

SAÚDE TEM PREÇO? UMA ANÁLISE
SOBRE A QUANTIFICAÇÃO DO
DANO EXISTENCIAL CAUSADO PELA
INOBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE
HIGIEDEZ LABORAL

Raíssa Maria Falcão Costa

SAÚDE TEM PREÇO? UMA ANÁLISE SOBRE A QUANTIFICAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL CAUSADO PELA INOBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE HIGIDEZ LABORAL*

DOES HEALTH HAVE A PRICE? AN ANALYSIS OF THE QUANTIFICATION OF THE EXISTENTIAL DAMAGE CAUSED BY THE INOBSERVANCE OF WORK HIGIDITY STANDARDS

Raíssa Maria Falcão Costa

Doutoranda em Direitos Humanos e Desenvolvimento pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas (PPGCJ - UFPB). Mestre em Direito Econômico pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas (PPGCJ - UFPB). Especialista em Direito Previdenciário pela Faculdades Damásio. Especialista em Direito Processual Civil pela Faculdades Damásio. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Escola Superior da Magistratura Trabalhista da 13ª Região.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 1 A EVOLUÇÃO DA SAÚDE NA SEARA LABORAL. 2 MEIO AMBIENTE LABORAL E ACIDENTES DE TRABALHO. 3 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. 4 DANO EXISTENCIAL AO TRABALHADOR POR INOBSERVÂNCIA DE NORMAS OCUPACIONAIS. 5 TARIFICAÇÃO DO DANO: SOLUÇÃO OU PROBLEMA A SER ENFRENTADO? 6 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

SUMMARY: INTRODUCTION. 1 THE EVOLUTION OF HEALTH IN THE LABOR SECTOR. 2 WORK ENVIRONMENT AND WORK ACCIDENTS. 3 EMPLOYER RESPONSIBILITY. 4 EXISTENTIAL DAMAGE TO THE WORKER DUE TO BREACH OF OCCUPATIONAL RULES. 5 DAMAGE PRICING: SOLUTION OR PROBLEM TO BE ADDRESSED? 6 CONCLUSION. REFERENCES.

RESUMO

A saúde do trabalhador é um tema relevante, em razão das inúmeras normas protetivas existentes e, em contrapartida, da recorrente inobservância de tais normas por parte da classe empresarial. Conquanto os princípios da prevenção e da dignidade humana sejam os norteadores das questões ocupacionais, ainda enfrentam muita resistência por parte dos empregadores. Com efeito, em consonância com a teoria da responsabilidade objetiva, quem causa risco a outrem deve arcar com a indenização pelo prejuízo causado. A questão é como arbitrar o valor indenizatório, para então compensar o trabalhador pelo dano e ilidir condutas recorrentes e semelhantes às do empregador. Nesse sentido, o presente trabalho tem por objetivo analisar a quantificação do dano existencial causado à saúde do

trabalhador por inobservância das normas protetivas. Para tanto, busca-se responder a seguinte questão: para fixação do valor do dano existencial, é possível quantificar o dano à saúde do trabalhador por meio dos parâmetros objetivos do art. 223-G, § 1º, da CLT? Formulou-se como hipótese deste estudo a tese de que a saúde não pode ser precificada, mas sim valorada, com vistas a uma adequada punição ao agente da conduta danosa. A fim de desenvolver o corrente artigo, será utilizado o método de abordagem hipotético-dedutivo, partindo-se da premissa de que para se arbitrar o dano existencial, deve-se analisar o impacto que a conduta danosa teve na sua vida como um todo, sobretudo na frustração da sua liberdade pessoal.

Palavras-chave: saúde; meio ambiente do trabalho; responsabilidade do empregador; dano existencial; quantificação do dano.

ABSTRACT

Workers' health is a relevant issue, due to the numerous existing protective rules and, on the other hand, the recurrent failure to comply with such rules by the business class. Although the principle of prevention and human dignity guide occupational issues, they still face much resistance from employers. Indeed, in line with the theory of strict liability, whoever causes risk to others must bear the compensation for the damage caused. The question is how to arbitrate the indemnity amount, to then compensate the worker for the damage and rebut recurrent and similar conducts to those of the employer. In this sense, the present work aims to analyze the quantification of the existential damage caused to the worker's health due to non-observance of protective norms. Therefore, we seek to answer the following question: in order to establish the value of the existential damage, it is possible to quantify the damage to the worker's health through the objective parameters of art. 223-G, § 1, CLT? The hypothesis of this study was formulated as the thesis that health cannot be priced, but valued, with a view to an adequate punishment for the agent of harmful conduct. In order to develop the current article, the hypothetical-deductive method of approach will be used, starting from the premise that to arbitrate the existential damage, one must analyze the impact that the harmful conduct had on his life as a whole, above all in the frustration of their personal freedom.

Keywords: health; work environment; employer's responsibility; existential damage; damage quantification.

INTRODUÇÃO

O direito fundamental à saúde constitui uma das principais conquistas do processo de redemocratização do país, haja vista ser dever do Estado e direito de todos os que se encontram em território nacional, assegurando assim a socialização dessa garantia, necessária a qualquer ser humano.

Na seara trabalhista não poderia ser diferente, em razão de ser um dos direitos mínimos garantidos ao obreiro, constantes no rol dos direitos sociais (art. 6º, *caput*, da CRFB/88). Pode-se dizer, inclusive, que a primeira luta dos trabalhadores foi pela saúde, em razão de as reivindicações primeiras dizerem respeito à redução da jornada laboral, que tem impacto direto sobre a saúde e qualidade de vida do obreiro.

Entretanto, ainda há muito o que avançar, pois a abstração normativa não garante cumprimento das normas protetivas, fato que ainda contribui consideravelmente para o acréscimo no nível de agravos laborais (acidentes e doenças ocupacionais). Ante a continuidade de violações à pessoa do trabalhador, é normal que outras categorias de dano exsurjam no tecido social, merecendo especial atenção quanto ao modo de ressarcimento.

Cumprе mencionar, o dano existencial, categoria integrante do gênero “danos extrapatrimoniais”, traz uma nova perspectiva sobre a violação à esfera de direitos do trabalhador, à medida que concerne à frustração de projetos de vida e interferência na vida de relações do trabalhador, impactando diretamente no poder de autodeterminação e autorrealização do obreiro, bem como de sua liberdade pessoal. Assim, a nova modalidade de dano também carece de apreciação no que se refere ao seu arbitramento.

Nesse sentido, o presente trabalho tem por objetivo analisar a quantificação do dano existencial causado à saúde do trabalhador por inobservância das normas protetivas. Para tanto, elaborou-se o seguinte questionamento: para a fixação do valor do dano existencial, é possível

quantificar o dano à saúde do trabalhador por meio dos parâmetros objetivos do art. 223-G, § 1º, da CLT? A partir disso, formulou-se como hipótese deste estudo a tese de que a saúde não pode ser precificada, mas sim valorada, com vistas a uma adequada punição ao agente da conduta danosa.

Com vistas a alcançar os objetivos deste artigo, utilizou-se o método de abordagem hipotético-dedutivo, partindo-se da premissa de que para se arbitrar o dano existencial, deve-se verificar o impacto que a conduta danosa teve na vida do trabalhador como um todo, sobretudo na frustração da sua liberdade pessoal. Como métodos de procedimento, foram manejados o histórico, o comparativo e o monográfico. Ademais, adotou-se como técnicas de pesquisa a bibliográfica e a documental.

Para o desenvolvimento da temática, dividiu-se o artigo em 5 (cinco) seções: a primeira, dissertando sobre a evolução da saúde na seara laboral; a segunda, tratando das questões atinentes ao meio ambiente de trabalho e aos infortúnios laborais; a terceira, apresentando as teorias sobre a responsabilidade do empregador; a quarta, abordando sobre o dano existencial por inobservância das normas de higidez laboral; a quinta e última, analisando sobre os parâmetros objetivos atuais para quantificação do dano extrapatrimonial, além da possibilidade de quantificação do dano existencial à saúde do trabalhador.

1 A EVOLUÇÃO DA SAÚDE NA SEARA LABORAL

O trabalho passou por diversas mudanças na compreensão do seu sentido ao longo da história humana.

Na Antiguidade, o trabalho era encarado como função própria dos escravos, não podendo ser desenvolvido pelas classes mais abastadas. Posteriormente, o trabalho também passou a ser atribuição dos servos, o que se nota, principalmente, no contexto do feudalismo. Mais à frente, com o advento da Industrialização, o trabalho passou a ser meio de exploração, evidenciando a luta de classes existente, sendo o domínio dos modos de produção o sinônimo de poder da época. Por fim, com a valorização internacional do labor, por meio do corolário normativo que se formava, o trabalho passou a constituir um direito que exige dignidade em sua execução.

Fato é que, da precariedade à dignificação, o labor enfrentou várias fases até ser encarado como um instrumento de autoafirmação do indivíduo perante a sociedade. Atualmente, mesmo com a nítida precarização do trabalho, por meio da desregulamentação normativa, flexibilização, novas tecnologias que suplantam o trabalho humano, o trabalho ainda ocupa papel privilegiado na vida das pessoas, sendo mais que um meio de sobrevivência: é a concretização da utilidade do ser humano.

Nessa esteira, as discussões que cercam o labor jamais podem se esquivar da preocupação em assegurar a saúde e a segurança do trabalhador, haja vista que sem tais garantias não se pode executar os serviços de maneira plena e eficaz. À vista disso, apresenta-se um panorama acerca da evolução da saúde do trabalhador, a fim de respaldar o presente estudo.

Nos tempos antigos, os fatos negativos que ocorriam na vida das pessoas eram entendidos como castigos e punições dos deuses por faltas cometidas pelos seres humanos. Não havia, portanto, uma consciência sobre a relação entre ocorrência de doenças em razão do trabalho desempenhado.

Vale dizer, os romanos foram os primeiros a estabelecer a relação entre trabalho e doenças, sendo os mineiros e metalúrgicos os que inicialmente foram alvos de estudo sobre as doenças ocupacionais (Oliveira, 2002, p. 58). A partir de então, novos estudos foram sendo realizados, o que enriqueceu o conhecimento no campo das doenças oriundas do trabalho.

A questão da saúde do trabalhador também passou por etapas que fizeram evoluir o tratamento e a prevenção das doenças e acidentes de trabalho, sendo tratadas por Oliveira (2002) da seguinte forma: medicina do trabalho, saúde ocupacional, saúde do trabalhador e qualidade de vida do trabalhador.

De acordo com os ensinamentos de Oliveira (2002, p. 66-67), a etapa da medicina do trabalho teve início por volta de 1830, quando Robert Dernham, empresário de indústria têxtil procurou um médico inglês, Robert Baker, para orientação acerca do tratamento das condições de saúde de seus trabalhadores. O médico asseverou que ao profissional da medicina cabia detectar o efeito do trabalho nas pessoas e como prevenir os efeitos negativos.

Nessa etapa, o médico atende o trabalhador doente, com o tratamento adequado, mas sem realizar uma anamnese sobre as causas da enfermidade. Além disso, o médico seria pessoa de alta confiança do empresário e com a responsabilidade de tratamento dos trabalhadores doentes para prevenir danos oriundos do trabalho.

No que concerne à etapa da saúde ocupacional, remonta a 1950, com a consciência pós-2ª Guerra que inebriava a população com princípios mais humanitários e fraternos, mediante a adequação de todo contexto social ao parâmetro da dignidade. Assim, buscou-se entender melhor a ambiência na qual estava inserido o trabalhador, não apenas tratando o doente, mas adequando o ambiente de trabalho para redução dos riscos laborais. Por conseguinte, a intervenção multiprofissional para melhoria do ambiente de trabalho deu início à higiene ocupacional, revolucionando a antiga configuração de meio ambiente laboral e trabalhador (Oliveira, 2002, p. 70).

Quanto à etapa da saúde do trabalhador, a ideia não era apenas ter a atuação do empresário na consecução de medidas formais de prevenção a acidentes e doenças ocupacionais, mas principalmente do trabalhador. Com a reivindicação dos próprios obreiros e o aumento do nível de acidentalidade, a preocupação com a saúde do trabalhador alcançou patamar internacional, sobretudo com a intervenção da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Com isso, na década de 1970, a Organização criou o Programa Internacional para o Melhoramento das Condições e do Meio Ambiente de Trabalho – PIACT, voltado a fomentar programas locais de melhoria de condições do meio ambiente laboral, analisando aspectos de segurança e higiene, ergonomia, jornada de trabalho, dentre outros (Oliveira, 2002, p. 74-75).

Entrementes, pode-se destacar ainda, o advento da Convenção n. 155, da OIT, responsável por estabelecer parâmetros sobre saúde e segurança do trabalhador e da Convenção n. 161, da OIT, que estabelece orientações sobre os serviços de saúde do trabalho.

Por fim, chega-se à etapa da qualidade de vida do trabalhador, que teve início na década de 1980. Nesta, o cuidado se volta a uma análise global da pessoa do trabalhador, bem como dos aspectos que envolvem o trabalho e a vida do obreiro, como as relações travadas na empresa, a duração do trabalho, a remuneração, a possibilidade de crescimento na empresa, o bem-estar geral do obreiro. Muito mais que a garantia de saúde do trabalhador, “busca-se a integração deste com o homem, o ser humano dignificado e satisfeito com a sua atividade, que tem vida dentro e fora do ambiente de trabalho, que pretende, enfim, qualidade de vida” (Oliveira, 2002, p. 81).

A etapa em comento representa um verdadeiro avanço nos estudos da saúde laboral, tendo em vista que, ao se assegurar qualidade de vida no trabalho, gera-se o bem-estar e a satisfação no obreiro, que passa a desempenhar o labor com maior cuidado e empenho. Com isso, o trabalhador, estando mais disposto física e mentalmente, passa a ter maior produtividade, atenção e responsabilidade na execução do trabalho.

Afora as etapas de evolução da saúde do trabalhador, é imprescindível tratar sobre as normas que representam progresso no tratamento das questões de saúde e segurança ocupacionais no âmbito normativo.

Como a Revolução Industrial teve seu estopim na Inglaterra, coube a esse país ser pioneiro na seara de proteção do trabalhador, surgindo, já em 1802, a Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes (*Moral and Health Act*), que dispunha sobre a limitação de jornada a 12 horas diárias, vedação de trabalho noturno e adoção de medidas de higiene, como lavar as paredes da fábrica duas vezes ao ano.

Ainda na Inglaterra, foi editado o *Factory Act*, em 1830, abarcando todas as empresas têxteis, proibindo o trabalho noturno a menores de 18 anos e definindo a idade mínima para o trabalho de crianças (9 anos de idade).

Posteriormente, surgem as primeiras leis acidentárias na Alemanha, por volta de 1884, que tratavam da criação de seguros acidentários para

amparar trabalhadores durante a incapacidade laboral. O formato do seguro alemão inspirou o mundo, inclusive o atual Seguro de Acidentes de Trabalho – SAT brasileiro, previsto no inciso XXVIII, art. 7º, CRFB/88 (Brasil, 1988) como direito do trabalhador.

Outrossim, não se pode olvidar da relevância da Encíclica *Rerum Novarum*, de autoria do Papa Leão XIII, em 1891, a qual tinha como pilar a justiça social, dirigindo-se, especialmente, à classe empresária, a fim de suscitar o tratamento mais digno do trabalhador e alcançar a paz social.

Por último, não se pode deixar de mencionar a criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, da Organização Mundial da Saúde, em 1946 e da Organização das Nações Unidas, em 1945, todas voltadas à garantia da paz, humanização, dignidade e garantia de melhores condições de vida para todos os cidadãos.

Na conjuntura brasileira, também houve a ascensão do cuidado com a saúde e a segurança do trabalhador e das questões que envolvem a dignidade no trabalho. Assim, pode-se citar o Decreto Legislativo n. 3.724/1919, que regulava as obrigações decorrentes de acidentes de trabalho e o Decreto n. 61.784/1967 que aprovou o Regulamento do Seguro Acidentário.

Afora tais legislações, a Constituição de 1988 foi o grande marco brasileiro na implantação das questões de higidez laboral, pois elevou a saúde a direito social (art. 6º, da CRFB/88), instituiu o compromisso da redução de riscos no trabalho (inciso XXII, art. 7º, da CRFB/88), pautou a ordem econômica na valorização do trabalho humano e com a finalidade de garantir existência digna a todos, conforme a justiça social (art. 170, da CRFB/88), situou a saúde como direito de todos e dever do Estado (art. 196, da CRFB/88), alçou o meio ambiente de trabalho na perspectiva do meio ambiente em geral (arts. 200, VIII c/c art. 225, da CRFB/88).

Além das normas precitadas, surgiram leis previdenciárias, como a Lei n. 8.212/91 e Lei n. 8.213/91, que passaram a disciplinar o custeio dos benefícios previdenciários e questões atinentes, além da Lei do Sistema Único de Saúde - Lei n. 8.080/90, voltada a regular o sistema público de saúde, dentre outras matérias.

2 MEIO AMBIENTE LABORAL E ACIDENTES DE TRABALHO

A proteção do meio ambiente é um dos principais direitos salvaguardados pelo ordenamento jurídico pátrio, ao mesmo tempo que também constitui um dos deveres mais relevantes. Isso porque, estando sob a égide do meio ambiente, somos todos elementos que dele se nutrem, mas também vulneráveis ao seu desordenamento.

De acordo com a Lei n. 6.938/81, que trata da Política Nacional do Meio Ambiente, no inciso I, do art. 3º (Brasil, 1981), o meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas acepções (Brasil, 1981). Outrossim, no inciso III do mesmo artigo, a poluição é definida como sendo a degradação ambiental, oriunda de atividades que, de modo direto ou indireto, prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população (Brasil, 1981).

A tutela ao meio é tão imprescindível, a ponto de o legislador constituinte originário ter definido a competência comum a todas as esferas de poder para protegerem o ambiente e combaterem a poluição em suas diversas formas, nos termos do inciso VI, art. 23, da CRFB/88 (Brasil, 1988). Outrossim, o art. 225, da CRFB/88 (Brasil, 1988) insere no sistema jurídico brasileiro o compromisso intergeracional de proteção ao meio ambiente, alçando a garantia de um meio ambiente ecologicamente equilibrado a direito fundamental.

Nessa esteira, o local de trabalho também pode ser encarado como um meio ambiente, no qual se travam relações decorrentes do exercício do labor e que, para sua preservação, todos os que nele se inserem devem cooperar para manter a qualidade de vida. Por oportuno, o inciso VIII, art. 200, da CRFB/88 (Brasil, 1988) reforça o compromisso constitucional de que o meio ambiente do trabalho deve ser protegido, inclusive sendo competência do Sistema Único de Saúde colaborar para sua proteção.

Se os elementos do meio ambiente por ele encontram-se amparados, a proteção ao todo inclui seus elementos. A título de exemplo, se a proteção ambiental, quando se fala de natureza, volta-se à tutela da

fauna e flora, no caso da proteção ao meio ambiente de trabalho, a tutela primordial destina-se ao elemento humano: o trabalhador. Destarte,

a proteção do meio ambiente do trabalho está vinculada diretamente à saúde do trabalhador enquanto cidadão, razão por que se trata de um direito de todos, a ser instrumentalizado pelas normas gerais que aludem à proteção dos interesses difusos e coletivos (Melo, 2004, p. 31).

Entretanto, como qualquer ambiente, o local de prestação de serviços guarda, por si só, riscos inerentes ao tipo de atividade econômica desenvolvida pela empresa e labor desempenhado pelo trabalhador. Por tal motivo, eventos danosos podem ocorrer durante o exercício do trabalho, decorrentes de acidentes e doenças que atentam contra a saúde e a vida do trabalhador.

Segundo Brandão (2015, p. 123-124), enquanto o acidente tem como característica a natureza súbita e imprevista, nas doenças não há instantaneidade, havendo um certo lapso temporal até a sua manifestação visível. Ambos os infortúnios causam um sem número de prejuízos ao obreiro, que fica incapacitado para o trabalho, seja temporária ou permanentemente.

Acerca dos acidentes, estes se dividem nas seguintes categorias: a) acidente típico; b) doenças ocupacionais; c) acidentes por equiparação.

Os acidentes típicos compreendem aqueles que podem ocasionar morte, perda ou redução da capacidade laboral, oriundos de lesão corporal ou perturbação funcional, de acordo com o art. 19, da Lei n. 8.213/91 (Brasil, 1991). Os exemplos mais evidentes são: corte, laceração, fraturas, distensão, contusão, queimadura, esmagamento e morte.

As doenças ocupacionais ou acidentes atípicos se bifurcam em doenças profissionais e doenças do trabalho. As doenças profissionais, ergopatias ou tecnopatias dizem respeito àquelas desencadeadas em razão do exercício de determinada atividade, da técnica de trabalho desenvolvida. Conforme destaca Brandão (2015, p. 167), as doenças profissionais “são em regra, causadas por agentes físicos, químicos ou biológicos peculiares a determinadas funções e caracterizadas, como tais, na lei”. São exemplos

dessa espécie de doença ocupacional: a bagaçose (trabalho em canaviais); a silicose (labor com pó de sílica); e a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), que atingem o trabalho com movimentos repetitivos, como digitadores.

Não obstante tais doenças profissionais constituírem risco natural da própria atividade desenvolvida, o meio eficaz de evitá-las é a observância dos limites de tolerância aos agentes nocivos que estão previstos nas normas técnicas e a utilização correta dos equipamentos de proteção necessários (Pacheco, 2016, p. 50).

Já as doenças do trabalho ou mesopatias, compreendem aquelas que não são imanescentes a uma função específica, mas que ocorrem em razão das condições especiais e desfavoráveis à saúde do trabalhador. Ou seja, as doenças do trabalho relacionam-se com o grau de insalubridade do ambiente no qual o trabalhador exerce seu labor. À guisa de ilustração, podem ser citadas as alergias respiratórias, o estresse, a tuberculose, dentre outras.

Convém ressaltar que, segundo o § 1º, art. 20, da Lei n. 8.213/91 (Brasil, 1991), não são consideradas como doenças do trabalho as seguintes: a doença degenerativa; a inerente a grupo etário; a que não produza incapacidade laborativa; a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, exceto quando comprovado que resulta de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Demais disso, a legislação previdenciária confeccionou uma lista dos agentes nocivos causadores de doenças ocupacionais e as atividades que contêm risco de contaminação com agentes patológicos, que estão elencados no Anexo II, do Decreto n. 3.048/99 (Brasil, 1999). Tais agentes nocivos abarcam as seguintes categorias: físicos (ruído, calor, frio, ar comprimido, radiações ionizantes); químicos (amianto, mercúrio, bromo, sílica livre); biológicos (microrganismos em geral, fungos, bactérias, vírus); e poeiras orgânicas (algodão, linho, cânhamo, sisal). No entanto, cumpre esclarecer que, apesar da previsão normativa, a jurisprudência pátria compreende que o rol é meramente exemplificativo, pois se houver comprovação do nexo etiológico entre doença e trabalho, poderá haver o enquadramento

como doença ocupacional, nos termos do § 2º, art. 20, da Lei n. 8.213/91 (Brasil, 1991).

Importante ressaltar que a diferença fulcral entre os dois tipos de doença ocupacional é o nexo etiológico entre a doença adquirida e o trabalho desempenhado. Segundo Cairo Júnior (2015, p. 60), nas doenças profissionais, o nexo é presumido, salvo prova em contrário da empresa, enquanto nas doenças do trabalho cabe ao próprio trabalhador a comprovação do nexo. Ainda, consoante o mesmo autor, a presunção do nexo não pode ser confundida com presunção de culpa, haja vista na seara infortunistica vigor a teoria da responsabilidade civil objetiva.

Por fim, os acidentes por equiparação estão dispostos no art. 21, da Lei n. 8.213/91 (Brasil, 1991) e englobam: a) as concausas; b) o acidente sofrido pelo segurado no local e horário de trabalho, em consequência de ato de agressão, ofensa física intencional, desabamento e demais casos fortuitos ou de força maior, dentre outros; c) a doença proveniente de contaminação acidental do empregado; d) o acidente sofrido fora do local e horário de trabalho, em viagem a serviço da empresa, entre outras hipóteses; e) o acidente de trajeto ou *in itinere*, que ocorre enquanto o trabalhador realiza o trajeto casa-trabalho ou vice-versa¹.

Com relação às concausas, podem ser anteriores, simultâneas ou posteriores ao acidente, porém concorrem para a morte do segurado, redução ou perda de sua capacidade para o trabalho ou contribuem para lesão que exija atenção médica para sua recuperação. Exemplo de concausa apresentado por Pacheco (2016, p. 53), é o do trabalhador hipertenso que sofre um AVC em razão de uma discussão intensa com um colega de trabalho, estando configurado, portanto, o acidente de trabalho.

Em que pese os inúmeros riscos presentes em um ambiente de trabalho, todos devem cooperar para a minoração dos efeitos causados por

¹ Com a edição da Medida Provisória n. 905/2019, referente ao “Programa Verde e Amarelo”, a alínea d, inciso IV, do art. 21, Lei n. 8.213/91 foi revogada, retirando do acidente de trajeto o seu caráter do acidente de trabalho por equiparação. Todavia, encerrada a vigência da referida Medida, o comando normativo citado retomou sua vigência com a mesma configuração anterior. Assim, atualmente, o acidente de percurso é considerado acidente de trabalho por equiparação.

agentes nocivos, inclusive respeitando as normas protetivas. À vista disso, a Constituição de 1988, no inciso XXII, do art. 7º (Brasil, 1988) preconiza como direito trabalhista a redução de riscos, por meio da observância de normas de saúde, higiene e segurança, que devem ser respeitadas por todos os partícipes do meio ambiente laboral.

Aliás, nos termos do art. 19, §§ 1º e ss., da Lei n. 8.213/91 (Brasil, 1991), cumpre à empresa orientar os trabalhadores acerca dos riscos da atividade e implementar medidas individuais e coletivas para assegurar a incolumidade físico-psíquica do trabalhador, sob pena de ser punida com multa. Portanto, é direito do trabalhador ter a informação sobre os riscos aos quais está exposto e ao empregador cumpre o dever da informação e da implantação das medidas protetivas imprescindíveis à redução dos riscos laborais.

3 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Um meio ambiente de trabalho que oferece proteção ao trabalhador é aquele que, antes de tudo, os próprios obreiros e seus superiores obedecem às normas de higidez laboral, inclusive quanto à correta utilização dos equipamentos de proteção imprescindíveis à redução dos efeitos negativos causados pelos agentes nocivos.

Contudo, os números alarmantes de infortúnios laborais demonstram que ainda se vive em uma cultura acidentária, na qual se entende que prevenção é gasto, e não investimento. Prova disso é que, em consulta à plataforma ao Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (OIT, 2020), no município de João Pessoa – PB, durante o período de 2012-2018, foram registrados 5.578 auxílios-doença por acidente de trabalho, o que demonstra a fragilidade na proteção da saúde e da segurança do trabalhador.

Nesse horizonte, é indispensável o estudo sobre a responsabilidade do empregador quanto aos riscos ambientais do trabalho.

De início, a teoria da responsabilidade se pautava na aferição da culpa, em que caberia à vítima a comprovação do elemento culpa e do causador do dano. Ocorre que, durante a Revolução Industrial, época na qual não vigia um sistema normativo de proteção ao trabalhador, o

número de acidentes de trabalho foi espantoso e não havia uma rede de apoio ao trabalhador acidentado que permitisse o amparo social no caso de incapacidade laboral.

Sendo assim, aduz Rui Stoco (2013, p. 213) que, ante a dificuldade de o trabalhador conseguir comprovar a culpa do empregador nos acidentes de trabalho ocorridos, a teoria subjetiva da culpa não mais se adequava ao contexto, passando a vigor a teoria da culpa presumida, com a inversão do ônus da prova, na tentativa de viabilizar a reparação àquele que sofreu o dano.

Posteriormente, a teoria da responsabilidade passou a propiciar o ressarcimento do dano, e não a culpabilidade do ato. Tais mudanças foram acompanhadas pelo Direito Civil brasileiro, pois o Código Civil de 1916 privilegiava a responsabilidade subjetiva e que foi adotada como regra no Código Civil de 2002, de acordo com os arts. 186 c/c 927, do CC (Brasil, 2002), mas avançando quanto às possibilidades de alargamento de responsabilidade objetiva, como é a constante no parágrafo único, do art. 927, do CC (Brasil, 2002).

No entanto, é importante ressaltar que a responsabilidade objetiva não significa uma responsabilidade sem culpa, mas que prescinde desta (Farias, Netto e Rosenvald, 2018, p. 964), pois o paradigma objetivo não demanda a coexistência de culpa, dano, nexo causal, mas sim o dano e quem o provocou.

Em ambas as doutrinas, há elementos que precisam ser considerados, a fim de se alcançar a finalidade precípua da responsabilidade civil, que é o ressarcimento pelos danos causados, havendo completude entre as teorias subjetiva e objetiva de responsabilidade:

Se, de um lado, a proteção da vítima é prioridade, de sorte que a dificuldade da prova da culpa não pode torná-la irressarcida; de outro, não se pode - invariavelmente e em qualquer circunstância - impor obrigação a quem não a deve, nem se lhe pode transferir o dever de responder por algo de que não participe, nem há razão jurídica para que seja eleito responsável através da responsabilidade objetiva e da teoria da responsabilidade pelo fato de outrem (Stoco, 2013, p. 215).

Ocorre que, nos casos especificados em lei ou quando a atividade desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem, haverá a obrigação de reparar o dano causado, nos termos do parágrafo único, do art. 927, do CC (Brasil, 2002). Nesse ínterim, surgiu a teoria do risco, que não busca imputar a culpa a alguém, mas encontrar um responsável pela reparação, conferindo mais ética à responsabilidade civil (Farias, Netto e Rosenvald, 2018, p. 964).

Sendo assim, passa-se a analisar as teorias sobre a natureza do risco, que ensejam a responsabilidade objetiva para o empregador.

A teoria do risco-proveito dispõe que aquele que cria um risco para se beneficiar, ou seja, para proveito próprio, deve arcar com a reparação pelos danos causados em razão dos lucros percebidos (Brandão, 2015, p. 227). Já a teoria do risco profissional, se refere ao dever de indenizar em virtude do dano causado no exercício da profissão.

A teoria do risco criado compreende o dever de indenizar quando, pelo exercício da função, o risco é criado, diferenciando-se da teoria do risco-proveito, pois prescinde do dever de reparação em virtude de vantagem ou proveito próprio. Por outro lado, a teoria do risco integral se pauta no fato de que independente do que concorreu para o dano, o dever de indenização advém da ocorrência deste. Nesse caso, o dever de ressarcimento surge, ainda que as circunstâncias evidenciem a existência de uma excludente do nexo causal (Farias, Netto e Rosenvald, 2018, p. 968).

Outrossim, Cláudio Brandão (2015, p. 230) ainda faz referência a dois tipos de risco: o de autoridade e o excepcional. No primeiro, o dever de ressarcimento surge do dano causado ao trabalhador ao cumprir ordem do empregador, enquanto o segundo alude ao dever de indenizar quando do exercício de atividades que geram excepcional risco, como é o caso de atividades que envolvem energia elétrica de alta tensão, explosivos e material radioativo.

Sendo assim, como é dever do empregador informar sobre os riscos do trabalho e implementar medidas protetivas no ambiente laboral, em ocorrendo algum infortúnio laboral, o empregador deve ser responsabilizado, pois é seu compromisso a minoração dos agentes nocivos presentes no ambiente de trabalho.

Vale dizer, a responsabilidade do empregador tanto pode se reverter em indenização individual para o trabalhador que sofreu o dano, nos termos do inciso XXII, do art. 7º (Brasil, 1988); como coletiva, por meio da atuação do Ministério Público do Trabalho, quando ajuíza ação civil pública, por exemplo; como previdenciária, pois quando ocorre negligência quanto às normas padrão de saúde e segurança do trabalho que ocasione acidentes ou doenças ocupacionais, é dever da Previdência ajuizar ação regressiva acidentária, nos termos do inciso I, do art. 120, da Lei n. 8.213/91 (Brasil, 1991) perante os responsáveis, para se ressarcir dos custos com a implantação de benefícios previdenciários por incapacidade, como o auxílio-doença e a aposentadoria por invalidez.

4 DANO EXISTENCIAL AO TRABALHADOR POR INOBSERVÂNCIA DE NORMAS OCUPACIONAIS

Em geral, os danos causados podem ser de ordem material ou imaterial. Os danos materiais causam notório prejuízo pecuniário, podendo afetar diretamente bem jurídico de natureza econômica, como por exemplo a ausência de pagamento de horas extras devidamente prestadas. Por outro lado, os danos imateriais são os que repercutem na órbita imaterial do sujeito, atingindo personalidade ou o próprio corpo físico.

Nesse sentido, os danos imateriais abarcam os danos morais, danos estéticos, danos biológicos e danos existenciais.

Os danos estéticos causam sequelas visíveis no corpo, podendo causar alteração física contundente, causando um sentimento de repulsa na vítima e para quem a observa. Esse tipo de dano “pode causar desfiguração física capaz de comprometer o seu desempenho no trabalho e até mesmo a sua vida familiar e social” (Brandão, 2015, p. 148). Os danos biológicos são oriundos de lesões causadas por um acidente que, de algum modo, compromete a incolumidade físico-psíquica do trabalhador, como alguma alteração na função específica de órgão (Brandão, 2015, p. 144).

Os danos morais geram ofensa aos direitos da personalidade da pessoa física ou jurídica, tendo uma repercussão íntima, com o sofrimento da vítima, ocorrendo, com frequência, no momento do ato ilícito. Por outro lado, os danos existenciais compreendem a afetação ao projeto de

vida do trabalhador e sua vida de relações, configurando uma necessidade de agir e de se relacionar de forma diversa da pretendida, geralmente se manifestando em momento posterior.

Como este artigo se dedica ao estudo de questões que envolvem os danos existenciais, a presente análise se deterá a essa modalidade de dano.

Conforme aduz Molina (2015, p. 109), “as demais violações de direitos fundamentais que não a dignidade humana diretamente, geram a configuração de novos danos que não se confundem com os danos morais, entre eles os danos existenciais”. Não é que os danos existenciais não afrontem a dignidade, mas decorrem de violação a outros direitos, como o direito ao lazer e à desconexão, que, por consequência, afetam a dignidade humana no trabalhador.

Quanto aos elementos de afetação à existência do trabalhador, cumpre fazer uma diferenciação. O projeto de vida se refere a tudo que envolva objetivos e sonhos da pessoa, compreendendo sua autorrealização por meio da liberdade de escolha. Por exemplo, o trabalhador que tem o sonho de aprender uma língua estrangeira, mas que é constantemente impedido pelo empregador que fica lhe passando tarefas extras para serem realizadas em casa. Já a vida de relações, compreende as relações interpessoais travadas no meio social. Nesse caso, tem-se o exemplo de um empregador que exige que o trabalhador realize horas extras com frequência, o que impede, recorrentemente, que o obreiro acompanhe eventos da vida de seus filhos, como colação de grau, reunião em escola, recebimento de comenda etc.

O Judiciário trabalhista tem se deparado com situações de danos existenciais ao trabalhador, como as citadas nos exemplos. Acerca do reconhecimento da dimensão existencial de danos, colaciona-se a seguir o melhor entendimento da jurisprudência pátria:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. SUMARÍSSIMO. DANOS MORAIS EXISTENCIAIS.CONFIGURAÇÃO.

PRESTAÇÃO EXCESSIVA E CONTÍNUA DE HORAS EXTRAS. 1. O Tribunal Regional sustentou que, ‘no lapso de tempo considerado foi de 2009 até 2012’, a reclamada ‘submetia o Reclamante a uma jornada efetiva de quinze e meia horas de trabalho (15h30min)’, de segunda a sábado, ‘com exíguos 30 (trinta) minutos de descanso, perfazendo dezesseis horas contínuas (16h)’. Nesse contexto, manteve a sentença em que condenada a agravante ao pagamento de indenização por danos morais existenciais **no importe de R\$15.000,00 (quinze mil reais)**. que ‘consiste na violação de 2. **As premissas fáticas contidas nos autos demonstram que o reclamante trabalhou durante 16 (dezesseis) horas diárias por 3 (três) anos (de 2009 até 2012), a configurar o dano moral existencial a qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer**’ (ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005, p.68). 3. Demonstrados o fato lesivo (prestação excessiva e contínua de horas extras), o dano (a projetos de vida e à vida social) e o nexo de causalidade entre ambos, o deferimento de indenização por danos morais existenciais não implica afronta ao artigo 5º, V e X, da Constituição Federal. Precedentes. **DANOS MORAIS. EXISTENCIAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. OBSERVÂNCIA AO PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE.** 1. A Corte Regional consignou que, a fim de **fixar o valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) para compensação dos danos existenciais sofridos pelo empregado, foram utilizados**

como elementos ‘a intensidade do sofrimento do ofendido; a gravidade, a natureza e a repercussão do sofrimento; a intensidade do dolo do agressor; o grau de culpa do responsável; e a situação econômica e reiteração da conduta’. 2. Com base nessas premissas e nas circunstâncias da espécie, não se visualiza ofensa ao princípio da proporcionalidade passível de ensejar a redução do quantum indenizatório fixado na origem, razão pela qual resta incólume o artigo 5º, V, da Constituição Federal. Agravo de instrumento conhecido e não provido.” (AIRR 147884.2015.5.06.0144. Data de Julgamento: 08/03/2017, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/03/2017). (grifos nossos)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. JORNADA EXAUSTIVA. 18 (DEZOITO) HORAS DIÁRIAS DE TRABALHO. DANO MORAL *IN RE IPSA*. PRESUNÇÃO *HOMINIS*. A controvérsia cinge-se à caracterização ou não do dano moral no caso de jornada exaustiva exigida de motorista profissional de caminhão. No caso dos autos, o Regional consignou que o autor exercia habitualmente as suas funções das 4h às 22h, de segunda a sábado, sem intervalo. Diante dessa premissa fática, o Tribunal concluiu que a evidente extrapolação do limite legal, previsto nos artigos 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e 59 e 244, §§2º e 3º, da CLT, causou prejuízo social e familiar do trabalhador, ao interferir significativamente na sua esfera existencial, circunstância que dispensa demonstração por resultar do excesso comprovadamente havido. Esta Corte, tem entendido que a submissão habitual dos trabalhadores à jornada excessiva de labor ocasiona-lhes dano existencial, modalidade de dano imaterial e extrapatrimonial, em que os empregados sofrem

limitações em sua vida pessoal, por força de conduta ilícita praticada pelo empregador, exatamente como na hipótese dos autos, importando em confisco irreversível de tempo que poderia legitimamente destinar ao descanso, ao convívio familiar, ao lazer, aos estudos, à reciclagem profissional e a tantas outras situações, para não falarem recomposição de suas forças físicas e mentais naturalmente desgastadas por sua prestação de trabalho. A jornada exorbitante, além de incontroversa, também ficou suficientemente registrada na decisão do Juízo de origem. Assim, fica comprovada a reprovável conduta patronal, com a prática de abuso do poder diretivo, ao exigir jornadas exaustivas de trabalho e restrição dos direitos a descanso e lazer, com óbvias consequências à saúde do obreiro, que se via na contingência de ter que produzir sem poder refazer as energias dispendidas, resultando ofensa aos direitos humanos fundamentais e atingindo-se a dignidade, a liberdade e o patrimônio moral do demandante, o que resulta a obrigação legal de reparar. **Assim, inquestionável que a hipótese dos autos não se trata de mero cumprimento de horas extras habituais, mas de jornada exaustiva, indigna e inconstitucional, sendo extremamente fácil inferir o dano causado ao autor, em razão de a reclamada ter flagrantemente desobedecido as regras de limitação da jornada, o que afastou o direito social ao lazer, previsto no art. 6º, caput, da Constituição Federal.**” (Agravado de instrumento 6/11/2017 TST - AIRR - 11208-27.2013.5.12.0014 - Data de publicação: DEJT09/06/2017<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2011208...> 14/15desprovido (AIRR 99919.2014.5.10.0111, Relator Ministro: José Roberto

Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15/03/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/03/2017). (grifos nossos)

RECURSO DE REVISTA. DANO EXISTENCIAL. COMPENSAÇÃO. JORNADA DE TRABALHO EXAUSTIVA. NÃO CONFIGURAÇÃO. NÃO CONHECIMENTO. **A jurisprudência deste Tribunal Superior vem se posicionando no sentido de que a sujeição do empregado à jornada extraordinária extenuante revela-se como causa de dano existencial, o qual consiste em uma espécie de dano imaterial. A lesão moral se configura no momento em que se subtrai do trabalhador o direito de usufruir de seus períodos de descanso, de lazer, bem como das oportunidades destinadas ao relacionamento familiar, ao longo da vigência do pacto contratual.**

Na espécie, a egrégia Corte Regional, soberana na análise no acervo fático-probatório produzido nos autos, registrou que para a configuração dessa espécie de dano é necessária comprovação do efetivo prejuízo ao convívio social e familiar do trabalhador e, no presente caso, a prova emprestada dificultou esse tipo de demonstração. Assim, concluiu que, apesar da prestação de horas extraordinárias pelo reclamante, não houve prova alguma da lesão objetiva, que não decorre automaticamente do labor suplementar, pois a consequência jurídica, no caso, se resolve nos reflexos de ordem patrimonial, o que tornava indevido o pagamento de compensação por dano existencial. Premissas fáticas incontestes à luz da Súmula 126. Precedentes. Incidência da Súmula nº 333 e do artigo 896, § 7º, da CLT. Recurso de revista a que não se conhece (TST - RR: 4107420145090654, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de

Julgamento: 13/03/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/03/2019). (grifos nossos)

Ao analisar os arestos em destaque, percebe-se que a principal discussão dos tribunais não é sobre a presunção de ocorrência do dano pelo simples fato de, por exemplo, o trabalhador praticar horas extras, mas em que medida e extensão essa prática ilustrada atinge o corolário de direitos mínimos do trabalhador, como o direito à vida, à saúde, ao lazer, as liberdades constitucionais, dentre outras.

Nessa senda, para comprovação dos danos existenciais sofridos pelo trabalhador, é suficiente a prova da afronta aos direitos mínimos que repercutem na sua vida pessoal, como, o direito ao lazer, às férias, ao descanso semanal remunerado, à limitação de jornada de trabalho, acesso a atividades educativas, espirituais e de cultura fora do trabalho e à convivência familiar (Molina, 2015, p. 124).

Ou seja, quando comprovado que a liberdade pessoal e o poder de autodeterminação do trabalhador foi afetado em virtude do impedimento do trabalhador de exercer a desconexão do trabalho – o que se vislumbra por meio de afronta aos direitos anteriormente citados –, estará configurado o dano existencial, passível de compensação.

Ainda, conforme explicitam Alvarenga e Boucinhas Filho (2013, p. 242), o dano existencial ainda é mais gravoso quando se percebe que há a troca do direito de desconexão pela contraprestação em pecúnia, como no caso de pagamento de adicionais, posto que a exploração da mão de obra humana ocorre muitas vezes à revelia do trabalhador, sem este perceber que está abdicando de direitos básicos e imprescindíveis à manutenção de um patamar de dignidade mínimo.

5 TARIFAÇÃO DO DANO: SOLUÇÃO OU PROBLEMA A SER ENFRENTADO?

De acordo com as considerações esposadas alhures, o dano extrapatrimonial abarca todas as espécies de danos não patrimoniais, dentre eles o dano existencial. No entanto, exsurge a seguinte questão:

como quantificar o dano extrapatrimonial - no caso do corrente artigo, o dano existencial?

O dever de ressarcimento ou indenização é a finalidade precípua da responsabilidade civil, pois é responsável por restaurar o *status quo* antes da prática da conduta danosa. Quanto aos danos patrimoniais, essa perspectiva é nítida, mas no que se refere aos danos extrapatrimoniais a restauração da conjuntura anterior é praticamente inviável. A título de ilustração, como devolver ao trabalhador as horas de convivência familiar perdidas em virtude da prática frequente de jornada extraordinária?

Por tal motivo, é que se diz que o dano patrimonial tem indenização de natureza ressarcitória, mas no dano extrapatrimonial a indenização tem caráter compensatório, ante a impossibilidade de restauração do estado das coisas anterior à ocorrência do dano, mesmo porque a própria etimologia da palavra indenização (do latim *in dene*) remonta a “voltar ao estado anterior”.

Inclusive, de acordo com os arts. 291 e 292, inciso V, do Código de Processo Civil de 2015 (Brasil, 2015), o autor passou a ter o dever de indicar o valor da causa como o valor que persegue, devendo, no caso de pedido de indenização por danos extrapatrimoniais indicar o proveito econômico desejado, ainda que não se possa aferi-lo de imediato (Farias, Netto e Rosenvald, 2018, p. 942).

Na Justiça do Trabalho, os danos extrapatrimoniais têm se tornado cada vez mais frequentes nas reclamações, o que exige dos magistrados a análise perfunctória da lide, a fim de se alcançar um resultado satisfatório para compensação do dano sofrido, sem, no entanto, causar onerosidade excessiva para o causador do dano.

Para tentar auxiliar na tarefa judicante de quantificar o dano extrapatrimonial – categoria na qual, repita-se, o dano existencial integra –, a Reforma Trabalhista, inaugurada pela Lei n. 13.467/17 (Brasil, 2017) incluiu na Consolidação das Leis Trabalhistas o Título II-A (Brasil, 1943), que trata do dano extrapatrimonial e sua quantificação, sendo as disposições do referido título responsáveis por regerem a reparação de tais danos, segundo o art. 223-A, da CLT (Brasil, 1943).

Consoante o art. 223-B, da CLT (Brasil, 1943), o dano extrapatrimonial é causado por ação ou omissão que atinja a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, sendo estas titulares de eventual reparação. Quanto aos bens jurídicos tutelados, o art. 223-C (Brasil, 1943), abarca a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física, todos esses referentes à pessoa física. No que concerne à pessoa jurídica, o art. 223-D (Brasil, 1943) engloba a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência.

No que diz respeito aos que serão responsabilizados pelos danos extrapatrimoniais, o art. 223-E, da CLT (Brasil, 1943) preconiza que todos os que tenham contribuído para ocorrência do dano, deverão ser punidos, na proporção de sua conduta comissiva ou omissiva. E, ainda, se a mesma conduta lesiva ensejar danos patrimoniais e extrapatrimoniais, pode haver cumulação de pedido de indenização por ambas espécies de danos, conforme o art. 223-F, da CLT (Brasil, 1943).

Ademais, o art. 223-G, da CLT (Brasil, 1943) inovou ao trazer critérios objetivos para a arbitração de danos extrapatrimoniais, quais sejam: natureza do bem jurídico tutelado; intensidade do sofrimento ou da humilhação; possibilidade de superação física ou psicológica; reflexos pessoais e sociais da ação ou omissão; extensão e duração dos efeitos da ofensa; condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; grau de dolo ou de culpa; ocorrência de retratação espontânea; esforço efetivo para minimização da ofensa; perdão (tácito ou expresso); situação social e econômica das partes envolvidas; grau de publicidade da ofensa. De fato, tais parâmetros são primordiais para se encontrar uma medida mais equânime no momento de fixação do dano.

No entanto, o § 1º, do art. 223-G, da CLT (Brasil, 1943) estabelece parâmetro de fixação do valor da indenização, de acordo com os seguintes parâmetros. Para a ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido. Quando da ocorrência de ofensa de natureza média, a indenização deve ser até cinco vezes o último salário contratual. Nos casos de ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido. Por último, se a ofensa for de natureza

gravíssima, o valor da indenização deve ser até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Consoante o § 2º, do art. 223-G, da CLT (Brasil, 1943), quando o ofendido for pessoa jurídica, a indenização seguirá os mesmos parâmetros do §1º, mas em relação ao salário contratual do ofensor. Por fim, o § 3º, do art. 223-G, da CLT (Brasil, 1943) preconiza que quando houver reincidência entre partes idênticas, o magistrado poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

Ocorre que essa parametrização do *quantum* indenizatório pode não ser suficiente a compensar o dano existencial, objeto do presente estudo, eis que o referido prejuízo atinge diretamente o projeto de vida e a vida de relações do trabalhador, aspectos muito íntimos e pessoais, de difícil verificação e que exigem mais que uma mera tarifação legal.

Outrossim, apesar de a legislação trabalhista ter introduzido critérios objetivos para fixação do montante indenizatório, a avaliação da gravidade da natureza da ofensa (leve, média, grave e gravíssima) é deveras subjetiva, constituindo verdadeira cláusula aberta, passível de qualquer interpretação (inclusive, prejudicial ao trabalhador) do intérprete da lei.

Entrementes, renova-se a questão-problema desse estudo: a saúde do trabalhador é passível de precificação por meio da tarifação do dano existencial? Tendo em conta que as violações causadas ao patrimônio existencial do obreiro possam ser quantificadas nos termos do § 1º, art. 223-G, da CLT (Brasil, 1943), o problema da fixação terá sido resolvido pelo Judiciário, mas a finalidade social do dano existencial não. Isso porque o escopo da reparação pelo dano existencial não pode (e nem deve) jamais ser reduzida a uma questão monetária que se soluciona com uma simples tarifação legal, pois o dano existencial deve ser analisado caso a caso, ou seja, individualizado.

Importante consideração é feita por Farias, Netto e Rosenthal (2018, p. 943), quando aludem que o Superior Tribunal de Justiça tem se utilizado do critério bifásico para fixação de danos extrapatrimoniais, por meio não apenas de quantificação, mas de valoração. De acordo com o referido critério, em uma primeira fase o julgador deve se voltar à análise

da conjuntura apresentada, com a verificação se realmente houve o fato lesivo, estabelecendo um valor básico para indenização, por meio do cotejo de precedentes de casos semelhantes. Em um segundo momento, analisa-se como a lesão impactou a vida do trabalhador, qual a extensão do dano, com vistas a quantificar o dano moral.

Alertam os autores que a maior preocupação não deve ser a capacidade financeira da vítima, sob os auspícios da vedação do enriquecimento sem causa (art. 884, CC), mas em que medida a ofensa praticada gerou prejuízos ao trabalhador e como sua vida se transformou após o evento danoso.

Nesse sentido, a reparação civil não pode ocupar um lugar meramente econômico na seara jurídica, mas de instrumento de transformação para desestimular condutas que desencadeiam danos ao trabalhador, quando este deveria se sentir realizado e seguro na atividade desempenhada. Aliás, esse é o objetivo primordial da constitucionalização do direito e das relações privadas, na tentativa de conferir maior dignidade para manutenção e ordem do convívio social.

A bem da verdade, a saúde do trabalhador não é passível de precificação, visto que quando atingida, impacta toda a incolumidade físico-psíquica do trabalhador, ante a incapacidade laboral, o sentimento de inutilidade e, sobretudo, a dignidade que se espera de qualquer trabalho.

E não é apenas o trabalhador que perde com o dano sofrido, pois a coletividade arca com os dispêndios que uma conduta lesiva lança sobre o tecido social (custos econômicos, previdenciários, do sistema de saúde etc.). Destarte, o meio ambiente laboral possui, por assim dizer, uma natureza difusa, pois os efeitos da agressão à saúde do trabalhador se espriam não apenas no campo individual, mas sobre a sociedade como um todo (Melo, 2004, p. 32).

Assim, tem-se que o meio ambiente de trabalho não pode ser sinônimo de insegurança, insalubridade e perigo. Muito pelo contrário. O ambiente laboral deve ser local de realização e viabilização dos projetos de vida do trabalhador e facilitador da consecução de seus objetivos para o alcance do projeto constitucional de dignificação das relações sociais.

6 CONCLUSÃO

O estudo conjunto de trabalho e saúde enfrentou diversas fases até chegar à etapa de qualidade de vida do trabalhador, na qual se busca a dignidade no trabalho, a fim de que se obtenha um bem-estar geral do obreiro, o que propicia inclusive maior produtividade e disposição no labor.

Não obstante todo o avanço normativo na área acidentária, o número de agravos laborais (acidentes e doenças ocupacionais) cresce de forma vultosa, demonstrando assim a despreocupação latente dos empresários com as questões atinentes à higidez laboral. Ainda que todo meio ambiente de trabalho contenha riscos inerentes à atividade desenvolvida, não pode haver qualquer tipo de conformação sem o compromisso de minorar os riscos, pois a própria Excelsa Carta prega tal dever, nos termos do art. 7º, inciso XXII, da CRFB/88 (Brasil, 1988).

Com efeito, é dever do empregador implementar medidas protetivas ao trabalhador com vistas a minorar o nível de acidentalidade no ambiente laboral, sob pena de arcar com a responsabilização em diversas vertentes pelos danos causados ao obreiro. Entre estas, situa-se a responsabilidade por ocorrência de danos existenciais, que além da incolumidade físico-psíquica do trabalhador, atinge sua vida pessoal.

Os danos existenciais, portanto, representam uma agressão patente ao poder de autodeterminação e liberdade pessoal do trabalhador, à medida que, por meio de uma conduta do empregador, o trabalhador se priva de certos momentos da vida particular, bem como frustra seus projetos pessoais, reverberando na retardação do processo de desenvolvimento enquanto pessoa.

No entanto, como os danos existenciais ofendem a esfera mais particular do trabalhador, entende-se que os parâmetros objetivos de quantificação objetiva do dano existencial, previstos no art. 223-G, § 1º, da CLT (Brasil, 1943), não parecem ser a melhor solução para proporcionar a compensação ao trabalhador pelo dano sofrido.

Evidente que o melhor instrumento para coibir as condutas empresariais ensejadoras de danos ao trabalhador são as penalidades

financeiras, com o fito de alertar o empresário. Todavia, não se pode reduzir os danos causados à existência do trabalhador a um mero retorno monetário, com a consequente precificação de direitos mínimos trabalhistas, como é o direito à saúde do trabalhador.

Vislumbra-se, portanto, que o julgador, no momento de fixação do dano não pode se ater apenas à quantificação, mas à valoração do dano, seguindo o critério bifásico proposto pelo Superior Tribunal de Justiça, sem olvidar da análise da conjuntura realística do trabalhador, no que tange à extensão do dano sofrido e como reverbera na sua vida pessoal.

Destarte, o melhor caminho sempre é investir em medidas preventivas contra acidentes e doenças ocupacionais de trabalho, pois nenhuma indenização, por melhor representação econômica que possua, será capaz de resgatar o tempo perdido e os direitos afrontados.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 6, n. 24, out./dez., 2005, p. 68.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. O dano existencial e o direito do trabalho. **Revista TST**, Brasília, v. 79, n. 2, abr./jun. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39828/2013_alvarenga_boucinnhas_filho_dano_existencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 1 mar. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 25 fev. 2020.

BRASIL. **Decreto 3.048, de 06 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm. Acesso em: 28 fev. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei 5.542, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 25 fev. 2020.

BRASIL. **Lei 6.938, de 31 de agosto de 1981.** Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm. Acesso em: 20 fev. 2020.

BRASIL. **Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990.** Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm. Acesso em: 25 fev. 2020.

BRASIL. **Lei 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui o Plano de Custeio e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm. Acesso em 28 fev. 2020.

BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm. Acesso em: 28 fev. 2020.

BRASIL. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm. Acesso em: 3 mar. 2020.

BRASIL. **Lei 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm. Acesso em: 3 mar. 2020.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 4 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 99919.2014.5.10.0111**. Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 15 de março de 2017. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest>. Acesso em: 3 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 147884.2015.5.06.0144**. Relator: Ministro Hugo Carlos Scheuermann, 8 de março de 2017. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest>. Acesso em: 3 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 41074.2014.5.09.0654**. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, 13 de março de 2019. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest>. Acesso em: 3 mar. 2020.

BRANDÃO, Claudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015.

CAIRO JÚNIOR, José. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

FARIAS, Cristiano Chaves de; BRAGA NETTO, Felipe; ROSENVALD, Nelson. **Manual de Direito Civil**: volume único. 3. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: JusPodivm, 2018.

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

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por jornada de trabalho excessiva: critérios objetivos (horizontais e verticais) de configuração. **Revista TST**, Brasília, v. 81, n. 4, out./dez. 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93093>. Acesso em: 1 mar. 2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho**: promoção do meio ambiente do trabalho guiada por dados. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 3 mar. 2020.

PACHECO, Iara Alves Cordeiro. **Acidente do trabalho**: causas e consequências da sonegação da CAT. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil**: doutrina e jurisprudência. 9. ed. rev., atual. e reform. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. t. 1.