

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DE TRABALHO

Alexandre Walmott Borges¹

Sérgio Augusto Lima Marinho²

RESUMO

O trabalho analisa a responsabilidade civil do empregador pelo acidente de trabalho sofrido pelo empregado. Parte-se do problema sobre a existência de duas normas jurídicas que tratam de forma divergente a matéria, o artigo 7º, XXVIII da Constituição Federal e o artigo 927, parágrafo único do Código Civil. Se a Lei Maior prevê uma responsabilidade civil subjetiva nos casos de acidentes de trabalho, a Lei infraconstitucional posterior trata de uma responsabilidade objetiva a qual independe de culpa em sentido lato (dolo ou culpa). Na busca pela solução da referida antinomia jurídica apresentam-se os diversos argumentos prós e contras à aplicação de uma ou outra norma jurídica buscando-se parâmetros seguros para a resolução do conflito normativo. A conclusão mostra que os critérios tradicionais de solução de conflitos normativos (hierarquia, anterioridade e especificidade) não se mostram parâmetros adequados para a solução da antinomia jurídica apresentada excluindo-se mutuamente. Contudo, pode-se advogar a prevalência da norma do artigo 927, parágrafo único do Código Civil com base no princípio da prevalência da norma mais favorável e da abertura material do catálogo dos direitos fundamentais.

PALAVRAS CHAVE: Responsabilidade civil subjetiva; responsabilidade civil objetiva; acidente de trabalho; princípio da prevalência da norma mais favorável.

¹ Prof. Dr. Alexandre Walmott Borges, docente da Faculdade de Direito “Prof. Jacy de Assis” da Universidade Federal de Uberlândia. Av. João Naves de Ávila, 2121, Santa Mônica, Uberlândia-MG – 38.408-100. E-mail: walmott@gmail.com.

² Acadêmico da Faculdade de Direito “Prof. Jacy de Assis” da Universidade Federal de Uberlândia. Avenida Das Américas, 300, Morada da Colina, Uberlândia-MG - 38.411-020. E-mail: augusto_sl@hotmail.com.

RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

RESUMEN

En el documento se analiza la responsabilidad del empleador por el accidente laboral sufrido por el trabajador. Se inicia con el problema de la existencia de dos normas jurídicas que tienen que ver con la materia de diferentes maneras, el artículo 7º, XXVIII de la Constitución y el artículo 927, inciso primero del Código Civil. Si la ley suprema establece una responsabilidad subjetiva en los casos de accidentes, en la Ley civil posterior es una responsabilidad objetiva que es independiente de la culpa en sentido amplio. En la búsqueda de la solución de esta antinomia argumentos jurídicos actuales de los pros y los contras de la aplicación de una norma legal u otra está buscando parámetros confiables para la resolución del conflicto normativo. La conclusión muestra que los criterios tradicionales de solución de conflictos normativos (jerarquía, prioridad y especificidad) no se prestan para resolver adecuadamente la antinomia jurídica. Sin embargo, se puede abogar por la prevalencia de la regla del artículo 927, un párrafo del Código Civil basado en el principio de la prevalencia de la norma más favorable y en la apertura del catálogo de derechos fundamentales.

PALABRAS CLAVE: Responsabilidad civil subjetiva; responsabilidad civil objetiva, accidente de trabajo; principio de la prevalencia de la norma más favorable.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objeto de pesquisa a responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho. O trabalho é desenvolvido utilizando-se o método dedutivo. A pesquisa encontra-se pautada em consulta bibliográfica sendo uma abordagem da dogmática jurídica vez que se pretende analisar a construção doutrinária a respeito do tema.

Para tanto, dividimos o trabalho em 4 (quatro) capítulos abordando no primeiro capítulo o que deve ser entendido por relação de emprego, o acidente de trabalho e responsabilidade civil. Em seguida apresentam-se as distintas previsões legais a respeito do tema. Finalmente, buscam-se parâmetros para a solução do conflito normativo apresentado para nos posicionarmos a respeito da aplicação de uma ou outra norma jurídica.

2 CONSIDERAÇÕES PROPEDEÚTICAS

O trabalho é o fator de transformação da natureza, o domínio da natureza selvagem do homem (como de todo animal) se dá através do labor que imprime ao dado natural, a marca do humano (BOBBIO, Norberto, 1997, pp. 195-196). O ser humano não se labora tão somente com o intuito de conseguir recursos financeiros que provejam o sustento, mas busca também a realização pessoal através do trabalho. “O exercício de uma profissão há que configurar a realização da vocação de homem, pois quando este tem uma vocação, ingressa na participação, no todo, no universal, portanto” (CAMARGO, 1998, P. 13).

Das relações de trabalho a relação de emprego é a relação jurídica que ocorre em maior número na sociedade, o empregado desenvolve sua atividade com pessoalidade, habitualidade, juridicamente subordinado ao empregador e tendo em vista perceber remuneração ao final de um período de prestação do serviço.

Mas o trabalho por mais simples que seja oferece riscos ao empregado risco este que é assumido por aquele que toma os seus serviços. Busca-se ao máximo evitar que os trabalhadores no exercício do seu labor sofram acidentes de trabalho, contudo nem sempre isso é possível e acidentes ocorrem.

Em resposta a este fato frequente o direito determina o dever do empregador de indenizar o empregado que vem a sofrer algum acidente de trabalho. Contudo, ocorre que a

legislação que regulamenta o dever de o empregador indenizar o empregado pelo dano sofrido se mostra, ao menos aparentemente, controversa.

Por um lado a Constituição Federal cria um direito ao trabalhador de ser indenizado quando o empregador incorrer em dolo ou culpa, ou seja, cria uma responsabilidade civil subjetiva. Assim o dever jurídico de indenizar o dano sofrido somente encontra-se presente se comprovado da culpa em sentido amplo (dolo ou culpa) do empregador, além do nexo de causalidade entre a sua ação ou omissão e o dano sofrido pelo empregado.

A seu turno, o Código Civil brasileiro dispõe que haverá a obrigação de reparar o dano independentemente de culpa, entre outros casos, quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano (empregador) implicar, por sua natureza, riscos a direitos de outrem. Percebe-se então que o novel diploma diz prevê uma responsabilidade civil objetiva.

Resta então ao operador do direito o dever de solucionar este conflito de normas e construir um entendimento uniforme para que o cidadão ao deduzir em juízo uma pretensão à reparação de dano por acidente de trabalho, não se encontre a mercê do acaso de ter sua pretensão julgada por este ou aquele operador.

O presente trabalho tem por objetivo lançar luzes a respeito do tema, apresentando os diversos posicionamentos a respeito para ao final construir um entendimento que se pretenda mais adequado.

Antes de adentrarmos na temática central pretendida pelo trabalho, faz-se necessário tecermos algumas considerações iniciais para a melhor compreensão do trabalho. Assim, ainda que apenas perfunctoriamente, para não fugir dos objetivos do trabalho, comenta-se acerca do que deve ser entendido por relação de emprego, acidente de trabalho e responsabilidade civil.

2. 1 RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação empregatícia é uma das espécies do gênero relação de trabalho. A seu turno, relação de trabalho é todo vínculo jurídico que envolva pessoa natural prestando obra ou serviço mediante uma contra prestação. Enquanto espécie da relação de trabalho, a relação empregatícia possui características peculiares que lhes dão configuração, tais características são os denominados elementos fáticos jurídicos da relação de emprego.

A relação empregatícia, enquanto fenômeno sócio-jurídico, é resultado da síntese de um diversificado conjunto de fatores reunidos em um dado contexto social ou interpessoal

(DELGADO, 2009, p. 269). Portanto, para configurar a relação de emprego faz-se necessária a conjugação de certos elementos fático-jurídicos.

Os elementos fáticos jurídicos caracterizadores da relação de emprego são: trabalho realizado por pessoa natural, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica (DELGADO, 2009, p. 269). Explica-se, para que haja uma relação empregatícia o trabalho deve ser realizado por pessoa natural, sendo pessoa jurídica que realiza o trabalho não há vindo empregatício entre aquele que toma o trabalho (que pode ser pessoa natural ou jurídica) e aquele que exerce o trabalho. Esse critério para a configuração da relação empregatícia encontra-se nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas.

O critério da pessoalidade somente se aplica ao empregado, o empregador pode ser substituído e ainda sim subsistirá a relação de emprego, contudo, o empregado não pode ser substituído por outra pessoa, pois assim não subsistiria a relação de emprego. A pessoalidade do empregado na relação empregatícia também é exigência do artigo 3º da CLT.

O terceiro elemento caracterizador da relação de emprego é o da não eventualidade da atividade. Por este elemento a atividade deve ser constante para se caracterizar uma relação de emprego, se o trabalho for episódico, não relacionado com os fins da empresa em que não se fixa juridicamente o empregado ao empregador ter-se-á relação de trabalho eventual e não relação de emprego. Ressalte-se que a sazonalidade não desconstitui a relação de emprego, o trabalhador sazonal, é um empregado.

O empregado deve obrigatoriamente receber uma contraprestação que não precisa ser necessariamente em dinheiro, essa onerosidade porém deve ser analisada sob dois aspectos: o subjetivo, pelo qual o trabalhador deve ter a intenção de receber a contraprestação e o objetivo, o trabalhador deve efetivamente receber uma contraprestação.

Por fim, para que haja relação empregatícia deverá haver subordinação jurídica do empregado ao empregador. Note-se que não se trata de uma subordinação técnica (por vezes o conhecimento do empregado é maior que o do empregador), nem econômica, (atletas profissionais, por exemplo, têm renda maior). A subordinação é jurídica, pois o trabalho deve ser exercido segundo os ditames do empregador.

Em vista do que foi apresentado, pode-se formar um conceito do que vem a ser relação empregatícia. Assim temos que a relação empregatícia é toda atividade prestada por pessoa física, pessoalmente, de caráter não eventual, mediante remuneração, paga ou devida, de forma subordinada.

2. 2 ACIDENTE DE TRABALHO

A conceituação de acidente de trabalho é definida pela Lei 8.213/1991 em seu artigo 19, lecionando a respeito do tema Antônio Lopes Monteiro e Roberto Fleury de Souza Bertagni escrevem que acidente de trabalho é aquele:

que ocorre pelo exercício do trabalho provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução da capacidade permanente ou temporária para o trabalho. Ou seja, trata-se de um evento único, subitâneo, imprevisto, bem configurado no espaço e no tempo e de consequências geralmente imediatas. Não é de sua essência a violência. (2009, p. 16).

A conceituação supra transcrita dispensa maiores comentários e é a qual se refere quando se fala em acidente de trabalho. Importe salientar que o autor ainda nos adverte em relação à existência de infortúnios laborais os quais, sem provocarem alarde ou impacto, redundam em danos graves e até fatais meses ou anos depois de sua ocorrência. Por isto o que se exige é o nexo de causalidade e a lesividade para a configuração do acidente de trabalho³.

A referida lei conceitua acidente de trabalho inicialmente em sentido estrito para posteriormente fazê-lo em sentido amplo ou por extensão, o referido artigo 19 cuida de caracterizar o acidente tipo também denominado macrotrauma. Neste diapasão, Hertz Jacinto Costa se pronuncia no seguinte sentido:

Podemos dizer que o acidente tipo, ou acidente modelo se define como um ataque inesperado ao corpo humano ocorrido durante o trabalho, decorrente de uma ação traumática violenta, subitânea, concentrada e de consequências identificadas. (2009, p. 81).

O acidente do trabalho apresenta duas características básicas, são elas: o nexo de causa e efeito ou causalidade e a prejudicialidade. Aquela se faz presente quando o resultado ocorre no ambiente de trabalho ou em razão de sua execução, não resultando de ato doloso do empregado. A seu turno, a prejudicialidade se faz presente quando em decorrência do fato (acidente) ocorrer um dano físico ou psíquico ao trabalhador.

Alem do acidente tipo, a Lei 8.213/91 em seu artigo 21 prevê algumas situações que semelhantemente configuram acidente do trabalho, são denominados acidentes do trabalho por equiparação, porque estão ligados indiretamente com a atividade exercida. Adverte-se

³Neste sentido, confira-se MONTEIRO, Antônio Lopes e BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza, **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**: Conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas. São Paulo: Saraiva, 2009.

então que o a terminologia acidente de trabalho será utilizada indiscriminadamente tanto para se referir ao macrotrauma (sentido escrito) como às demais situações elencadas pelo artigo 21 da Lei 8.213/91.

2. 3 RESPONSABILIDADE CIVIL

Em vista dos objetivos do presente trabalho, neste capítulo pretende-se tão somente lançar luzes sobre o que vem a ser o instituto da responsabilidade civil sem maiores aprofundamentos no tema.

O instituto da responsabilidade civil é estudado por diversos doutrinadores pátrios de renome que explicam adequadamente do que se trata o instituto. Para Maria Helena Diniz o instituto pode ser definido como

A aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda, ou, ainda, de simples imposição legal. (2006, p. 40).

A seu turno, Sergio Cavalieri Filho leciona no sentido de que a responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo que surge para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário. Somente se pode falar de responsabilidade civil onde houver violação de um dever jurídico e dano.⁴

Em sua lição o Autor nos mostra que a responsabilidade civil surge na ocorrência no mundo dos fatos de dois eventos, quais sejam: a violação de um dever jurídico, geralmente um dever de cuidado, que deve ser seguida da ocorrência de um dano. Estando estes presentes, surge para aquele que sofre o dano o direito de ser ressarcido.

Neste diapasão, faz-se mister citar a lição de Pablo Stolze Gangliano e Rodolfo Pamplona Filho para quem:

A noção jurídica de responsabilidade pressupõe a atividade danosa de alguém que, atuando a priori ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, às consequências do seu ato (obrigação de reparar). (2006, p. 9).

O dolo ou a culpa daquele que causa o dano podem ou não serem determinantes para a sua obrigação de indenizar a vítima. Se relevantes, fala-se em responsabilidade subjetiva, na

⁴ Vide CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

qual o dever jurídico de indenizar a vítima somente existe se tiver o autor do dano agido com dolo ou ao mesmo culpa.

Todavia, pode ser que por opção do legislador o dolo ou a culpa não sejam elementos relevantes para que surja a obrigação de reparação do dano por parte do autor do mesmo, bastando estar presente o nexó de causalidade entre a ação ou omissão do autor e o dano sofrido pela vítima. Nestes casos, fala-se em responsabilidade objetiva.

Nesta quadra, é a lição de Arnaldo Ward e Bruno Giancoli a respeito da responsabilidade civil subjetiva e objetiva:

Examinando-se o critério da conduta do causador do dano, a responsabilidade pode ser subjetiva, quando baseada na culpa em sentido lato (culpa ou dolo), ou objetiva, quando independente de qualquer falha humana (culpa) ou desejo de causar o dano (dolo), noutras palavras, decorre de uma simples relação de causalidade (nexo causal) e/ou de uma situação específica do responsável ou de obrigação que lhe é atribuída. (2012, p. 171).

Ainda no que tange à responsabilidade civil objetiva, não qual não há que se perquirir sobre dolo ou culpa do causador do dano, Maria Helena Diniz assevera que:

Isto é assim porque a ideia de reparação é mais ampla do que a de ato ilícito, pois, se este cria o dever de indenizar, há casos de ressarcimento de prejuízo em que não se cogita da ilicitude da ação do agente. A responsabilidade objetiva funda-se num princípio de equidade, existente desde o direito romano: aquele que lucra com uma situação deve responder pelos riscos ou pelas desvantagens dela resultantes. (2005, p. 56).

3 O CONFLITO NORMATIVO

O problema discutido no presente trabalho é então o aparente conflito de normas acerca da responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho. Dispõe o artigo 927, parágrafo único do Código Civil brasileiro que: Parágrafo único. 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.

Pela letra da Lei os acidentes de trabalho sofridos pelos empregados devem ser indenizados pelos empregadores independentemente de incorrerem eles em dolo ou culpa, isto porque, a atividade exercida pelo empregado possui um risco inerente, risco este assumido, ainda que tacitamente, pelo empregador. Dito de outra forma, a civil responsabilidade dos

empregadores por acidentes de trabalho sofridos por seus empregados é objetiva, ou seja, persiste o dever de indenizar independentemente de dolo ou culpa.

Note-se que o dispositivo legal traz a figura do risco para que a situação esteja configurada. Neste ponto, uma vez a legislação não esclarece o que vem a ser este risco, a doutrina busca explicá-lo e nisto controverte. Inicialmente surge a teoria do risco em direito do trabalho como teoria do risco profissional, esta teoria “é mais ampla do que a do risco criado, pois enquanto esta se limita às atividades empresariais perigosas a do risco profissional se estende a todo empregador” (DALLEGRAVE, 2008, p. 95).

Este posicionamento doutrinário tem fulcro no artigo 2º da CLT, considera-se que o referido dispositivo ao dispor que o empregador assume os riscos da atividade econômica, adotou a teoria objetiva, e uma vez que o empregador se responsabiliza pelos ônus para viabilizar sua atividade, não poderá concorrer com qualquer risco ou prejuízo.

Tal teoria foi duramente criticada por parte da doutrina pela generalidade criada. Surgiu então, para explicar o risco da atividade laboral a teoria do risco criado pela qual responderia objetivamente nos termos do artigo 927, parágrafo único do CC o empregador caso a atividade desenvolvida pelo empregado possuísse uma notável potencialidade danosa, relação ao critério da normalidade média.⁵

Por seu turno, a Constituição Federal em seu artigo 7º em seu inciso XXVIII garante aos trabalhadores urbanos e rurais seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Então, há no ordenamento jurídico duas disposições a respeito do dever de indenizar do empregador os acidentes de trabalhos sofridos pelo empregado e estas disposições mostram-se no mínimo incompatíveis. O Código Civil prevê a responsabilidade objetiva, pela qual em caso de acidente de trabalho o dever de indenizar do empregador resta configurado bastando que haja nexos de causalidade entre sua ação ou omissão e o dano sofrido, dispensada a averiguação da culpa em sentido amplo.

Por outro lado, a Carta Magna prevê como requisito para a indenização por parte do empregador além da presença do nexos de causalidade o elemento subjetivo da culpa em sentido amplo (dolo ou culpa), dispensado pela norma do Código Civil, ou seja, cria uma responsabilidade subjetiva.

⁵ Neste sentido vide: DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. vol. 7, 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 56.

Visto o tratamento legislativo e constitucional a respeito do tema, passaremos então nos próximos capítulos à análise deste aparente conflito de normas buscando uma solução para o mesmo caso realmente existente.

4 TÉCNICAS TRADICIONAIS DE SOLUÇÃO PARA CONFLITO DE NORMAS APLICADAS AO CASO

Diversas são as técnicas utilizadas para solucionar conflitos normativos, tradicionalmente considera-se que havendo mais de uma norma jurídica que discipline a mesma situação a norma superior revoga norma inferior, a norma posterior revoga o tratamento normativo anterior, e a norma especial revoga norma geral. São estes os critérios da hierarquia, anterioridade e especificidade.⁶

Tendo em vista as técnicas de solução Assim poder-se-ia argumentar tanto pela prevalência da norma constitucional devendo-se entender que a responsabilidade do empregador por acidente de trabalho é subjetiva, quanto pela prevalência da norma do Código Civil que criaria uma responsabilidade civil objetiva.

Explica-se: se consideramos válido o argumento de que norma superior revoga norma inferior deveria prevalecer o que prevê a constituição, ou seja, que a responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho sofrido pelo empregado é subjetiva. Assim como dito alhures, o dever de indenizar somente surgiria se comprovado o dolo do empregador ou ao menos sua culpa pelo ocorrido.

Contudo, esta teoria apesar da aparente robustez teoria se mostra frágil. Ocorre que a norma do Código Civil apesar de infraconstitucional é posterior à norma constitucional, e até o presente momento não foi objeto de nenhuma ação de inconstitucionalidade, por isto, pela técnica de que a norma posterior revoga a norma anterior o artigo 927, parágrafo único do Código Civil deve ser aplicado em detrimento da norma do artigo 7º, XXVII da Lei Maior.

Mais uma vez a força do argumento é meramente aparente, pois é deveras difícil conceber que uma lei pelo simples fato de ser posterior a Constituição e não ter sido objeto de ação de inconstitucionalidade deva prevalecer àquela. Ainda utilizando as técnicas tradicionais de solução de antinomias poder-se-ia conceber que a norma do Código Civil deva

⁶ Para a melhor compreensão das antinomias jurídicas e dos métodos e critérios para solução de conflitos normativos historicamente corporificados vide FERRAZ Jr, Tércio Sampaio, **Introdução ao estudo do direito**, técnica, decisão, dominação, 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 202 e ss.

prevalecer por ser especial em relação à Constituição. Contudo, mais uma vez, o argumento não é plausível.

Neste panorama, entende-se que não se pode ter em nenhuma das formas tradicionais de solução de conflitos modelo seguro para o caso em questão. Os critérios da hierarquia, anterioridade e especificidade se mostram inadequados para a solução do conflito aparente de norma objeto do presente estudo. Contudo, como dissemos alhures, não podemos nos esquivar de buscar parâmetros seguros para a aplicação de uma ou de outra norma jurídica.

5 POSSÍVEIS PARÂMETROS PARA A SOLUÇÃO

Em decorrência do que foi desenvolvido no capítulo anterior concluiu-se que os parâmetros das técnicas tradicionais de solução de conflitos não respondem a problema do presente trabalho e invalidam uns aos outros reciprocamente. Por isto, buscaremos então parâmetros mais seguros para a aplicação de uma ou outra norma.

5.1 PRINCÍPIO DA PREVALÊNCIA DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

Os princípios são normas basilares do ordenamento jurídico, apesar de nem sempre se encontrarem positivados isto não lhes retira a eficácia vinculante. Neste sentido é pacífico na doutrina que os princípios são enunciações normativas de valor genérico, os quais tem o papel de condicionar e orientar a compreensão do ordenamento jurídico bem como a aplicação, a integração e mesmo a elaboração de novas normas.⁷

Neste diapasão, importante salientar a eficácia vinculante dos princípios como bem assevera Amauri Mascaro Nascimento, para quem:

Princípios não podem ser apenas regras morais porque, se assim fosse, destituídos estariam de qualquer força vinculante. Para que adquiram essa força, devem ser também normas jurídicas. Ela só é adquirida quando aos princípios se adiciona a eficácia normativa. Assim como princípios jurídicos e normas de comportamento moral são duas esferas diferentes conquanto interrelacionadas, expulsar os princípios para fora da ordem jurídica, projetá-los além do campo do direito seria o mesmo que torná-los inúteis e destituídos de função operacional. Os princípios estão no ordenamento jurídico caracterizando-se como valores que o direito reconhece, dos quais as regras jurídicas não se devem afastar para que possam cumprir adequadamente os seus fins. (NASCIMENTO, 2010, p. 445).

⁷ Neste sentido confira-se REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

O direito do trabalho como qualquer ramo autônomo do direito é informado por uma série de princípios e seguramente se pode afirmar que em sua maioria tais princípios visam criar uma relação de igualdade jurídica entre empregados e empregadores compensando a desigualdade econômica, traço marcante das relações de emprego.

Neste diapasão, apenas a título exemplificativo, podemos citar alguns princípios como informadores do direito do trabalho tais como os princípios da proteção, da primazia da realidade, da continuidade da relação de emprego, da liberdade sindical, dentre outros.

O princípio da norma mais favorável é um subprincípio do princípio da proteção. Tal princípio tem por finalidade aplacar as desigualdades existentes nas relações de trabalho em decorrência das diferenças econômicas entre trabalhadores e tomadores de mão de obra.

O princípio da proteção é subdividido e outros três princípios: o *in dúbio pro operário*, o princípio da preservação da condição mais benéfica e o princípio já mencionado da prevalência da norma mais favorável. O *in dúbio pro operário* é um princípio de interpretação do direito do trabalho, por seu intermédio, ao se deparar com uma norma jurídica que possa oferecer dúvidas a respeito do seu genuíno sentido e alcance, o interprete deverá pender, entre as hipóteses cabíveis, para a mais benéfica ao trabalhador.⁸

O segundo princípio, o da preservação da condição mais benéfica tem a função de solucionar o problema da aplicação da norma jurídica no tempo com a finalidade de preservar as vantagens que o trabalhador tem nos casos de transformações prejudiciais que poderiam afetá-lo. Tal princípio mostra-se, portanto uma aplicação do princípio do direito adquirido ao direito do trabalho.

A seu turno, o princípio da prevalência da norma mais favorável também é um princípio de interpretação. Por tal princípio na pluralidade de normas sobre uma mesma situação jurídica, deverá o operador do direito utilizar a norma mais favorável ao trabalhador. Este princípio não incide somente no confronto entre regras concorrentes, mas, também no momento da elaboração de regras e no contexto da interpretação das regras jurídicas.⁹ Assim a lei mais nova que disciplinar uma matéria já regulamentada anteriormente deve criar melhores condições ao trabalho.

Pode-se depreender o princípio da proteção do qual defluem os três subprincípios acima apresentados do próprio texto constitucional. A Carta Política em seu artigo 170, *caput*, preconiza que a valorização do trabalho humano é fundamento da ordem econômica, se o

⁸ Neste sentido, vide: NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso de direito do trabalho**, 25. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010, especialmente pag. 447.

⁹ Neste sentido, vide: DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2007, pag. 199.

trabalho humano é fundamento da ordem econômica e deve ser valorizado, proteger o trabalhador faz-se mister, sobremaneira em um país marcado por tamanha desigualdade social.

Ademais, o princípio da norma mais favorável encontra-se positivado na Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 620. Prevê o referido dispositivo que “as condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”.

Neste diapasão, deve-se ressaltar que a Constituição Federal prevê uma gama de direitos (fundamentais) aos trabalhadores, sem impossibilitar a criação de outros que visem à melhoria de suas condições de vida. Neste sentido é a redação do artigo 7º, *caput*, da Lei Maior o qual dispõe que: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Como vimos alhures o artigo 7º, XXVIII da Lei Maior garante a todos os trabalhadores um seguro contra acidentes a cargo do empregador além de uma indenização em caso de dolo ou culpa deste. A norma constitucional determina então que a responsabilidade civil por acidente de trabalho é subjetiva.

Assim, para que haja o dever de reparar o dano deve estar presente além do próprio dano causado (nexo de causalidade) por uma ação ou omissão do empregador o elemento culpa em sentido lato.

O artigo 927, parágrafo único do Código Civil por sua vez cria um novo direito a reparação do dano, um direito melhor por dispensar do elemento culpa em sentido amplo para sua configuração. Temos então que por força do princípio da proteção e em especial do princípio da prevalência da norma mais favorável, deverá ser aplicada ao caso concreto a norma do artigo 927, parágrafo único do Código Civil em detrimento da norma do artigo 7º, XXVIII da Constituição Federal.

5. 2 RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA COMO GARANTIA FUNDAMENTAL

Além do princípio da aplicação da norma mais favorável, pendem justificativas constitucionais para a aplicação da norma do Código Civil em detrimento da norma constitucional no que toca à responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho.

A dignidade humana foi erguida à categoria de fundamento do Estado Social Democrático de Direito criado pela Constituição Cidadã de 1988. A dignidade da pessoa humana possui no nosso ordenamento jurídico uma dupla função primeiramente é limite da atuação do Estado, da comunidade e dos particulares, mais é ao mesmo tempo uma tarefa de cada um deles.

A preservação saúde do trabalhador, bem como sua integridade física e psíquica corresponde a realização da dignidade humana, então surge não somente para o Estado, mas semelhantemente para os particulares o dever de criar procedimentos e mecanismos que evitem que tal dignidade seja afetada, e quando necessário promover a reparação do dano sofrido. Neste sentido é a lição de Ingo Wolfgang Sarlet:

Da dupla função de proteção e defesa segue também o dever de implementar medidas de precaução procedimentais e organizacionais no sentido de evitar uma lesão da dignidade e dos direitos fundamentais ou, quando isto não ocorrer, com o intuito de reconhecer e fazer cessar (ainda que para efeitos simbólicos), ou, de acordo com as circunstâncias, minimizar os efeitos das violações, **inclusive assegurando a reparação do dano.** (2011, p. 133). Grifamos.

Percebe-se então que o legislador infraconstitucional no artigo 927, parágrafo único do Código Civil persegue esse objetivo de minimizar os efeitos de uma possível violação da dignidade do trabalhador assegurando a reparação do dano de forma mais simples inclusive da que foi prevista pelo próprio constituinte.

Ademais, deve-se ter em mente que a Carta Política em seu artigo 5º, §2º, prevê que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”. Assim pode-se conceber a existência de um direito à reparação do dano por acidente de trabalho decorrente de uma responsabilidade civil objetiva com fundamento no princípio da dignidade humana.

Atente-se ainda ao fato de que o artigo 7º da Constituição Federal elenca em seus diversos incisos um rol de garantias fundamentais a todos os trabalhadores. Contudo, o preceito constitucional no *caput* abre a possibilidade da criação de outras garantias que visem a melhoria das condições sociais do trabalho.

Então, é possível conceber que o legislador infraconstitucional apenas usa de uma atribuição que lhe é conferida pela Carta Política para criar um direito fundamental à reparação do dano por acidente de trabalho, reparação esta que deve ser realizada sem se perquirir do dolo ou culpa do empregador pelo acidente ocorrido, nos moldes do artigo 927, parágrafo único do Código Civil.

Portanto, artigo 927, parágrafo único do Código Civil não pode ser tido por inconstitucional, neste sentido é a lição José Affonso Dallegrave Neto:

Nem se diga, contudo, que o parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil é inconstitucional por suposta afronta à parte final do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. A melhor exegese sistêmica da ordem constitucional garante legitimamente ao parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil, vez que o caput do art. 7º da Constituição Federal assegura um rol de direitos mínimos sem prejuízo de outros que visam à melhor condição social do trabalhador. (2008, p. 268).

todavia, a luz do que foi exposto, deve ser tomado como garantia fundamental do empregado.

6 CONCLUSÃO

A relação de emprego é uma relação jurídica que possui elementos fáticos jurídicos próprios, dentre eles pode-se destacar o da subordinação jurídica do empregado ao empregador, ou seja, o trabalho realizado sob o comando e diretrizes do empregador. Ademais, na relação de emprego o empregador assume os riscos da atividade a ser desenvolvida pelo empregado, daí o dever de reparar os danos sofridos pelo empregado no exercício dessa atividade.

A seu turno, a responsabilidade civil pode ser subjetiva, quando o elemento culpa em sentido amplo for necessário para o surgimento do dever de indenizar, ou objetiva, quando este elemento for dispensável. No que tange a responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho existem duas normas jurídicas disciplinando a matéria, quais sejam: o artigo 7º, XXVIII da CF e o artigo 927, parágrafo único do CC.

Pela norma constitucional, tal responsabilidade civil será subjetiva, isto implica que para haver a obrigação de o empregador indenizar o dano sofrido pelo empregado no exercício do seu mister deverá esta configurado ao menos a culpa leve pelo acidente sofrido. Diversamente disciplina norma do Código Civil, que dispensa o elemento culpa em sentido amplo para efeitos de indenização.

Surge então um conflito normativo entre a norma constitucional e a norma infraconstitucional específica e posterior. Os parâmetros tradicionais de solução de conflitos normativos não se mostram aptos a solucionar o caso em tela. Por isto, buscam-se parâmetros seguros para se justificar a aplicação de uma ou outra norma.

Nesta pesquisa, conclui-se que a norma do Código Civil deve prevalecer em detrimento da norma constitucional por se norma mais benéfica ao trabalhador, aplicando-se

então o princípio interpretativo da prevalência da norma mais benéfica. Ademais pesa em favor desta escolha o argumento de que o artigo 5º, §2º da Constituição promove a abertura material do catálogo dos direitos fundamentais abrangendo também direitos decorrentes dos princípios constitucionais.

Assim, pode-se ligar o direito a reparação do dano decorrente do acidente de trabalho independentemente de dolo ou culpa do empregador ao princípio da dignidade humana que funda a República Federativa do Brasil. Ademais, semelhantemente ao artigo 5º, §2º da CF o artigo 7º, da CF cria uma gama de direitos e garantias fundamentais aos trabalhadores, contudo, não exclui a possibilidade de o legislador infraconstitucional criar novos direitos que melhorem as condições sociais dos trabalhadores.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOBBIO, Norberto. **Locke e o Direito Natural**, Trad. Sérgio Bath. Brasília: UnB, 1997.

CAMARGO, Ricardo Antônio Lucas. **Ordem jurídico - econômica e trabalho**, Porto Alegre: SAFE, 1998.

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

COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de acidente do trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. vol. 7, 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. vol. 7, 20. ed. Saraiva: São Paulo, 2006.

FERRAZ Jr, Tércio Sampaio, **Introdução ao estudo do direito** técnica, decisão, dominação, 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

GAGLIANO, Pablo Stolze e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. Responsabilidade Civil. vol. 7, 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

MONTEIRO, Antônio Lopes e BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza, **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**: Conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso de direito do trabalho**, 25. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

WARD, Arnaldo e GIANCOLI, Bruno Pandori. **Direito civil**. Responsabilidade civil, vol. 7. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.