

GUSTAVO FILIPE BARBOSA GARCIA

ACIDENTES DO TRABALHO

**Doenças Ocupacionais e
Nexo Técnico Epidemiológico**

15^a | revista
edição | atualizada
ampliada

2026

 **EDITORA**
*Jus***PODIVM**
www.editorajuspodivm.com.br



VI

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DECORRENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO

Sumário - 1. Introdução - 2. Danos morais e materiais decorrentes de acidente do trabalho e doença ocupacional - 3. Indenização dos danos morais e materiais trabalhistas: fixação do valor.

1. INTRODUÇÃO

O acidente do trabalho, bem como a doença profissional ou do trabalho, podem acarretar lesões de natureza material e moral, passando a ser devida a respectiva indenização pelo empregador, quando violado direito de personalidade do empregado.

Nesse sentido, prevê o art. 7.º, XXVIII, parte final, da Constituição Federal de 1988:

“seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Conforme a Súmula 392 do TST: “Dano moral e material. Relação de trabalho. Competência da Justiça do Trabalho. Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido”.

O Tribunal Superior do Trabalho fixou tese vinculante em incidente de recurso de revista repetitivo (Tema 224) no sentido da reafirmação da Súmula 392 do TST (TST, Pleno, RR-0000146-58.2022.5.05.0017, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, j. 25.08.2025).

2. DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL

Dano é o prejuízo causado à pessoa, ou seja, a lesão a bem ou interesse jurídico, podendo ser de ordem material ou moral.¹

Pode-se conceituar o dano moral como a lesão a direitos extrapatrimoniais da pessoa, violando a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem ou outros *direitos da personalidade*, ou mesmo *direitos fundamentais* que preservem a *dignidade da pessoa humana*.

Parte da doutrina prefere a expressão “dano pessoal”, pois “expressa com mais fidelidade o que é efetivamente lesado pelo dano: os direitos da pessoa humana”,² ou seja, os direitos da personalidade, “em suas diversas integridades psicofísicas, intelectual e moral”.³

Dano material, por sua vez, refere-se à violação de direitos patrimoniais (pecuniários).⁴

¹ Cf. DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. v. 7, p. 48.

² OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *O dano pessoal no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. p. 18.

³ OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *O dano pessoal no direito do trabalho*, cit., p. 35.

⁴ Cf. BITTAR, Carlos Alberto. *Curso de direito civil*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1994. v. 1, p. 570.

O dano moral pode ser direto ou indireto:⁵ o primeiro resulta da violação específica de bem imaterial, causando sofrimento, dor psíquica à vítima ou desrespeitando a dignidade da pessoa humana; o último advém da lesão a bem patrimonial (do que decorre dano material direto), mas que acaba por causar um menoscabo a direito extrapatrimonial.⁶

O dano moral direto também pode causar, indiretamente, dano material, quando a violação de bem imaterial, de forma reflexa e simultânea, acaba por atingir, também, direito patrimonial.⁷

Cabe fazer menção, ainda, ao *dano estético*, o qual resulta da lesão da integridade física, especialmente quanto ao direito à imagem ou aparência externa, o qual é direito da personalidade.⁸

Assim, entende-se que o dano estético é abrangido pelo conceito de dano moral, embora mereça, conforme o entendimento majoritário da jurisprudência (inclusive do STJ),⁹ uma indenização diferenciada e separada (a ser cumulada com a indenização pelo dano moral em si), em razão do direito de personalidade especificamente violado,¹⁰ como quando são verificadas sequelas, mutilações ou deformações

⁵ Cf. DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro*, cit., p. 68.

⁶ Cf. Súmula 37 do STJ: “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

⁷ Cf. DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro*, cit., p. 54.

⁸ Cf. CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 101. Cf. ainda LOPEZ, Teresa Ancona. *O dano estético: responsabilidade civil*. 3. ed. São Paulo: RT, 2004. p. 64: “o dano estético é a lesão a um direito da personalidade – o direito à integridade física, especialmente na sua aparência externa, na imagem que se apresenta”.

⁹ Cf. Súmula 387 do STJ: “É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral”.

¹⁰ “Indenização por danos estéticos. Possibilidade de cumulação. [...] É que o dano estético, mesmo cumulável com danos materiais, configura-se a partir de deformações físicas capazes de afetar a imagem do empregado, não só no local de trabalho, mas, sobretudo, no convívio social, tal como explicitado no aresto trazido a cotejo, no qual se adotou a tese, convergente com o substrato fático do acórdão impugnado, de que ele poderá ser o resultado de uma ferida que gera cicatriz, da amputação de um membro, falange, orelha, nariz, olho ou outro elemento da anatomia humana” (TST, 4.ª T., RR 52/2003-019-12-00.6, Rel. Min. Antônio José de Barros Levenhagen, DJ 06.10.2006).

físicas,¹¹ o que tem fundamento na parte final do art. 949 do Código Civil de 2002.¹²

No entanto, cabe registrar a existência de entendimento minoritário no sentido de que o dano estético estaria abrangido pelo dano moral e não seriam cumuláveis as indenizações.¹³ Por fim, há quem defenda que o dano estético é modalidade autônoma, não se confundindo com o dano moral e o dano material (terceiro gênero), corrente esta que também entende pela possibilidade de cumulação da indenização por dano moral e por dano estético.¹⁴

O *dano existencial*, por seu turno, ocorre quando a lesão a direito extrapatrimonial, de maior gravidade, frustra, na verdade, um projeto de vida (pessoal, familiar, social ou profissional) ou a própria convivência social e familiar, justificando, assim, uma indenização específica e diferenciada, o que pode ocorrer também no âmbito trabalhista, por exemplo, em casos de jornadas de trabalho exaustivas e extenuantes ou de ausência reiterada de concessão de férias, desde que gerem as referidas consequências.¹⁵

¹¹ Cf. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 199: “mesmo estando o dano estético compreendido no gênero dano moral, a doutrina e a jurisprudência evoluíram para definir indenizações distintas quando esses danos forem passíveis de apuração em separado, com causas inconfundíveis”.

¹² “Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, *além de algum outro prejuízo* que o ofendido prove haver sofrido”. (grifo nosso)

¹³ Cf. DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 158: “o dano moral e o dano estético não são cumuláveis, vez que ou o dano estético importa em dano material ou está compreendido no conceito de dano moral”.

¹⁴ Cf. MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético*. São Paulo: LTr, 2004. p. 431-437.

¹⁵ “Dano moral. Dano existencial. Submissão a jornada extenuante. Prejuízo não comprovado. O dano existencial é espécie de dano imaterial. No caso das relações de trabalho, o dano existencial ocorre quando o trabalhador sofre dano/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo empregador, impossibilitando-o de estabelecer a prática de um conjunto de atividades culturais, sociais, recreativas, esportivas, afetivas, familiares etc., ou de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal. Não é qualquer conduta isolada e de curta duração, por parte do empregador, que pode ser considerada como dano existencial. Para isso, a conduta deve perdurar no tempo, sendo capaz de alterar o objetivo de vida

Por dano moral trabalhista entenda-se aquele ocorrido no âmbito do contrato de trabalho, no seu bojo e em razão da sua existência, envolvendo os dois polos desta relação jurídica (de emprego), ou seja, o empregador e o empregado. Normalmente, este se apresenta como o lesado e aquele como o sujeito ativo, embora nada impeça que estas posições se invertam. Aliás, ressalte-se que a jurisprudência já se pacificou quanto à possibilidade de a pessoa jurídica sofrer dano moral.¹⁶ Nessa linha, dispõe o art. 52 do Código Civil de 2002 que é aplicável “às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade”.

O dano moral pode ser decorrente até mesmo do chamado *assédio moral*, que se caracteriza por uma conduta reiterada, de violência psicológica, desestabilizando e prejudicando o equilíbrio psíquico e emocional do empregado (como atitudes de perseguição, indiferença ou discriminação, normalmente de forma velada), podendo resultar em doenças graves como a depressão.

Na esfera criminal, o art. 147-A do Código Penal, incluído pela Lei 14.132/2021, prevê o crime de perseguição. Sendo assim, constitui crime perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. A pena é de reclusão, de seis meses a dois anos, e multa.

Trata-se de crime contra a liberdade pessoal, também conhecido como *stalking*. Se a mencionada conduta ocorrer, de forma sucessiva, no ambiente de trabalho, tendo como vítima o empregado, pode ficar configurado o assédio moral. Nesse sentido, a perseguição reiterada do trabalhador, por qualquer meio (por exemplo, de modo presencial, por telefonemas, meios eletrônicos ou digitais), ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, pode caracterizar o assédio moral no trabalho.

do trabalhador, trazendo-lhe um prejuízo no âmbito de suas relações sociais” (TST, 4.ª T., RR 354-59.2013.5.24.0007, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, DEJT 18.09.2015).

¹⁶ Cf. Súmula 227 do STJ: “A pessoa jurídica pode sofrer dano moral”.

A pena é aumentada de metade se o crime de perseguição é cometido: I – contra criança, adolescente ou idoso; II – contra mulher por razões da condição de sexo feminino, nos termos do § 2.º-A do art. 121 do Código Penal (quando o crime envolve violência doméstica e familiar, menosprezo ou discriminação à condição de mulher); III – mediante concurso de duas ou mais pessoas ou com o emprego de arma (art. 147-A, § 1.º, do Código Penal).

Embora com ênfase no assédio escolar, a Lei 13.185/2015 institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*) em todo o território nacional.

No contexto e para os fins do referido diploma legal, considera-se intimidação sistemática (*bullying*) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas (art. 1.º, § 1.º, da Lei 13.185/2015).

Caracteriza-se a intimidação sistemática (*bullying*) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda: ataques físicos; insultos pessoais; comentários sistemáticos e apelidos pejorativos; ameaças por quaisquer meios; grafites depreciativos; expressões preconceituosas; isolamento social consciente e premeditado; pilhérias (art. 2.º da Lei 13.185/2015). Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (*cyberbullying*), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial.

No âmbito da Lei 13.185/2015, a intimidação sistemática (*bullying*) pode ser classificada, conforme as ações praticadas, como: *verbal*: insultar, xingar e apelidar pejorativamente; *moral*: difamar, caluniar, disseminar rumores; *sexual*: assediar, induzir e/ou abusar; *social*: ignorar, isolar e excluir; *psicológica*: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar; *físico*: socar, chutar, bater; *material*: furtar, roubar, destruir pertences de outrem; *virtual*: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem

em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social (art. 3.º).

Em todos os níveis e serviços da prática esportiva deve haver a adoção de medidas que conscientizem, previnam e combatam a prática de intimidação sistemática (*bullying*), bem como as práticas atentatórias à integridade esportiva e ao resultado esportivo (art. 9.º da Lei 14.597/2023, com redação dada pela Lei 14.911/2024).

Entende-se por intimidação sistemática (*bullying*) todo ato de violência, física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidar ou agredir, causando humilhação, dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas (art. 9.º, parágrafo único, da Lei 14.597/2023, incluído pela Lei 14.911/2024).

O art. 146-A do Código Penal, incluído pela Lei 14.811/2024, prevê o crime de intimidação sistemática (*bullying*). Sendo assim, constitui crime intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais. A pena é de multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

O art. 146-A, parágrafo único, do Código Penal, incluído pela Lei 14.811/2024, prevê o crime de intimidação sistemática virtual (*cyberbullying*). Se a conduta é realizada por meio da rede de computadores, de rede social, de aplicativos, de jogos *on-line* ou por qualquer outro meio ou ambiente digital, ou transmitida em tempo real, a pena é de reclusão, de dois anos a quatro anos, e multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

Observa-se certa desproporcionalidade na distinção entre as penas previstas para os crimes de *bullying* (multa) e de *cyberbullying* (reclusão e multa).

Cabe ressaltar que os menores de 18 anos são penalmente inimputáveis, ficando sujeitos às normas estabelecidas na legislação especial (art. 27 do Código Penal).

Assim, o próprio assédio moral, por sua vez, pode gerar doenças do trabalho de ordem psíquica, como a depressão.¹⁷ Efetivamente, o chamado “terror psicológico no trabalho” ou *mobbing* pode acarretar danos emocionais e doenças de ordem física e psíquica, como alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, pânico, depressão e, até mesmo, o suicídio. Como se pode notar, o assédio moral afronta os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho (art. 1.º, incisos III e IV, da CF/1988), o objetivo fundamental da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3.º, inciso IV, da CF/1988), o direito de ninguém ser submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5.º, inciso III, da CF/1988) e o direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra, e da imagem das pessoas (art. 5.º, inciso X, da CF/1988).¹⁸ No assédio moral, o agressor normalmente é o empregador, o superior hierárquico ou o preposto (assédio vertical descendente). No entanto, embora não tão frequente, também é possível o assédio moral em que o assediador é o colega de trabalho que ocupa a mesma hierarquia na empresa (assédio horizontal) ou o grupo de empregados em posição hierárquica inferior (assédio vertical ascendente).

O assédio moral, ademais, pode ser *individual* (quando voltado a um ou mais empregados individualmente considerados) ou *coletivo*, alcançando a coletividade de trabalhadores, também conhecido como *organizacional* ou *institucional*, por decorrer de formas abusivas de gestão empresarial.

O assédio moral pode ser fundamento para a despedida indireta, de acordo com o art. 483, alínea *d* (que prevê o não cumprimento das obrigações do contrato pelo empregador) e alínea *e*, da CLT, prevendo a prática, pelo empregador ou seus prepostos, contra o empregado ou pessoas de sua família, de ato lesivo da honra e boa fama. Se o empregado pratica o assédio moral contra outro colega

¹⁷ Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho*, cit., p. 129-147.

¹⁸ Cf. DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 285.

de trabalho, tem-se a prática de justa causa para a resolução do contrato de trabalho, conforme o art. 482, alínea *j*, da CLT, o qual prevê o ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem.¹⁹

Cabe às empresas, aos empregadores, às entidades profissionais, às organizações sindicais, aos órgãos públicos voltados às relações trabalhistas e à sociedade civil como um todo assegurar medidas de conscientização, prevenção e combate ao assédio moral.

Nos termos do art. 5.º da Convenção 189 da OIT, de 2011, que dispõe sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, todo Estado-membro deve adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos gozem de uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência.

Conforme o Estatuto da Advocacia, no âmbito da ética do advogado, constitui infração disciplinar praticar assédio moral, assédio sexual ou discriminação (art. 34, inciso XXX, da Lei 8.906/1994, incluído pela Lei 14.612/2023).

Como sanção disciplinar, a suspensão é aplicável nos casos de infrações definidas no art. 34, inciso XXX, da Lei 8.906/1994 (art. 37, inciso I, da Lei 8.906/1994, com redação dada pela Lei 14.612/2023).

Para os fins da Lei 8.906/1994, considera-se:

I – *assédio moral*: a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional;

II – *assédio sexual*: a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras,

¹⁹ Cf. DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*, cit., p. 289.

gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

III – *discriminação*: a conduta comissiva ou omissiva que dispense tratamento constrangedor ou humilhante a pessoa ou grupo de pessoas, em razão de sua deficiência, pertença a determinada raça, cor ou sexo, procedência nacional ou regional, origem étnica, condição de gestante, lactante ou nutriz, faixa etária, religião ou outro fator (art. 34, § 2.º, da Lei 8.906/1994, incluído pela Lei 14.612/2023).

O Título II-A da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, versa sobre o *dano extrapatrimonial*.

Os danos extrapatrimoniais abrangem os de natureza moral, estética e existencial.

Ocorrendo dano de natureza extrapatrimonial ou material, presentes o nexo causal²⁰ e o dolo ou a culpa (exceto nas hipóteses de responsabilidade objetiva²¹), surge o dever de indenizar. Nessa linha, responsabilidade civil é a obrigação de responder pelas consequências jurídicas decorrentes do ato ilícito praticado, reparando o prejuízo causado.

²⁰ Cf. LISBOA, Roberto Senise. *Manual de direito civil: obrigações e responsabilidade civil*. 3. ed. São Paulo: RT, 2005. v. 2, p. 524-525: “De acordo com a *teoria da causalidade adequada* ou *subjetiva*, de Von Bar e Von Kries, o evento danoso deve ser apreciado à luz dos antecedentes necessários e adequados para a sua ocorrência. Esse foi o modelo adotado pelo sistema de 1916 e pelo novo Código. [...] Segundo a teoria da causalidade imediata, somente se poderia responsabilizar uma pessoa se a conduta por ela efetivada proporcionasse de forma imediata e direta prejuízos à vítima”. Aplicando-se as teorias da causalidade adequada e mesmo a imediata, ocorrendo *culpa concorrente* (agente e vítima), não remanesce o direito de indenização integral, mas deve ser reduzido proporcionalmente. Como esclarece Maria Helena Diniz, ocorrendo “*culpa concorrente*: da vítima e do agente”, haverá “uma atenuação da responsabilidade, hipótese em que a indenização é, em regra, devida por metade [...] ou diminuída proporcionalmente” (*Curso de direito civil brasileiro*, cit., p. 78). Nesse sentido, cf. o art. 945 do Código Civil de 2002: “Se a vítima tiver concorrido culposamente para o evento danoso, a sua indenização será fixada tendo-se em conta a gravidade de sua culpa em confronto com a do autor do dano”.

²¹ Cf. art. 927, parágrafo único, do Código Civil de 2002: “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”. Cf. ainda art. 225, § 3.º, da Constituição Federal de 1988 e art. 14, § 1.º, da Lei 6.938/1981 (Lei de Política Nacional do Meio Ambiente), que preveem a responsabilidade civil objetiva nas lesões ao meio ambiente, no qual se inclui o meio ambiente de trabalho (art. 200, inciso VIII, da CF/1988).

Cabe ressaltar que para a incidência da responsabilidade civil decorrente de acidente do trabalho, e respectiva indenização por danos extrapatrimoniais e materiais, o nexos causal exigido é mais restrito do que aquele nexos amplo e elástico, previsto na Lei 8.213/1991, para a simples existência do acidente do trabalho para fins previdenciários, relacionados ao seguro acidentário, de caráter social e fundado na teoria do risco integral.²²

Efetivamente, como se observa na previsão do art. 21, inciso II, da Lei 8.213/1991, até mesmo o acidente sofrido pelo segurado em consequência de “casos fortuitos ou decorrentes de força maior” (alínea *e*) são equiparados a acidentes do trabalho para fins previdenciários, configurando a chamada *causalidade indireta*. No entanto, o dever de indenizar danos morais e materiais, nesses casos, fica afastado, por ausência do necessário nexos causal (ou mesmo de concausa) entre o acidente (ou doença) e o exercício do trabalho, específico da responsabilidade civil,²³ que se pauta pelas teorias da causalidade adequada e imediata.

Além disso, como já destacado, o direito à reparação civil por danos morais decorre de lesão a direito da personalidade, como ocorre no chamado dano estético, com violação à integridade física e ao direito à imagem ou aparência externa.

De acordo com o entendimento dominante, o que não se exige é a efetiva demonstração de eventual sofrimento, aflição ou outro sentimento intimamente padecido subjetivamente pela vítima, pois

²² Cf. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 127: “no terreno da responsabilidade civil só haverá obrigação de indenizar se houver nexos causal ou concausal ligando o acidente ou doença com o exercício do trabalho a serviço da empresa. As hipóteses de causalidade indireta admitidas na cobertura acidentária não caracterizam o nexos causal adotado como pressuposto da indenização civil”.

²³ Cf. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*, cit., p. 126: “a lei concedeu uma amplitude maior ao nexos causal para os efeitos do seguro acidentário, incluindo situações não relacionadas diretamente ao exercício do trabalho. Assim, algumas hipóteses de eventos cobertos pelo seguro acidentário, no âmbito da responsabilidade civil são enquadradas como excludentes do nexos causal ou da indenização como são os acidentes ocorridos por motivo de força maior, caso fortuito ou provocados por terceiros”.

é do fato da violação do direito da personalidade (em si) que surge, automaticamente, o prejuízo de ordem moral.²⁴⁻²⁵

O Tribunal Superior do Trabalho fixou ainda a seguinte tese vinculante em incidente de recurso de revista repetitivo (Tema 88): “A conduta do empregador, ao impedir o retorno do empregado ao trabalho e inviabilizar o recebimento da sua remuneração após a alta previdenciária, mostra-se ilícita e configura dano moral *in re ipsa*, sendo devida a indenização respectiva” (TST, Pleno, RR-1000988-62.2023.5.02.0601, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, j. 24.03.2025).

A Constituição Federal de 1988, no art. 7.º, inciso XXVIII, segunda parte, ao versar sobre o acidente de trabalho, assegura o direito à indenização a que está obrigado o empregador, “quando incorrer em dolo ou culpa”. O benefício previdenciário acidentário, previsto na lei de seguridade social, é que se rege pela responsabilidade objetiva, fundada no risco social (art. 7.º, inciso XXVIII, primeira parte, da CF/1988).

Apesar dessa previsão, cabe analisar os casos em que a atividade desenvolvida pelo empregador é prevista em lei como hipótese de responsabilidade objetiva, ou mesmo quando a atividade normalmente desenvolvida pelo empregador implique, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (art. 927, parágrafo único, do Código Civil de 2002).²⁶

²⁴ Cf. LISBOA, Roberto Senise. *Manual de direito civil*, cit., p. 503: “A responsabilidade de agente causador do dano moral advém da violação, ou seja, trata-se de responsabilidade *ex facto*, bastando a demonstração dos acontecimentos causadores do dano. A prova do dano moral decorre, destarte, da mera demonstração dos fatos (*damnum in re ipsa*). [...] A presunção da existência do dano no próprio fato violador é absoluta (presunção *iure et de iure*), tornando-se prescindível a prova do dano moral”.

²⁵ O Tribunal Superior do Trabalho fixou a seguinte tese vinculante em incidente de recurso de revista repetitivo (Tema 61): “O transporte de valores por trabalhador não especializado configura situação de risco a ensejar reparação civil por dano moral *in re ipsa*, independentemente da atividade econômica do empregador” (TST, Pleno, RR-0011574-55.2023.5.18.0012, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, j. 24.02.2025).

²⁶ O Tribunal Superior do Trabalho fixou a seguinte tese vinculante em incidente de recurso de revista repetitivo (Tema 84): “Em caso de roubo sofrido por carteiro (agente postal) durante o trabalho, é objetiva a responsabilidade civil do empregador pela reparação do dano moral, uma vez que a atividade de entrega de correspondências e mercadorias

Nessas hipóteses, ocorrendo lesões patrimoniais e/ou morais ao empregado, decorrentes de acidente do trabalho ou doença profissional, é necessário saber se a responsabilidade do empregador é subjetiva ou objetiva.

Nos casos em questão, evoluindo na compreensão da matéria, o correto é entender que prevalece a nova disposição, mais favorável, do Código Civil em vigor, ao prever a *responsabilidade objetiva* nos casos previstos em lei, ou quando a atividade desenvolvida seja de risco.²⁷

Nessa linha, seria um paradoxo que o terceiro lesado possa obter a reparação civil independentemente de culpa, mas, quanto a danos sofridos pelo empregado, exija-se a sua presença.²⁸ Nesse sentido, transcrevem-se os seguintes julgados oriundos do Tribunal Superior do Trabalho:

“Recurso de revista. Dano moral. Acidente de trabalho. Responsabilidade objetiva do empregador. Art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Conceito de atividade habitualmente desenvolvida. Direito do Consumidor. Direito do Trabalho. Princípio constitucional solidarista. Incidência. O sistema de responsabilidade civil adotado pelo ordenamento jurídico é um dos reflexos da preocupação do legislador com a tutela dos direitos pertencentes àqueles que não podem negociar, em condições de igualdade, os seus interesses com a outra parte da relação contratual. Nesse passo, o Código Civil, em seu art. 927, parágrafo único, estabelece que será objetiva a responsabilidade daquele que, em face do desenvolvimento normal de sua atividade, puder causar dano a outrem. Atividade, no sentido utilizado pela norma, deve ser entendida como a conduta habitualmente desempenhada, de maneira comercial ou empresarial, para a realização dos fins econômicos visados pelo autor do dano. Entretanto, dado o caráter excepcional de que se reveste a responsabilidade objetiva em nosso ordenamento jurídico (já que a regra é a de que somente haverá a imputação de conduta lesiva a alguém se provada a sua atuação culposa), somente

envolve risco diferenciado em relação aos trabalhadores em geral” (TST, Pleno, RR-1000403-39.2023.5.02.0462, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, j. 24.03.2025).

²⁷ Cf. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*, cit., p. 103-105.

²⁸ Cf. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo Código Civil brasileiro. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, RT, ano 29, n. 111, p. 173, jul.-set. 2003.

nos casos em que os produtos e serviços fornecidos pelo causador do dano apresentarem perigo anormal e imprevisível ao sujeito que deles se utiliza haverá espaço para a incidência do citado diploma legal. Ressalte-se, ainda, que o Código Civil, por força dos arts. 8.º, parágrafo único, da CLT e 7.º do CDC ostenta a condição de norma geral em termos de responsabilidade civil, motivo pelo qual a sua aplicação aos demais ramos do direito depende da inexistência de legislação específica sobre o assunto, assim como de sua compatibilidade com os princípios inerentes à parcela do direito a que se visa a inserção da aludida regra geral. No direito do consumidor, a responsabilidade do fornecedor pelos defeitos dos produtos e serviços despejados no mercado é objetiva, independentemente da atividade por ele normalmente desenvolvida apresentar risco a direito de outrem. Assim, desnecessária a aplicação da norma civil às relações de consumo, dado o caráter mais benéfico desta. No direito do trabalho, entretanto, o art. 7.º, XXVIII, determina, tão somente, que o empregador responderá pelos danos morais e materiais causados aos seus empregados, desde que comprovada a culpa daquele que suporta os riscos da atividade produtiva. A Constituição Federal, como se percebe, não faz menção à possibilidade de se responsabilizar objetivamente o empregador pelos aludidos danos. Apesar disso, tendo em vista o disposto no *caput* do aludido dispositivo constitucional e o princípio da norma mais benéfica, a outra conclusão não se pode chegar, senão a de que não se vedou a criação de um sistema de responsabilidade mais favorável ao empregado, ainda que fora da legislação especificamente destinada a reger as relações laborais, mormente se considerarmos que o trabalhador, premido pela necessidade de auferir meios para a sua sobrevivência, apresenta-se, em relação ao seu empregador, na posição mais desigual dentre aquelas que se pode conceber nas interações humanas. Dessa forma, a fim de evitar o paradoxo de se responsabilizar o mesmo indivíduo (ora na condição de empregador, ora na condição de fornecedor) de forma diversa (objetiva ou subjetivamente) em face do mesmo evento danoso, somente pelo fato das suas consequências terem atingidos vítimas em diferentes estágios da atividade produtiva, necessária se faz a aplicação do art. 927, parágrafo único, do Código Civil ao direito do trabalho, desde que, no momento do acidente, o empregado esteja inserido na atividade empresarialmente desenvolvida pelo seu empregador. A adoção de tal entendimento confere plena eficácia ao princípio constitucional solidarista, segundo o qual a reparação da vítima afigura-se mais importante do que a individualização de um culpado pelo evento danoso. Na hipótese dos autos, restam presentes os elementos necessários à incidência do dispositivo civilista, motivo

pelo qual merece acolhida a pretensão esposada pelo obreiro em sua petição inicial. Recurso de revista conhecido e provido” (1.^a Turma, RR 946/2006-025-12-00.0, j. 17.12.2008, Redator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, *DEJT* 20.02.2009).

“Trabalho. Indenização por danos morais e materiais. Responsabilidade objetiva. A análise dos pleitos relativos à indenização por danos morais e materiais em virtude de acidente de trabalho se faz também à luz da responsabilidade objetiva, bastando a comprovação, de acordo com a teoria do risco da atividade, do dano e do nexo de causalidade entre este e a atividade desempenhada pela vítima. Na espécie, conforme consignado no acórdão regional, restaram demonstrados o dano e o nexo causal, de modo que há de responder a reclamada pelo pagamento da indenização correspondente. Recurso de revista conhecido e provido, no particular” (3.^a Turma, RR 65300-32.2005.5.15.0052, j. 16.12.2009, Relatora Ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, *DEJT* 23.04.2010).

Entretanto, cabe registrar a existência de decisões do Tribunal Superior do Trabalho em sentido diverso:

“Recurso de revista. Indenização por danos provenientes de infortúnios do trabalho. Responsabilidade subjetiva do empregador de que trata o artigo 7.º, inciso XXVII (*sic*) da Constituição em detrimento da responsabilidade objetiva consagrada no § único do artigo 927 do Código Civil de 2002. Supremacia da norma constitucional. Inaplicabilidade da regra de direito intertemporal do § 1.º do artigo 2.º da LICC. I – É sabido que o acidente de trabalho e a moléstia profissional são infortúnios intimamente relacionados ao contrato de emprego, e por isso só os empregados é que têm direito aos benefícios acidentários, daí ser impondo a conclusão de a indenização prevista no artigo 7.º, inciso XXVIII da Constituição se caracterizar como direito genuinamente trabalhista. II – Essa conclusão não é infirmável pela versão de a indenização prevista na norma constitucional achar-se vinculada à responsabilidade civil do empregador. Isso nem tanto pela evidência de ela reportar-se, na realidade, ao artigo 7.º, inciso XXVIII, da Constituição, mas sobretudo pela constatação de a pretensão indenizatória provir não da culpa aquiliana, mas da culpa contratual do empregador, extraída da não observância dos deveres contidos no artigo 157 da CLT. III – Sendo assim, havendo previsão na Constituição da República sobre o direito à indenização por danos material e moral, provenientes de infortúnios do trabalho, na qual se adotou a teoria da responsabilidade subjetiva do empregador, não cabe trazer à colação a responsabilidade objetiva de que trata o § único do

artigo 927 do Código Civil de 2002. IV – Isso em razão da supremacia da norma constitucional, ainda que oriunda do Poder Constituinte Derivado, sobre a norma infraconstitucional, segundo se constata do artigo 59 da Constituição, pelo que não se pode absolutamente cogitar da revogação do artigo 7.º, inciso XXVIII, da Constituição, a partir da superveniência da norma do § único do artigo 927 do Código Civil de 2002, não se aplicando, evidentemente, a regra de Direito Intertemporal do § 1.º do artigo 2.º da LICC. Recurso conhecido e desprovido” (4.ª Turma, RR 1832/2006-026-12-00.4, j. 15.10.2008, Rel. Ministro Antônio José de Barros Levenhagen, *DEJT* 24.10.2008).

“I) Agravo de instrumento. Divergência jurisprudencial. Caracterização. Demonstrado no agravo de instrumento que a revista oferecia divergência jurisprudencial válida e específica em relação à não aplicação da responsabilidade objetiva para a condenação à indenização por danos morais decorrente de acidente de trabalho, o apelo merece ser provido. Agravo de instrumento provido. II) Recurso de revista. Indenização por danos morais. Inexistência de culpa ou dolo da reclamada. Responsabilidade objetiva. Impossibilidade. 1. Para a existência do dever de reparar o dano causado, alguns pressupostos devem estar presentes, sem os quais o próprio instituto da responsabilidade se torna inaplicável à hipótese, quais sejam, o dano experimentado pelo ofendido, a ação ou a omissão do causador, o nexo de causalidade e a culpa ou o dolo do agente. Trata-se do estabelecimento do nexo causal entre lesão e conduta omissiva ou comissiva do empregador, sabendo-se que o direito trabalhista brasileiro alberga tão somente a teoria da responsabilidade subjetiva, derivada de culpa ou dolo do agente da lesão em matéria trabalhista (CF, art. 7.º, XXVIII). 2. *In casu*, o Regional confirmou a sentença condenatória de pagamento de indenização por danos morais decorrente de acidente de trabalho, sob o fundamento de que, independentemente de culpa da Reclamada, a sua responsabilização seria objetiva, na forma do art. 927, parágrafo único, do CC, na medida em que desempenha atividade empresarial intrinsecamente perigosa (laminação de madeira). 3. Se, por um lado, a norma civil não alcança a esfera trabalhista, iluminada pelo comando constitucional do art. 7.º, XXVIII, por outro, nenhuma atividade laboral está infensa a riscos de acidente (no próprio dizer de Guimarães Rosa, em sua epopeia – Grande Sertão: Veredas – ‘viver é muito perigoso’), mas a CLT somente admite o adicional de periculosidade para as atividades de risco acentuado, ínsito ao manuseio de explosivos, inflamáveis (art. 193) e energia elétrica (Lei 7.369/85, art. 1.º), o que descartaria, em tese, a invocação da responsabilidade objetiva por risco em relação ao setor de laminação de madeira, que é a hipótese dos autos. 4. Assim, não há