblioteca Digital Sapientia

Termo de Autorização para Publicação Eletrônica na Biblioteca Digital da PUC-SP

1) Tipo do documento: ☐ MLS

2) Identificação do documento/autor

Curso:

Autor:

Título: Nexso concausal das doenças degenerativas decorrente do labor

Número de páginas:

E-mail:

RG:

CPF:

Orientador:

Data de entrega à COGEAE: ____/____/____

Serão publicadas na Biblioteca Digital somente as Monografias que obtiverem nota entre 9 e 10. As monografias com nota inferior a 9, serão publicados apenas os dados referenciais e o resumo.

3) Autorização de divulgação do trabalho completo na Biblioteca Digital (preenchimento obrigatório):

☐ Sim

☐ Não

Justificativa (motivos de não autorização):_____

Na qualidade de titular dos direitos de autor da publicação supracitada, de acordo com a lei nº 9610/98, autorizo, à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP, a disponibilizar gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, conforme permissão assinalada acima, do documento, em meio eletrônico, no formato PDF, para fins de leitura, impressão e/ou download pela Internet, a título de divulgação científica gerada pela Universidade.

Assinatura do autor_____

Local e data_____

Informe do Expediente da Secretaria
Nota obtida _____ Data de conclusão e ou Argüição _____