

FACULDADES INTEGRADAS RUI BARBOSA – FIRB

DANIELE CRISTINA DOS SANTOS VIEIRA

A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS E SUAS MEDIDAS DE
SEGURANÇA

Andradina

2024

DANIELE CRISTINA DOS SANTOS VIEIRA

**A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS E SUAS MEDIDAS DE
SEGURANÇA**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao curso de Direito
das Faculdades Integradas Rui
Barbosa- FIRB, como requisito
parcial para a obtenção do título de
Bacharela em Direito. Área de
concentração: Direito do Trabalho.

Orientação: Professora Larissa
Saite Fuzishima Komuro.

Andradina

2024

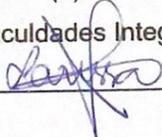
DANIELE CRISTINA DOS SANTOS VIEIRA

A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS NA ADOÇÃO DE MEDIDAS DE
SEGURANÇA.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora como requisito parcial para obtenção do Bacharelado em Direito nas Faculdades Integradas Rui Barbosa- FIRB. Defendido e aprovado em (data), pela banca examinadora constituída por:

Prof(a).Orientador(a): Larissa Satie Fuzishima Komuro

Instituição: Faculdades Integradas Rui Barbosa - FIRB

Assinatura:  _____

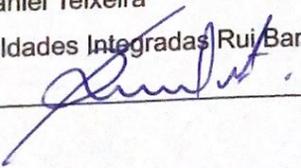
Prof. Antonio Ricardo Chiquito

Instituição: Faculdades Integradas Rui Barbosa - FIRB

Assinatura:  _____

Prof. Roberto Daniel Teixeira

Instituição: Faculdades Integradas Rui Barbosa - FIRB

Assinatura:  _____

NOTA: 70 (sete)

Aprovado () Reprovado

Andradina, 24 de 06 de 2024.

Dedicatória

Queria primeiramente agradecer a Deus por tudo que me proporcionou. À minha família por toda a força que me deram, e por todo momento ausente que estive para me dedicar aos estudos. Por último, mas não menos importante, aos meus professores, por todo o conhecimento que foi passado durante esses cinco anos de curso

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus uma vez que nada seria possível sem ele.
Agradeço ainda à minha família pelo seu apoio em todas as minhas escolhas.

RESUMO

As empresas têm uma responsabilidade crucial na adoção de medidas de segurança para proteger seus funcionários, clientes e ativos. Isso inclui a implementação de protocolos de segurança física e digital, treinamento adequado para os funcionários, e a conformidade com regulamentações pertinentes. Além disso, as empresas devem estar atentas às ameaças emergentes e adaptar suas práticas de segurança conforme necessário para manter um ambiente seguro e confiável. Isso envolve a implementação de políticas e procedimentos para prevenir acidentes, além disso, as empresas também são responsáveis por estar em conformidade com regulamentações e leis relacionadas à segurança no trabalho e proteção de dados. Esse compromisso é multifacetado e envolve a implementação de protocolos de segurança física e digital, o treinamento adequado dos funcionários e a conformidade com regulamentações pertinentes. A segurança física é um dos pilares dessa responsabilidade. As empresas precisam garantir que suas instalações sejam seguras, adotando medidas como o controle rigoroso de acesso, a instalação de sistemas de vigilância eficientes e a realização de manutenções regulares em equipamentos e infraestrutura. Além disso, é essencial desenvolver planos de emergência detalhados e realizar simulações periódicas para que todos os funcionários saibam como agir em situações críticas, como incêndios ou desastres naturais. A capacitação dos funcionários em todas as áreas de segurança é um pilar essencial para a proteção eficaz. Programas de treinamento contínuo devem abranger desde a prevenção de acidentes no local de trabalho até o uso seguro de equipamentos e práticas de segurança digital. A realização de simulações de emergência, como evacuações e respostas a ciberataques, prepara os funcionários para agir de maneira rápida e eficiente em situações reais de risco. Além disso, a educação contínua sobre novas ameaças e melhores práticas de segurança é vital para manter todos atualizados e vigilantes. Regulamentadoras (NRs), que em um conjunto de condições e diretrizes das garantias.

Palavras-chave: Responsabilidade Civil; Acidente; Trabalho; Meio Ambiente do Trabalho; Responsabilidade Acidentária.

ABSTRACT

Companies have a crucial responsibility to adopt security measures to protect their employees, customers, and assets. This includes implementing physical and digital security protocols, adequate training for employees, and compliance with relevant regulations. Additionally, companies must be aware of emerging threats and adapt their security practices as necessary to maintain a safe and trustworthy environment. This involves implementing policies and procedures to prevent accidents. Additionally, companies are also responsible for complying with regulations and laws related to workplace safety and data protection. This commitment is multifaceted and involves implementing physical and digital security protocols, adequate employee training and compliance with relevant regulations. Physical security is one of the pillars of this responsibility. Companies need to ensure that their facilities are secure, adopting measures such as strict access control, installing efficient surveillance systems and carrying out regular maintenance on equipment and infrastructure. Furthermore, it is essential to develop detailed emergency plans and conduct periodic drills so that all employees know how to act in critical situations, such as fires or natural disasters. Training employees in all areas of security is an essential pillar for effective protection. Ongoing training programs should range from workplace accident prevention to the safe use of equipment and digital security practices. Carrying out emergency simulations, such as evacuations and responses to cyberattacks, prepares employees to act quickly and efficiently in real risk situations. Additionally, ongoing education about new threats and security best practices is vital to keeping everyone up to date and vigilant. Regulatory Authorities (NRs), which in a set of conditions and guarantee guidelines.

Keywords: Civil responsibility; Accident; Work; Work Environment; Accident Liability.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	09
2.	RESPONSABILIDADE CIVIL	10
2.1	Responsabilidade Civil e Penal.....	11
2.2	Excludentes da Responsabilidade Civil.....	12
2.3	Da Prescrição.....	13
3.	ACIDENTE DE TRABALHO	15
3.1	Conceitos e Características.....	16
3.2	Direitos dos Acidentados.....	18
4.	RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS	20
4.1	Medidas de Segurança.....	21
4.2	Normas Regulamentadoras (NRs).....	24
4.3	Dados Estatísticos.....	25
4.4	Jurisprudência	27
	CONCLUSÃO	30
	REFERENCIAS	32

1. INTRODUÇÃO

O estudo da responsabilidade civil do empregador nos acidentes do trabalho é de suma importância visto que o Brasil apresenta altos índices de sua ocorrência. Portanto, trata-se de fato social com grande importância para a economia do país e conseqüentemente traz grandes impactos sociais.

Também se está diante de um tema de grande importância para o meio jurídico visto que ao analisar o acidente do trabalho é inevitável abordar sobre a saúde do trabalhador, um dos direitos fundamentais de todo ser humano e indispensável para a garantia de uma vida digna.

O método de abordagem é de pensamento dedutivo, pois parte do conceito de acidente de trabalho para alcançar o tipo de responsabilidade civil do empregado no acidente de trabalho, e é de natureza qualitativa.

O método de procedimento é monográfico e as técnicas de pesquisa são a bibliográfica, com base em doutrina, jurisprudência e legislação, e a documental, com base na análise jurisprudencial.

Assim, tendo como enfoque a vítima do acidente do trabalho, e, que a mesma é titular do direito fundamental a saúde, busca-se com esse trabalho abordar sobre a possibilidade de se ampliar a incidência da responsabilidade objetiva na seara trabalhista a fim de facilitar ao trabalhador a obtenção da reparação dos danos sofridos em decorrência do acidente do trabalho, efetivando-se assim o princípio de acesso à justiça.

Tem como propósito inicial demonstrar quais as modalidades de acidente do trabalho, explanando os efeitos em relação à reparação dos danos decorrentes do infortúnio causado ao empregado. Neste contexto, discutiremos a importância das práticas de segurança empresarial e os benefícios que elas proporcionam tanto para a empresa quanto para a sociedade em geral.

2. RESPONSABILIDADE.

A responsabilidade civil, como delineada por Sérgio Cavalieri Filho e outros estudiosos do direito, representa um importante aspecto das relações jurídicas, estabelecendo um equilíbrio entre as partes envolvidas. Ela surge quando há uma violação de um dever jurídico preexistente, resultando em um dano para outra parte. Este dano pode se manifestar de diversas formas, incluindo danos materiais, danos morais, ou até mesmo danos existenciais.

O conceito de responsabilidade civil não apenas exige a existência de um dever jurídico violado, mas também requer a presença de um dano, ou seja, uma lesão a um interesse legítimo. Esse dano pode ser tanto material quanto imaterial, como no caso dos danos morais, que afetam a esfera psicológica, emocional ou reputacional da vítima.

Uma vez estabelecida a existência do dano, a obrigação de indenizar surge como consequência natural da responsabilidade civil. Esta obrigação implica que o responsável pela violação do dever jurídico deve reparar o dano causado à vítima. Essa reparação pode assumir diferentes formas, desde compensações financeiras até medidas específicas para restituir o status quo anterior à ocorrência do dano.

É importante destacar que a obrigação de indenizar possui uma natureza subsidiária, ou seja, ela só surge quando não é possível a satisfação do direito por meio do cumprimento da obrigação principal. Em outras palavras, a responsabilidade civil é acionada apenas quando a parte responsável não cumpre voluntariamente com suas obrigações.

Além disso, a responsabilidade civil pode ser classificada como subjetiva ou objetiva. Na responsabilidade subjetiva, é necessário comprovar a culpa ou dolo do agente causador do dano. Já na responsabilidade objetiva, também conhecida como responsabilidade pelo risco, não é necessário comprovar a culpa, bastando a demonstração do nexo causal entre a conduta do agente e o dano causado.

Em resumo, a obrigação de indenizar, enquanto componente da responsabilidade civil, desempenha um papel fundamental na proteção dos

direitos das partes envolvidas em uma relação jurídica. Ela visa restabelecer o equilíbrio entre os interesses em conflito, garantindo que aquele que causou o dano assuma a responsabilidade pelos seus atos e compense adequadamente a vítima.

2.1 Responsabilidade Civil e Penal.

A responsabilidade civil e penal são dois ramos distintos do direito que tratam das consequências legais de comportamentos ilícitos, mas com objetivos e características diferentes.

A Responsabilidade Civil Envolve a reparação de danos causados a terceiros em decorrência de condutas que violem normas jurídicas. O foco principal da responsabilidade civil é a compensação da vítima pelo prejuízo sofrido. Geralmente, a responsabilidade civil é acionada por meio de ações judiciais movidas pela vítima contra o responsável pelo dano, buscando uma reparação financeira ou outra forma de compensação. A responsabilidade civil pode ser subjetiva, baseada na culpa ou dolo do agente, ou objetiva, independente de culpa, baseada na teoria do risco.

Já a Responsabilidade Penal, refere-se às consequências criminais de comportamentos considerados ilícitos perante a lei penal. Ao contrário da responsabilidade civil, cujo objetivo principal é reparar o dano causado à vítima, a responsabilidade penal visa punir o agente pelo seu comportamento, seja por meio de sanções como prisão, multa ou outras medidas punitivas. As ações penais são movidas pelo Estado, representado pelo Ministério Público, e o processo é conduzido perante o sistema judiciário criminal. A responsabilidade penal requer a comprovação, além da conduta ilícita, da culpabilidade do agente, conforme os princípios do direito penal. Código Civil Brasileiro. *Art. 186*. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Embora ambas as formas de responsabilidade possam decorrer do mesmo ato ilícito, elas operam em esferas jurídicas distintas e têm objetivos diferentes: a responsabilidade civil visa compensar a vítima, enquanto a responsabilidade penal visa punir o agente pelo seu comportamento criminoso.

Assim, uma pessoa pode ser responsabilizada civil e penalmente pelo mesmo ato, enfrentando consequências em ambos os sistemas jurídicos.

2.2 Excludentes da Responsabilidade Civil

As excludentes da responsabilidade civil são circunstâncias ou situações que, uma vez presentes, podem eximir o agente de responsabilidade pelo dano causado a outra pessoa. Conforme o Código Civil Brasileiro (BRASIL, 2002) : "Se a pessoa lesada, ou o dono da coisa, no caso do inciso II do art. 188, não forem culpados do perigo, assistir-lhes-á direito à indenização do prejuízo que sofreram."

O Fato exclusivo da vítima é causado exclusivamente pela conduta da própria vítima, sem qualquer contribuição do agente responsável.

Fato de terceiro, é causado por uma conduta de terceiro, sem que o agente responsável tenha contribuído para isso.

Caso fortuito ou força maior são situações imprevisíveis ou inevitáveis, como desastres naturais, que impossibilitam o cumprimento de uma obrigação e que não podem ser atribuídas à culpa do agente.

Legítima defesa, quando o agente age para proteger um direito próprio ou de terceiros, desde que sua conduta seja necessária, proporcional e imediata para repelir uma agressão injusta.

Estado de necessidade, quando o agente pratica um ato ilícito para salvar um bem jurídico próprio ou de terceiro de um perigo iminente, desde que não haja outra maneira menos prejudicial de evitar o perigo.

Cumprimento de ordem legal ou judicial, quando o agente age em estrito cumprimento de uma ordem legal ou judicial, mesmo que essa ação resulte em dano para outra pessoa.

Consentimento da vítima, quando a vítima consente voluntariamente com a conduta que resulta no dano, renunciando assim ao direito de buscar reparação.

Essas excludentes são importantes para garantir que a responsabilidade civil seja atribuída de forma justa, levando em consideração as circunstâncias

específicas de cada caso. Elas ajudam a evitar que indivíduos sejam responsabilizados por danos pelos quais não têm culpa ou para os quais existem circunstâncias atenuantes.

2.3 Da Prescrição.

A prescrição no tema de acidentes de trabalho é uma questão crucial que envolve prazos e procedimentos legais que determinam o tempo dentro do qual uma ação pode ser movida após a ocorrência do acidente. No Brasil, a Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, estabelece que o prazo prescricional para ajuizar uma ação decorrente de acidente de trabalho é de dois anos, a contar da data do acidente ou do agravamento da lesão, ou ainda da ciência inequívoca da relação entre a lesão e o trabalho exercido.

No entanto, é importante destacar que a questão da prescrição não é totalmente pacificada na doutrina e jurisprudência. Isso significa que há interpretações divergentes sobre quando exatamente começa a contar o prazo prescricional e quais circunstâncias podem influenciar nesse cálculo.

Alguns argumentam que o prazo deve começar a contar a partir do momento em que a vítima tem conhecimento da lesão e da sua relação com o trabalho. Outros defendem que o prazo só deve começar a correr quando a lesão se estabiliza ou quando são esgotadas todas as possibilidades de tratamento médico. Essas diferentes interpretações podem levar a situações em que a prescrição é questionada e debatida nos tribunais.

Além disso, é importante ressaltar que, mesmo após o término do prazo prescricional, ainda é possível mover uma ação judicial, porém, a parte interessada pode enfrentar dificuldades para que seu direito seja reconhecido, já que a prescrição é uma das formas de extinção do direito de ação.

Portanto, diante da complexidade e das possíveis controvérsias envolvendo a prescrição em casos de acidentes de trabalho, é fundamental que as partes envolvidas busquem orientação jurídica especializada para garantir a proteção de seus direitos e interesses.

Embora o assunto envolva responsabilidade civil, a compensação resultante de acidentes de trabalho está intrinsecamente ligada ao contrato de trabalho entre as partes. Apesar de existir alguma controvérsia na doutrina e jurisprudência sobre a prescrição do direito de ação decorrente de acidentes de trabalho por culpa ou dolo do empregador, é importante observar que, por se originar do contrato de trabalho, a indenização deve ser tratada como uma verba de natureza trabalhista. Essa visão é compartilhada por especialistas como Rodolfo Pamplona.

Uma jurisprudência relevante sobre prescrição em casos de acidentes de trabalho é aquela que considera o início do prazo prescricional a partir da ciência inequívoca da relação entre a lesão e o trabalho exercido.

Isso significa que o prazo só começaria a correr quando o trabalhador tem pleno conhecimento de que a lesão que sofreu está diretamente relacionada às atividades desempenhadas no ambiente de trabalho.

Essa abordagem busca garantir que o trabalhador não seja prejudicado pela falta de informação ou pela demora na identificação da causa do acidente. Dessa forma, mesmo que a lesão se estabilize ou que o tratamento médico seja concluído, o prazo prescricional só começaria a contar quando o trabalhador tem ciência clara e inequívoca da relação entre sua lesão e o trabalho, nos termos da súmula 230 do STF¹.

Essa interpretação da jurisprudência busca assegurar que os direitos do trabalhador sejam protegidos e que ele tenha a oportunidade adequada de buscar a reparação pelos danos sofridos em decorrência do acidente de trabalho.

¹ Súmula 230 do STF: "A prescrição da ação de acidente do trabalho conta-se do exame pericial que comprovar a enfermidade ou verificar a natureza da incapacidade."

3. ACIDENTE DE TRABALHO

O conceito de acidente de trabalho nas leis varia de acordo com a legislação de cada país. No entanto, de forma geral, um acidente de trabalho é definido como um evento que ocorre durante o exercício das atividades profissionais e que cause lesões físicas ou perturbações funcionais ao trabalhador. Isso pode incluir situações como quedas, cortes, queimaduras, entre outros incidentes que resultem em danos à saúde do empregado.

Além disso, muitas legislações preveem que acidentes ocorridos no trajeto entre a residência e o local de trabalho, ou vice-versa, também podem ser considerados acidentes de trabalho, desde que não haja desvios injustificados no percurso.

É importante consultar a legislação específica do seu país para obter uma definição detalhada e atualizada do conceito de acidente de trabalho, já que os detalhes podem variar.

O artigo 2º da Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976 definiu o que seria acidente de trabalho:

"Art. 2. Acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho." (BRASIL, 1976).

A jurisprudência, para a fixação da responsabilidade civil e fixação do valor da indenização, leva em consideração três elementos básicos, o dano, a culpa e o nexo de causalidade, vejamos:

"ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS. Demonstrada a existência dos três elementos básicos para a responsabilização da parte ré pelo acidente ocorrido, vale dizer, o dano, a culpa e o nexo de causalidade, impõe-se a manutenção da sentença que acolheu o pedido de indenização por danos morais." (BRASIL, 2018).

Na mesma definição:

"ACIDENTE DE TRABALHO. CONCAUSALIDADE. DEVER DE INDENIZAR. REQUISITOS LEGAIS CARACTERIZADOS. PLEITOS INDENIZATÓRIOS ACOLHIDOS. SENTENÇA MANTIDA. Constatada a relação de com causalidade entre a patologia diagnosticada na autora e o trabalho prestado à ré em perícia médica elaborada nos autos, aliada a outros elementos do acervo probatório produzido, torna-se viável reconhecer a natureza ocupacional da doença e a admitir a presença de todos os requisitos legais exigidos ao reconhecimento do

dever de indenizar. Por consequência, merece ser mantida a sentença que acolheu os pleitos indenizatórios formulados pela parte autora na hipótese versada nos autos." (BRASIL, 2018).

Para alguns doutrinadores, além dos três elementos avaliados pelo Poder Judiciário, há que se avaliar um quarto elemento, qual seja a ação ou omissão.

O entendimento tradicional define o acidente de trabalho como um evento imprevisível e inevitável, relacionado a circunstâncias fortuitas ou de força maior. No entanto, alguns especialistas, como José Cairo Júnior (2015, p.56), discordam dessa visão, argumentando que o acidente de trabalho não se resume apenas a um fator do acaso. "[...] Engana-se, entretanto, quem pensa ser o acidente de trabalho, como a própria expressão sugere um evento decorrente do acaso. Se assim fosse, não haveria qualquer possibilidade de adoção de medidas preventivas."

Neste mesmo norte, Hildeberto Muniz de Almeida e Maria Cecília Pereira Binder afirmam que:

"Isso significa que, na verdade, um acidente de trabalho é um evento que pode ser previsto e evitado na maioria das vezes. Suas causas são identificáveis no ambiente de trabalho e, por isso, podem ser neutralizadas ou até mesmo eliminadas." (ALMEIDA e BINDER, citados por CAIRO JÚNIOR, 2015, p. 56).

Isso quer dizer que um acidente de trabalho não ocorre por mero acaso, pois é essencial que haja um evento que provoque um dano indenizável.

3.1 Conceitos e Características.

A conceituação é dada de forma mais abrangente, assim como as características. Sabe-se de imediato que tal ocorrência desencadeia direitos para o empregado e obrigações para o empregador. A Lei 8.213/1991 conceitua Acidente do Trabalho, em seus artigos 19 e 20 da seguinte forma:

"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."

Sendo assim acidente de trabalho é aquele que ocorre enquanto alguém está executando suas funções profissionais para a empresa, resultando em lesão corporal, incapacidade temporária ou permanente para o trabalho.

Os acidentes de trabalho são caracterizados tecnicamente por meio da perícia médica do INSS para determinar a relação entre trabalho e lesão.

De acordo com o art. 337, § 3º do Decreto 3.048/1999, considera-se estabelecido o nexo entre o trabalho e o agravo quando se verificar nexo técnico epidemiológico entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID em conformidade com o disposto na Lista C do Anexo II do referido decreto.

Considera-se agravo para fins de caracterização técnica pela perícia médica do INSS a lesão, doença, transtorno de saúde, distúrbio, disfunção ou síndrome de evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, inclusive morte, independentemente do tempo de latência, nos termos do art. 337, § 4º do Decreto 3.048/1999. Os acidentes de trabalho são caracterizados tecnicamente por meio da perícia médica do INSS para determinar a relação entre trabalho e lesão. Pode-se destacar duas características básicas do acidente do trabalho que são o nexo de causalidade e a prejudicialidade, desta forma, o artigo 21-A da Lei no. 8.213/91 estabelece:

“Artigo 21-A: A perícia médica do 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 e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento”. (BRASIL, 1991).

O nexo de causalidade é essencialmente a ligação entre o acidente ocorrido e as circunstâncias do ambiente de trabalho ou das atividades realizadas pelo empregado, mesmo que este não tenha contribuído diretamente para o incidente. Em outras palavras, trata-se da relação de causa e efeito entre o acidente e as condições laborais.

Quando falamos sobre prejudicialidade, estamos nos referindo à necessidade de o acidente de trabalho ter causado um dano físico ou psicológico ao trabalhador. Isso envolve uma análise abrangente, não apenas considerando

a capacidade do trabalhador de retornar ao emprego, mas também examinando as consequências econômicas e sociais que o acidente possa ter na vida do indivíduo.

Portanto, o nexo de causalidade é o vínculo que conecta o acidente à atividade laboral, enquanto a prejudicialidade diz respeito aos danos reais sofridos pelo trabalhador como resultado desse acidente, abrangendo não só as lesões físicas ou mentais, mas também suas implicações mais amplas.

3.2 Direitos dos Acidentados.

A Lei 8.213/91 estabelece de forma abrangente o que constitui um acidente de trabalho. Segundo essa legislação, um acidente de trabalho ocorre durante o exercício das atividades laborais, seja a serviço de uma empresa ou empregador doméstico, resultando em lesão corporal ou incapacidade para o trabalho, seja ela temporária ou permanente, total ou parcial. Além disso, a lei define uma série de situações específicas que podem ser consideradas como acidentes de trabalho, incluindo doenças profissionais, causadas pelo exercício de determinada atividade, e doenças do trabalho, decorrentes das condições especiais em que o trabalho é realizado.

Entre essas situações, destacam-se também os atos de agressão, sabotagem ou terrorismo praticados por terceiros ou companheiros de trabalho, ofensas físicas intencionais relacionadas ao trabalho, imprudência, negligência ou imperícia de terceiros ou companheiros de trabalho, atos de pessoa privada do uso da razão, desabamentos, inundações, incêndios e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior. Adicionalmente, a lei considera como acidentes de trabalho aqueles sofridos pelo segurado a serviço da empresa, mesmo fora do local e horário de trabalho, incluindo viagens a serviço ou no percurso de casa para o trabalho e vice-versa.

Além de definir as situações que configuram um acidente de trabalho, a legislação também estabelece uma série de direitos e responsabilidades relacionados a esses incidentes. Um dos principais direitos é a estabilidade provisória no emprego, garantida ao trabalhador acidentado por um período de 12 meses após a alta médica. Além disso, o trabalhador tem direito a receber o

auxílio-doença acidentário, correspondente a 91% do salário de benefício, caso fique temporariamente incapacitado em decorrência do acidente.

Se a lesão resultar em incapacidade permanente para o trabalho, o trabalhador pode requerer a aposentadoria por invalidez. Além disso, o INSS pode oferecer programas de reabilitação profissional para ajudar o trabalhador a retornar ao mercado de trabalho caso a lesão reduza sua capacidade de trabalho. Em casos de negligência do empregador na prevenção de acidentes, o trabalhador também tem o direito de buscar indenização por danos morais e materiais, além dos benefícios previdenciários junto ao INSS, conforme a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências e define os direitos dos trabalhadores em relação aos benefícios previdenciários, como auxílio-doença, auxílio-acidente, pensão por morte, entre outros, em casos de acidentes de trabalho. (BRASIL, 1991).

Em resumo, as leis trabalhistas garantem cinco direitos fundamentais para profissionais que sofrem acidentes de trabalho:

Estabilidade no emprego o trabalhador tem garantia de emprego por no mínimo 12 meses após retornar ao trabalho. Afastamento remunerado, mesmo durante o afastamento para recuperação, o profissional continua recebendo seu salário, inclusive se o período de afastamento precisar ser estendido. Recolhimento do FGTS, Independentemente da duração do afastamento, o colaborador acidentado tem direito ao recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Aposentadoria por invalidez em casos de incapacidade permanente para o trabalho, o trabalhador pode requerer a aposentadoria por invalidez junto ao INSS. Pensão por morte em situações em que o acidente resulta na morte do trabalhador, seus dependentes têm direito a receber uma pensão.

Portanto, a legislação relativa a acidentes de trabalho visa garantir a proteção e os direitos dos trabalhadores, bem como responsabilizar os empregadores pela segurança e bem-estar de seus funcionários, mas também para proporcionar condições adequadas de recuperação e apoio em casos de acidentes de trabalho.

4. RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS.

A responsabilidade das empresas em relação aos acidentes de trabalho é estabelecida pela legislação trabalhista e previdenciária. As empresas têm o dever legal de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os seus funcionários. Isso inclui a implementação de medidas de prevenção de acidentes, o fornecimento de equipamentos de proteção adequados, a realização de treinamentos e a manutenção de condições de trabalho que minimizem os riscos de lesões e doenças ocupacionais.

Art. 166: "A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados." (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943).

Além disso, as empresas são responsáveis por fornecer assistência aos trabalhadores acidentados, garantindo que recebam atendimento médico adequado e apoio durante o período de recuperação. Elas também devem cumprir com suas obrigações legais de pagamento de benefícios como o auxílio-doença acidentária e a estabilidade no emprego após o retorno ao trabalho.

Em casos de negligência por parte da empresa, como a falta de manutenção de equipamentos de segurança ou a não observância das normas de segurança no trabalho, ela pode ser responsabilizada civil e até mesmo criminalmente pelos danos causados aos trabalhadores. Isso pode resultar em multas, indenizações por danos morais e materiais e até mesmo em processos judiciais.

Portanto, a responsabilidade das empresas em relação aos acidentes de trabalho é uma questão séria e que deve ser tratada com seriedade, visando garantir a segurança e proteção dos trabalhadores em seus locais de trabalho.

Outro aspecto importante da responsabilidade das empresas é a promoção de uma cultura de segurança no local de trabalho. Isso envolve a conscientização dos funcionários sobre os riscos de acidentes e a importância do cumprimento das normas de segurança. As empresas podem promover treinamentos regulares, campanhas de conscientização e incentivos para

práticas seguras no trabalho como parte de seus esforços para criar um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Em resumo, a responsabilidade das empresas em relação aos acidentes de trabalho vai além de simplesmente cumprir as exigências legais. Elas devem adotar uma abordagem proativa para prevenir acidentes, prestar assistência aos trabalhadores afetados e promover uma cultura de segurança no local de trabalho para garantir o bem-estar de todos os seus funcionários.

4.1 Medidas de Segurança.

As medidas de segurança no ambiente de trabalho são essenciais para prevenir acidentes e proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores. Aqui estão algumas das principais medidas que as empresas podem adotar:

Treinamento: fornecer treinamento adequado para os funcionários sobre práticas seguras de trabalho, uso correto de equipamentos e procedimentos de emergência.

Equipamentos de proteção individual (EPIs): Garantir que os trabalhadores tenham acesso e usem os EPIs adequados para sua função, como capacetes, óculos de proteção, luvas, protetores auriculares, entre outros.

Manutenção preventiva realizar manutenção regular em equipamentos, máquinas e instalações para garantir seu funcionamento adequado e prevenir falhas que possam causar acidentes.

Sinalização, instalar sinalizações visuais e sonoras para alertar os trabalhadores sobre áreas de perigo, rotas de fuga, saídas de emergência e procedimentos de segurança.

Organização do ambiente de trabalho: Manter o ambiente de trabalho limpo, organizado e livre de obstáculos que possam causar quedas ou outros acidentes.

Análise de riscos identificar e avaliar os riscos presentes no local de trabalho e implementar medidas para eliminá-los ou controlá-los.

Programas de prevenção: Desenvolver e implementar programas de prevenção de acidentes, como SIPATs (Semana Interna de Prevenção de Acidentes de

Trabalho) e DDS (Diálogo Diário de Segurança), para conscientizar os trabalhadores sobre a importância da segurança no trabalho.

Investigação de acidentes, realizar investigações detalhadas de acidentes de trabalho para identificar suas causas e implementar medidas corretivas para evitar que ocorram novamente.

Algumas medidas de segurança previstas na legislação trabalhista brasileira, especialmente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em normas regulamentadoras são Equipamentos de Proteção Individual, conhecidos como EPIs, são elementos essenciais para a segurança e bem-estar dos trabalhadores em diversos ambientes laborais. Compreendendo uma variedade de itens, desde capacetes até luvas e máscaras, os EPIs são projetados para mitigar os riscos associados a atividades específicas.

Ao utilizar EPIs adequadamente, os trabalhadores se protegem contra acidentes e exposição a agentes nocivos, contribuindo para a prevenção de lesões, doenças ocupacionais e, em alguns casos, até mesmo a preservação da vida. Esses equipamentos são selecionados com base nas atividades desempenhadas e nos potenciais perigos presentes no ambiente de trabalho.

Além da proteção física, os EPIs também promovem um ambiente laboral mais seguro, reduzindo os custos associados a acidentes e afastamentos por motivos de saúde. Empresas e empregadores têm a responsabilidade de fornecer os EPIs necessários, bem como de capacitar os trabalhadores quanto ao seu uso correto.

Portanto, a conscientização sobre a importância dos Equipamentos de Proteção Individual é fundamental para a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, beneficiando tanto os empregados quanto as organizações. A correta utilização dos EPIs é um pilar essencial na construção de uma cultura de segurança no ambiente de trabalho, onde a proteção e o cuidado com a saúde dos trabalhadores são prioridades incontestáveis.

Existem vários tipos de Equipamentos de Proteção Individual

(EPIs) projetados para oferecer proteção em diferentes ambientes e atividades. Aqui estão alguns exemplares comuns:

Capacete de Segurança: Protege a cabeça contra impactos de objetos, quedas de altura e outros riscos similares.

Óculos de Proteção: Previne lesões nos olhos causadas por partículas, produtos químicos, respingos ou radiação.

Protetor Auricular: Reduz a exposição a ruídos excessivos, prevenindo danos auditivos.

Luvas de Segurança: Oferecem proteção contra cortes, abrasões, produtos químicos e outros agentes agressivos.

Máscaras Respiratórias: Filtram partículas e protegem contra inalação de substâncias prejudiciais.

Calçados de Segurança: Protegem os pés contra impactos, perfurações, produtos químicos e outros riscos.

Cintos de Segurança: São utilizados em trabalhos em altura para prevenir quedas.

Aventais de Proteção: Protegem o corpo contra respingos de produtos químicos, chamas e outros riscos.

Macacões de Proteção: São utilizados em ambientes com alta exposição a produtos químicos ou substâncias perigosas.

Creme de Proteção: Utilizado para proteger a pele contra substâncias irritantes ou agressivas.

Protetor Solar: Ajuda a prevenir danos causados pela exposição prolongada ao sol.

Equipamentos de Proteção contra Quedas: Incluem cintos, trava-quedas e linhas de vida, utilizados em trabalhos em altura.

Máscaras Faciais e Escudos de Soldagem: Protegem o rosto e os olhos contra faíscas e radiação durante trabalhos de soldagem.

Vestimentas de Alta Visibilidade: Aumentam a visibilidade.

Vestimentas Térmicas: São utilizadas para proteger contra altas temperaturas, chamas e calor excessivo.

A seleção dos EPIs adequados depende do tipo de atividade realizada e dos riscos presentes no ambiente de trabalho. É importante que os EPIs sejam fornecidos pelas empresas e que os trabalhadores sejam devidamente treinados para utilizá-los corretamente.

4.2 Normas Regulamentadoras (NRs).

A legislação de segurança do trabalho no Brasil é composta por diversos instrumentos legais. A principal norma é a Portaria 3.214/78, que estabelece as Normas Regulamentadoras (NRs) - que é um conjunto de condições e diretrizes de garantia e saúde ocupacional.

Além disso, a legislação de segurança do trabalho no Brasil é complementada por outras leis específicas, portarias e decretos. Esses instrumentos estabelecem diretrizes e condições adicionais para garantir a segurança e saúde dos trabalhadores em diversos setores. A legislação de segurança do trabalho no Brasil é abrangente e inclui uma variedade de instrumentos legais para promover a segurança e saúde dos trabalhadores em diversos setores, tanto urbanos quanto rurais. É importante que as empresas e empregadores estejam cientes e cumpram essas normas para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Algumas das Normas Regulamentadoras mais relevantes incluem:

NR-1 - Disposições Gerais: Estabelece as disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho.

NR-5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA): Regulamenta a organização da CIPA, que tem a função de prevenir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

NR-6 - Equipamento de Proteção Individual (EPI): Define os requisitos para a utilização de EPIs no ambiente de trabalho.

NR-7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO): Estabelece a obrigatoriedade de implementação do PCMSO em empresas.

NR-9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA): Estabelece a obrigatoriedade do PPRA em empresas para avaliação e controle de riscos ambientais.

NR-15 - Atividades e Operações Insalubres: Regulamenta as atividades e operações que expõem os trabalhadores a agentes insalubres.

NR-17 - Ergonomia: Estabelece parâmetros que visam garantir um ambiente de trabalho confortável e adequado às características psicológicas dos trabalhadores.

NR-23 - Proteção Contra Incêndios: Define as medidas de proteção contra incêndios em locais de trabalho.

4.3 Dados Estatísticos.

Além das medidas preventivas e da assistência aos trabalhadores acidentados, as empresas também têm a responsabilidade de investigar e registrar todos os acidentes de trabalho ocorridos em suas instalações. Isso inclui a realização de uma análise detalhada das causas do acidente e a implementação de medidas corretivas para evitar que incidentes semelhantes ocorram no futuro.

Uma década, os registros de acidentes de trabalho no Brasil diminuíram em 25,6%, passando de 720.629 em 2011 para 536.174 em 2021, representando 184.455 acidentes a menos. Esses dados foram divulgados pelo Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho 2021 durante uma reunião do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS). Em termos proporcionais, a queda também é evidente, com o número de acidentes por mil empregados reduzindo de 13,9 em 2011 para 10,2 em 2021.

O coordenador geral de Monitoramento dos Benefícios por Incapacidade, Alexandre Zioli Fernandes, comentou que, apesar de um aumento em relação a 2020, os registros voltaram à tendência de queda histórica em comparação com 2019.

A pandemia da Covid-19 teve um grande impacto nos registros de afastamentos por doenças do trabalho em 2021, com a segunda maior quantidade anual em 10 anos, totalizando 19.348 casos. O recorde foi registrado

em 2020, com 33.575 casos. Em comparação com 2019, houve um aumento de 234,6% em 2020 e 92,8% em 2021 nos acidentes por doença do trabalho.

O setor de Atividades de Atendimento Hospitalar foi o mais afetado, com 62.852 casos de trabalhadores afastados por acidentes de trabalho em 2021, representando 11,7% do total de acidentes. Esse número é mais de três vezes superior ao registrado no Comércio Varejista de Mercadorias, teve segundo maior número de acidentes, com 19.788 casos. Os dados são baseados na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).

Outros setores com um alto número de afastamentos por acidente incluem Administração Pública em Geral, Transporte Rodoviário de Carga, Abate de Suínos, Aves e Outros Animais, e Construção de Edifícios.

Total de Acidentes do Trabalho por CNAE - 10 Maiores Ocorrências - 2021

Ano	Total	Com CAT			Doença do Trabalho	Sem CAT
		Total	Típico	Trajeto		
TOTAL	536.174	464.967	349.393	96.226	19.348	71.207
8610 - Atividades de atendimento hospitalar	62.852	59.808	45.409	8.461	5.938	3.044
4711 - Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios hipermercados	19.788	17.016	12.973	3.915	128	2.772
8411 - Administração pública em geral	14.925	12.364	8.767	1.945	1.652	2.561
4930 - Transporte rodoviário de carga	14.735	12.986	9.768	3.054	164	1.749
1012 - Abate de suínos, aves e outros pequenos animais	11.722	10.223	8.919	995	309	1.499
4120 - Construção de edifícios	10.641	9.189	7.719	1.362	108	1.452
5611 - Restaurantes e outros estabelecimentos de serviços de alimentação e bebidas	7.694	7.136	4.970	2.081	85	558
8630 - Atividades de atenção ambulatorial executadas por médicos e odontólogos	6.508	6.251	4.174	1.546	531	257
3811 - Coleta de resíduos não-perigosos	6.350	5.819	5.109	665	45	531
4744 - Comércio varejista de ferragens, madeira e materiais de construção	5.776	5.282	4.058	1.158	66	494

Fonte: AEAT - Infolog, Elaboração: CGMBI/DPSSO/SRGPS-MPS
[1] Dados de 2021 sujeitos a revisão posterior

Em resumo, os dados do Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho (AEAT) mostram que, em 2021, houve uma diferença significativa na ocorrência de acidentes de trabalho entre homens e mulheres. Os registros indicam que os homens tiveram 352.099 acidentes, enquanto as mulheres tiveram 182.754, representando 65,8% e 34,2% das vítimas, respectivamente.

No entanto, quando se analisam os acidentes por motivo de doença do trabalho, as mulheres apresentaram uma quantidade superior à dos homens nos

anos de 2020 e 2021, especialmente devido à maior predominância feminina em atividades hospitalares, como enfermagem.

Em relação aos óbitos decorrentes de acidentes de trabalho, houve um aumento em 2021, com 2.556 casos relatados, em comparação com 2.203 em 2019 e 2.132 em 2020. No entanto, os acidentes que resultaram em incapacidade permanente tiveram uma queda substancial em relação a 2019, com apenas 5.664 casos em 2021, representando cerca de um terço do total anterior.

É importante destacar que os acidentes que resultaram em óbito representaram apenas 0,5% do total de acidentes registrados em 2021, enquanto aqueles que deixaram os trabalhadores com incapacidade permanente representaram 1%. A maioria dos casos (64,1%) resultou em afastamentos por menos de 15 dias ao longo do ano.

4.4 Jurisprudência.

O processo detalha que José Miranda da Silva foi vítima de um acidente de trabalho enquanto executava serviços de pintura de parede para a empresa Vilaça Construções Gerais Ltda., em um local supervisionado pela empresa Gestho - Gestão Hospitalar S.A. O acidente ocorreu devido à falta de equipamentos de proteção individual e coletiva, como cinto de segurança e andaime adequado, resultando em suas fraturas.

"ACIDENTE DO TRABALHO - FALTA DE FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA - INDENIZAÇÕES - RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA. A empregadora deve adotar todas as medidas de segurança e normas de proteção à integridade física e psíquica do trabalhador. Nessa esteira, permitindo a empresa o desempenho de atividade laboral em condições inseguras, em face do não fornecimento dos pertinentes EPI's, inescusável a sua culpa no acidente que vitimou o laborista, causando-lhe fraturas na vértebra lombar L-1 e no braço esquerdo, sendo, desse modo, responsável pelo pagamento das indenizações vindicadas por danos morais e materiais, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil. A inviabilidade de aferição do alcance das lesões acidentárias em razão do agravamento do estado de saúde do obreiro e seu óbito por causas outras alheias ao labor não obsta a condenação em apreço, interferindo, tão somente, no arbitramento do quantum devido. Recurso Ordinário parcialmente provido." (TRT-3 - RO: XXXXX00201103000 MG XXXXX-10.2002.5.03.0011, Relator: Denise Alves Horta, Oitava Turma, Data de Publicação: 26/04/2010.)

Após a análise das provas técnicas e depoimentos, ficou estabelecido que o acidente ocorreu devido a condições inseguras de trabalho, atribuindo responsabilidade às empresas empregadoras. O tribunal decidiu a favor do espólio de José Miranda da Silva, concedendo indenizações por danos morais e materiais, embora tenha negado o pedido de pagamento de indenização substitutiva referente ao seguro acidentário.

A decisão estabeleceu valores específicos para as indenizações e determinou correção monetária e juros, além de custas processuais a serem pagas pelas empresas reclamadas. O processo foi concluído em abril de 2010 pelo Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, com a decisão redigida pela Desembargadora Denise Alves Horta.

Uma palavra-chave importante no processo é "responsabilidade civil". Nesse contexto, refere-se à obrigação legal das empresas empregadoras de garantir um ambiente de trabalho seguro para os funcionários. Isso implica adotar todas as medidas de segurança e normas de proteção à integridade física e psíquica dos trabalhadores, incluindo o fornecimento de equipamentos de proteção individual e coletiva adequados.

A falta de cumprimento dessa responsabilidade pode resultar em acidentes de trabalho e, conseqüentemente, em danos morais e materiais para os trabalhadores, sujeitando as empresas à responsabilização civil e à obrigação de pagar indenizações. Neste caso específico, a falta de fornecimento de equipamentos de segurança levou a um acidente de trabalho, o que levou à condenação das empresas reclamadas a pagar indenizações por danos morais e materiais.

"DANOS MORAIS". FALTA DE FORNECIMENTO DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) ADEQUADOS. CONFIGURAÇÃO. * A Reclamada, ao não fornecer os EPI's adequados e suficientes para o exercício da função desempenhada pela Autora, não só descumpra suas obrigações patronais, como incorre na prática de conduta ilícita, ensejando o dever de indenização pelo dano moral cometido. (TRT18, RORSUM-0010973-55-2020.5.18.0141. Rel. Elvecio Moura dos Santos, 3ª Turma, 21/03/2022).

A decisão citada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18), no processo RORSUM-0010973-55-2020.5.18.0141, trata de uma questão crucial envolvendo danos morais decorrentes da falta de fornecimento

adequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) por parte da empregadora. A Autora da ação argumentou que a empresa não cumpriu com suas obrigações legais ao não disponibilizar os EPIs necessários e suficientes para garantir a segurança no ambiente de trabalho.

Segundo a decisão proferida pela 3ª Turma do TRT18, datada de 21 de março de 2022 e relatada por Elvecio Moura dos Santos, a empregadora foi considerada responsável por conduta ilícita ao negligenciar o fornecimento adequado de EPIs. A falta desses equipamentos não apenas violou as normas de segurança do trabalho, mas também expôs a trabalhadora a riscos desnecessários, configurando um dano moral passível de indenização.

O tribunal entendeu que a empresa, ao não assegurar os EPIs adequados, infringiu direitos fundamentais da trabalhadora, contribuindo para um ambiente de trabalho inseguro e comprometendo sua integridade física e psicológica. Portanto, determinou que a empregadora devesse pagar uma compensação por danos morais à Autora, como forma de reparar o prejuízo causado pela negligência no fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual. Esta decisão reforça a importância do cumprimento rigoroso das normas de segurança ocupacional e destaca as consequências jurídicas para os empregadores que não garantem um ambiente de trabalho seguro e adequado para seus funcionários.

No caso específico, a ausência de EPIs adequados contraria principalmente a NR 6, que trata especificamente da obrigatoriedade do fornecimento e utilização de Equipamentos de Proteção Individual. Essa norma estabelece que caiba ao empregador fornecer gratuitamente aos trabalhadores os EPIs adequados ao risco existente no ambiente de trabalho, além de orientá-los sobre seu uso correto.

CONCLUSÃO

O presente trabalho foi desenvolvido com escopo no entendimento da responsabilidade civil no âmbito do Direito do Trabalho. Ao iniciar a leitura do primeiro capítulo nota-se que a principal questão trazida foi conceituar o acidente do trabalho, sendo aquele ocorre no exercício da função, podendo ou não provocar lesão ao trabalhador, deve ser analisado sob o ângulo da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991.

Inicialmente, observa-se que a responsabilidade pelo acidente de trabalho é considerada subjetiva, exigindo a comprovação de culpa por parte do empregador. Isso significa que o trabalhador deve demonstrar que houve negligência, imprudência ou imperícia por parte da empresa para que esta seja responsabilizada pelos danos decorrentes do acidente.

No entanto, o estudo também ressalta que há situações específicas em que ocorre a exclusão da culpabilidade do empregador. Isso pode ocorrer quando há culpa exclusiva da vítima, caso fortuito, força maior, exercício regular do direito, legítima defesa ou estado de necessidade. Nessas circunstâncias, mesmo que ocorra um acidente de trabalho, o empregador pode ser eximido de responsabilidade, independentemente de ser subjetiva (baseada na culpa) ou objetiva (baseada no risco da atividade).

Ademais, o estudo destaca que em atividades consideradas de risco, a responsabilidade do empregador tende a ser interpretada de forma objetiva. Isso significa que, nessas situações, basta a comprovação do nexo causal entre o acidente e o trabalho para que o empregador seja responsabilizado, sem a necessidade de demonstrar culpa. Esse princípio da responsabilidade objetiva é crucial para proteger os trabalhadores em atividades perigosas, garantindo que eles recebam compensação pelos danos sofridos independentemente da culpa do empregador.

Portanto, a análise conclui que a responsabilidade civil no Direito do Trabalho, especialmente em casos de acidentes de trabalho, deve considerar tanto os princípios da responsabilidade subjetiva quanto os da responsabilidade objetiva, de acordo com as circunstâncias específicas e o tipo de atividade desenvolvida. Essa abordagem visa assegurar um equilíbrio entre a proteção do

trabalhador e as responsabilidades legais dos empregadores, promovendo um ambiente laboral mais seguro e justo.

O estudo comprovou que em alguns casos, pode haver exclusão da culpabilidade do empregador, quando ocorrer culpa específica da vítima, caso fortuito, força maior, exercício regular do direito, legítima defesa ou ainda, estado de necessidade. A exceção da responsabilidade ocorre, independentemente de ser subjetiva ou objetiva. Conclui que, em relação ao acidente de trabalho, de forma inicial contém como subjetiva, exigindo a demonstração de culpa, no entanto, quando se tratar de atividade de risco deve ser entendido pelo cabimento da responsabilidade objetiva.

REFERÊNCIAS.

ACIDENTE DE TRABALHO: SAIBA O QUE DIZ A LEI E QUAIS DÃO OS DEVERES DA EMPRESA. Pontotel, 11 mar. 2024. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/acidente-de-trabalho/>. Acesso em: 3 abr. 2024.

ACIDENTE DO TRABALHO - CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO. GUIA TRABALHISTA, 15 ago. 2023. Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/noticias/trabalhista210306.htm#:~:text=Acidente%20do%20trabalho%20%C3%A9%20o,ou%20perturba%C3%A7%C3%A3o%20funcional%20que%20cause.>> Acesso em: 26 jan. 2024.

ACIDENTES DE TRABALHO CAEM 25,6% NO BRASIL EM 10 ANOS. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 4 maio 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias-e-conteudos/2023/maio/acidentes-de-trabalho-caem-25-6-no-brasil-em-10-anos#:~:text=Passaram%20de%20720.629%20registros%2C%20em,de%20Previd%C3%Aancia%20Social.> Acesso em: 23 fev. 2024.

BRASIL. LEI Nº 6.514, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. publicado no DOU de 2312.1977.

BRASIL. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. publicado no DOU de 25.7.1991, republicado 11.4.1996 e republicado em 14.8.1998.

GEISEL, Ernesto. **DOS ÓRGÃOS DE SEGURANÇA E DE MEDICINA DO TRABALHO NAS EMPRESAS.** Planalto, 22 dez. 1977. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm#:~:text=Trabalho%20nas%20Empresas-,Art%20.,e%20em%20medicina%20do%20trabalho. Acesso em: 14 jan. 2024.

HORTA, Denise. **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA.** Jusbrasil, 7 abr. 2010. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt3/1118657534/inteiro-teor-1118657585.> Acesso em: 1 fev. 2024.

HORTA, Igor. **A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DO TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA JURISPRUDÊNCIA CONTEMPORÂNEA.** [S. I.], 2016. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/5305/IGOR%20BARBOSA-%20A%20RESPONSABILIDADE%20CIVIL%20DO%20EMPREGADOR%20NOS%20ACIDENTES%20DO%20TRABALHO%20UMA%20AN%C3%81LISE%20A%20PARTIR%20DA%20JURISPRUD%C3%84NCIA%20CONTEMPOR%C3%82NEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.> Acesso em: 14 abr. 2024.

MARIOT, M. **RESPONSABILIDADE CIVIL: RESUMO DOUTRINÁRIO E PRINCIPAIS APONTAMENTOS.** Artigo Científico. 2016. Encontrado em

<<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/responsabilidade-civil-resumo-doutrinario-e-principais-apontamentos/405788006>>. Acesso em 10 mai 2024.

MONTEIRO, Antônio Lopes; SOUZA, Roberto Fleury. **ACIDENTE DE TRABALHO: CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E CONSEQUÊNCIAS**. Jusbrasil, 2013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/acidente-de-trabalho-conceito-caracteristicas-e-consequencias/111689295>. Acesso em: 17 jan. 2024.

MANOELA, Platen. **RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DE TRABALHO: UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA**. Repositório Universitário da ANIMA, 2018. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/7364/1/TCC%20Responsabilidade%20civil%20do%20empregador%20no%20acidente%20de%20trabalho.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2024.

NETO, Paulo Goulart. **ACIDENTE DE TRABALHO - O QUE É E QUAIS SÃO OS DIREITOS RESGUARDADOS AO TRABALHADOR**. [S. l.], 21 ago. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/392166/acidente-de-trabalho-os-direitos-resguardados-ao-trabalhador>. Acesso em: 17 fev. 2024.

RAMOS, C. **ACIDENTE DE TRABALHO E DIREITOS DO TRABALHADOR: ENTENDENDO A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**. Artigo Científico. 2024. Encontrado em <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/acidente-de-trabalho-e-direitos-do-trabalhador-entendendo-a-legislacao-brasileira/2269623319>>. Acesso em 10 jun 2024.

REIS, Ricardo. **BRF É CONDENADA A PAGAR ADICIONAL DE INSALUBRIDADE POR FORNECER EPI SEM CERTIFICAÇÃO. JUSTIÇA DO TRABALHO**, [S. l.]. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/brf-e-condenada-a-pagar-adicional-de-insalubridade-por-fornecer-epi-sem-certificacao?p_l_back_url=%2Fresultado-debusca%3Fq%3DJurisprud%25C3%25AAncia%2Bsobre%2Bepi%26site%3D10157%26tag%3Dtst. Acesso em: 8 jan. 2024.

RODRIGUEZ, Americo. **ACIDENTE DO TRABALHO - CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO**. 3. ed. Jusbrasil: LTr editora, 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/acidente-de-trabalho-conceito-caracteristicas-e-consequencias/111689295>. Acesso em: 19 jan. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO. **DANOS MORAIS. FALTA DE FORNECIMENTO DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) ADEQUADOS**. *Configuração*. Relator: Elvecio Moura dos Santos. Processo: RORSUM-0010973-55-2020.5.18.014.

VALERA, R. **PRESCRIÇÃO DA AÇÃO TRABALHISTA PARA INDENIZAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL**. Artigo Científico. 2020. Encontrado em <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/prescricao-da-acao-trabalhista-para-indenizacao-de-acidente-de-trabalho-e-doenca-ocupacional/1118020331>>. Acesso em 13 mai 2024.