



ARTIGOS COMPLETOS	1865
RESUMOS	1883



ARTIGOS COMPLETOS

ACIDENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR COM ÊNFASE EM BURNOUT 1866

ACIDENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR COM ÊNFASE EM BURNOUT

Raiana Taila de Oliveira

Univeridade do Oeste Paulista – UNOESTE, Presidente Prudente, SP. E-mail: raiana_taila14@hotmail.com

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo tratar sobre a origem do Direito do Trabalho, suas evoluções e a responsabilidade do empregador nos acidentes de trabalho. Doutrina e Jurisprudência discutem sobre as teorias aplicadas, sendo elas a teoria da responsabilidade objetiva prevista no artigo 927 do Código Civil e a teoria da responsabilidade subjetiva prevista na Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXVIII. Destacando sobre a relação de trabalho e a relação de emprego e formas de prevenção de acidentes e a mais nova aprovada doença ocupacional inclusa no ano de 2022 na CID 11, analisando sobre a condição mais benéfica de vida aos empregados e o ambiente de trabalho saudável para labor de suas atividades. A pesquisa foi elaborada através de levantamento bibliográfico, pesquisas e fichamentos de livros, artigos e trabalhos anteriormente produzidos. Através das análises conclui-se que com o passar dos anos a mão de obra aumenta cada vez mais e assim os acidentes de trabalho também aumentam em grande proporção, gerando grande número de gastos para as empresas e atinge o trabalhador de várias formas, inclusive que o número de acidentes de trabalho fatais vem aumentando durante os últimos anos.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Acidente do Trabalho. Responsabilidade Civil. Síndrome de *Burnout*.

WORK ACCIDENT AND EMPLOYER'S RESPONSIBILITY WITH EMPHASIS ON BURNOUT

ABSTRACT

This article aims to deal with the origin of Labor Law, its evolution and the employer's responsibility in work accidents. Doctrine and Jurisprudence discuss the theories applied, which are the theory of strict liability provided for in article 927 of the Civil Code and the theory of subjective responsibility provided for in the Federal Constitution, in its article 7, item XXVIII. Highlighting the work relationship and the employment relationship and ways of preventing accidents and the newest approved occupational disease included in the year 2022 in ICD 11, analyzing the most beneficial condition of life for employees and the healthy work environment for work of their activities. The research was elaborated through a bibliographic survey, researches and records of books, articles and works previously produced. Through the analyzes it is concluded that over the years the workforce increases more and more and so the work accidents also increase in large proportion, generating a large number of expenses for companies and affects the worker in various ways, including that the number of fatal accidents at work has been increasing in recent years.

Keywords: Labor Law. Work accident. Civil responsibility. Burnout.

INTRODUÇÃO

O trabalho tem seu marco inicial na época da escravidão e servidão em que não perfazia recebimento de remuneração pelo trabalho exercido, tendo o Direito do Trabalho seu marco caracterizado pela Lei Áurea, porém no Brasil o Direito do Trabalho começou a tomar proporção com a chegada da Revolução Industrial.

A luta dos trabalhadores por melhores condições em seu ambiente de trabalho é constante, mas ainda ocorrem muitas situações de inobservância e até mesmo falta de fornecimento de estrutura e equipamentos de proteção individual pela parte da tomadora de serviços, considerando que o ambiente de trabalho deve ser saudável e apto ao trabalhador.

Com o aumento da mão de obra também desencadeou em aumento nas irregularidades e acidentes de trabalho e a Consolidação das Leis Trabalhistas prevê sobre as obrigações e direito tanto dos empregadores como dos empregados.

A intenção da responsabilização pelos acidentes de trabalho é uma forma de prevenção para que novos fatos não venham a se repetir e que seja alerta, pois podem ocorrer casos em que o trabalhador perca a sua vida em decorrência da falta de observância e os cuidados que deviam ser tomados.

Através de doutrinas, jurisprudências e notícias publicadas sobre acidentes de trabalho demonstrou-se sobre os riscos para a vida e saúde do trabalhador.

Neste prisma, inicia-se o trabalho descrevendo sobre a escravidão, a servidão e os tempos atuais sobre o direito do trabalho e a legislação vigente.

Posteriormente, conceitua-se sobre os sujeitos da relação de emprego, a figura do empregado e empregador, a responsabilidade e o treinamento e capacitação dos trabalhadores.

Em seguida, define-se sobre o ambiente de trabalho, segurança do trabalho e prevenção de acidentes.

Subsequente, destaca-se sobre a doença do trabalho, a definição em lei e quais doenças são abrangidas pela lei como equiparadas a acidente de trabalho.

Ao final, conclui-se sobre a Síndrome de Burnout, que foi incluída como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde, destacando sobre a importância dos cuidados para que não chegue ao estágio mais avançado e que traga grandes consequências a vida do trabalhador e as formas de prevenção e destacando sobre as profissões que são mais atingidas pela doença.

ASPECTOS HISTÓRICOS DO TRABALHO

Antes de expor sobre a legislação vigente no Brasil, cabe salientar acerca dos aspectos históricos do direito do trabalho, o qual tem sua origem a muitos anos atrás, desde a época da escravidão e servidão surge a mão de obra, porém sem remuneração.

Neste sentido, os autores Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 59) definem que:

A escravidão, como um sistema social, apresenta os seres humanos divididos em duas classes: senhores e escravos. Para os escravos não se concede o reconhecimento da personalidade jurídica; equiparam-se às coisas, sendo objeto de uma relação jurídica (alienados como qualquer outro bem jurídico), não tendo direitos ou liberdades; são obrigados a trabalhar, sem qualquer tipo de garantia, não percebendo nenhum salário.

Sendo assim, a escravidão não só existiu na Antiguidade, como também esteve presente nas Idades Média e Moderna (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Na colonização do Brasil, os portugueses adotaram o regime de escravidão, no início com os indígenas e, posteriormente, com os negros trazidos da África. Pela Lei Áurea, promulgada a 13/5/1888, houve a abolição da escravidão no Brasil (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Sendo a Lei Áurea considerada um marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro, pois cumpriu um papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado (GODINHO, 2019).

No Brasil, a saúde e a proteção do trabalhador somente mereceram a atenção do legislador na Carta Magna de 1946, sendo o mesmo assunto incluído na Constituição de 1967 e na Emenda Constitucional nº 1, de 1969 (AYRES, 2017).

Sendo assim, o surgimento do Direito do Trabalho é com a sociedade industrial e com o trabalho assalariado, sendo a Revolução Industrial é a razão econômica que leva ao surgimento do Direito do Trabalho.

CONCEITO

Diversos são os conceitos a respeito do que é trabalho, porém todos levam ao mesmo caminho, em que se busca o amparo ao trabalhador, mas da melhor forma podemos definir que trabalho é toda atividade, esforço, seja ela remunerada ou não que possui um determinado fim.

A autora Bonfim (2020, p. 3), define o que é trabalho da seguinte forma:

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. Em que o termo trabalho tem origem no latim – tripalim. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo.

Para complementar o conceito de trabalho, o autor André Langer (apud LEITE, 2018, p. 41) define trabalho como:

O vocábulo “trabalho” é empregado como uma espécie de guarda-chuva que abriga todas as atividades humanas. Vale dizer, todo ato humano é, na essência, um trabalho físico ou mental, em proveito próprio ou alheio, com finalidade econômica ou não econômica. “A noção ‘trabalho’ tornou-se onipresente. O trabalho é como o ar que se respira. Tudo remete a ele e tudo dele depende”.

Para Jorge Neto e Cavalcante (2020, p. 124):

O Direito do Trabalho reflete a visão humanista do próprio Direito nas relações sociais, cujo objeto é o trabalho humano subordinado. É a expressão mais autêntica do humanismo jurídico, atuando como forma de renovação social evitando os problemas decorrentes da questão social nas relações trabalhistas.

Relacionando os vocábulos “fato”, “valor” e “norma”, Octavio Bueno Magano (apud JORGE NETO; CAVALCANTE, 2020, p. 124) define:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, normas e instituições aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais.

O Direito do Trabalho tem por preceito a ordem e fiscalização de leis e fundamentos que protegem as partes empregado e empregador visando sempre a melhora das condições de trabalho da parte hipossuficiente na relação.

RELAÇÃO DE EMPREGO

A primeira lei a tratar sobre a relação de emprego surgiu no ano de 1890, em que mais tarde o Código Civil de 1916 concebeu a prestação de serviços com grande amplitude.

Para que seja caracterizada a relação de emprego é necessário que estejam presentes cinco requisitos:

- Pessoa Física;
- Pessoaalidade;
- Subordinação;
- Onerosidade;
- Não eventual.

Estando presentes os cinco requisitos citados se caracteriza a relação de emprego e na ausência de algum dos requisitos é descaracterizado a relação de emprego.

De acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 334):

Relação de emprego é um contrato, cujo conteúdo mínimo é a lei, possuindo como sujeitos, de um lado, o empregado (pessoa natural), que presta serviços, e, de outro lado, o empregador, em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário.

Conforme o pensamento dos autores Jorge Neto e Cavalcante (apud GODINHO, 2019) trata-se a relação empregatícia de espécie de gênero do trabalho, em que resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) em que estão reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desde que presente todos os requisitos necessários para sua caracterização.

Estando presente os requisitos da relação de emprego estará válida a relação de contrato individual entre as partes.

DIFERENÇA ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Conforme o pensamento da autora Bonfim (2020, p. 250-252), entende-se por relação de emprego e pessoalidade:

Sendo assim, a relação de emprego é espécie, ela um tipo específico da atividade humana. A pessoalidade trata-se de que o emprego é pessoal, em que o indivíduo escolhido é aquele que presta os seus serviços ao empregador, de forma pessoal sendo intransmissível, sendo uma pessoa certa e determinada.

Sendo o contrato de trabalho firmado entre as duas partes empregado e empregador em que o empregado é pessoa física que presta seus serviços de forma pessoal, desenvolvendo o trabalho conforme suas atribuições e qualificações profissionais.

Há de se ressaltar, que a pessoalidade não quer dizer que não possa ser o trabalho executado por outra pessoa, porém essa deve haver o consentimento ou escolha do empregador, não podendo o empregado se fazer substituir por espontânea vontade, escolhendo quem quiser, sem o consentimento de seu patrão e sem a devida qualificação do cargo destinado.

Desta forma, o garçom, que trabalha aos sábados e domingos durante todos os fins de semana é considerado um trabalho com pessoalidade, o entregador de estabelecimento que trabalha aos fins de semana durante todos os fins de semana também tem a mesma consideração a respeito da pessoalidade, sendo aquele que presta serviços em determinado local com frequência contínua, durante um determinado tempo.

A pessoalidade pode ser comprovada por de forma expressa pelas partes por meio de contrato escrito ou oral, ou pela simples repetição da mão de obra por um determinado tempo executado pela mesma pessoa.

A Súmula 159 do TST diz respeito a posição do autor, em que permite de forma clara, a substituição do empregado em razão de suas férias, ressaltando a respeito do caráter pessoal, porém não personalíssimo, sendo assim, podendo ser executado por outra pessoa desde que quem lhe substitua seja aprovado e tenha capacitação e competência para realização dos serviços durante o tempo de sua ausência.

A Súmula 159 do TST destaca sobre a pessoalidade e a substituição em caso de férias:

SUBSTITUIÇÃO DE CARÁTER NÃO EVENTUAL E VACÂNCIA DO CARGO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 112 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

- Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. (ex-Súmula nº 159 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

- Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor. (ex-OJ nº 112 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997.

Existem características na relação de trabalho diferentes da relação de emprego, em que uma consiste em um trabalho prestado de forma contínua e habitual a e outra espécie a pessoa executa uma obra ou um serviço, não gerando a continuidade do trabalho, pois após o término a relação entre as partes se encerra.

SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO EMPREGADO

No contrato individual de trabalho existem duas partes, sendo ela empregado e empregador, sendo necessário diferenciar quais são os direitos e deveres de cada parte da relação.

A autora Bonfim (2020, pág. 48), define acerca do que é empregado:

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Maurício Godinho Delgado (2019, p.420) define empregado como:

Toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação”.

A noção de contrato é importante, uma vez que acentua a dimensão do animus contrahendi que subjaz à relação jurídica formada. Essa intenção de se vincular empregaticamente, como visto (animus contrahendi), é que confere (ou não), do ponto de vista subjetivo, onerosidade empregaticia ao vínculo instituído entre as partes.

Neste sentido, a CLT (BRASIL, 1943) em seu artigo 3º define o conceito de empregado:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Diante do cenário empregado e empregador nota-se que o empregado não está em igualdade jurídica com o empregador, e o direito do trabalho visa garantir a paridade entre as partes, que consiste no empregado como a parte mais fraca da relação.

EMPREGADOR

O empregador é o contratante da mão de obra do empregado, aquele que contrata os serviços a serem realizados, a seguir serão demonstradas definições sobre o conceito de empregador.

Leite (2018) traz como exemplo o pensamento de alguns autores, como Russomano, Orlando Gomes e Elson Gojschalk, Délio Maranhão e José Augusto Rodrigues Pinto, sustentam ser a técnica a definição legal contida na Consolidação, porquanto empregador é a pessoa física ou jurídica, e não a empresa, pois esta é sempre objeto e nunca sujeito de direito.

A CLT (BRASIL, 1943) em seu artigo 2º, § 1º, define o conceito de empregador e também empregador por equiparação:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Sendo assim, o empregador é o contratante dos serviços que serão prestados, mediante remuneração ao empregado.

RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DE TRABALHO

Sergio Ferreira Pantaleão (2021, não paginado) em seu guia trabalhista destaca sobre o pensamento do empregador sobre a responsabilidade da seguinte forma:

"Pago porque a lei me obriga, mas não concordo. A desatenção dele foi o que provocou o acidente. Porque sou eu o responsável?"

Esta reação por parte dos empregadores é bem comum por não se sentirem responsáveis pela causa do acidente e, tampouco, serem condenados ao pagamento de indenização por [dano moral](#) ou material ao empregado acidentado.

Assim como o empregador acredita muitas vezes não ser o culpado pelo empregado sofrer um acidente, não seria razoável acreditar que o empregado tivesse a intenção de provocar o acidente, sob pena de ficar inválido ou incapacitado, sem poder prover o sustento à sua família ou pelo risco de estar "descartando" sua vida pessoal ou [profissional](#).

Acerca da responsabilidade do empregador nos acidentes de trabalho existem duas teorias que discutem a sua abrangência conforme especificado pelo Código Civil de 2002, sendo elas a responsabilidade objetiva e responsabilidade subjetiva do empregador.

Conforme definido pelo Código Civil (BRASIL, 2002) a respeito da responsabilidade do trabalho, define o artigo 950:

Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

Em seguida, Sergio Ferreira (2021, não paginado) define em seu guia que:

O dever de indenizar surgiu da teoria do risco gerado, ou seja, se é o empregador quem cria o risco por meio de sua atividade econômica (empresa), a ele caberá responder pelos danos causados, independente de dolo ou culpa. A este contexto atribuímos a teoria da responsabilidade objetiva.

O artigo 927 do Código Civil define sobre a obrigação de reparar:

Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

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.

Se o empresário se propõe a estabelecer uma empresa que pode oferecer riscos na execução das atividades, se contrata pessoas para executar estas atividades se beneficiando dos lucros gerados, a este (empregador) devem ser atribuídos o risco do negócio, assim como os resultantes dos acidentes também deverão ser por ele suportados.

Por outro lado, há entendimento de que se deveria aplicar, nestes casos, a teoria da responsabilidade subjetiva, ou seja, somente após comprovar que houve dolo ou culpa do empregador, é que lhe imputaria a responsabilidade pelo acidente e, conseqüentemente, o dever de indenizar.

Neste sentido, define o artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal (BRASIL, 1998):

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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

No tocante ao acidente de trabalho e responsabilidade civil, Gonçalves (2021, p. 265) relata que há um grande avanço sobre as teorias adotadas no direito do trabalho sobre a responsabilidade do empregador, e a teoria do risco tem sido o entendimento adotado acerca da responsabilidade objetiva do empregador nos acidentes de trabalho e cabendo a estes somente que se comprove a existência do dano e do nexos causal.

E o autor complementa que o causador de dano que exerce atividade geradora de riscos para os direitos de outrem, tem inteira aplicação no caso de acidente do trabalho, argumentando que a previsão do inciso XXVIII deve ser interpretada em harmonia com o que estabelece o caput do artigo 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988) que estatui: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria da condição social do trabalhador”.

Desse modo, o rol dos direitos elencados no citado artigo 7º é meramente exemplificativo e não impede que a lei ordinária amplie os existentes ou acrescente “outros que visem à melhoria da condição social do trabalhador”.

Obtempera, o pensamento do autor a propósito, Rodolfo Pamplona Filho:

A aceitar tal posicionamento, vemo-nos obrigados a reconhecer o seguinte paradoxo: o empregador, pela atividade exercida, responderia objetivamente pelos danos por si causados, mas, em relação a seus empregados, por causa de danos causados justamente pelo exercício da mesma atividade que atraiu a responsabilização objetiva, teria um direito a responder subjetivamente...” (Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo Código Civil brasileiro, LTr, v. 67, p. 563, maio 2003).

Todavia, como observa Sebastião Geraldo de Oliveira, diante das ponderações da corrente que rejeita a aplicação da teoria do risco na reparação civil por acidente do trabalho, “só mesmo o tempo e a força criativa da doutrina e jurisprudência, especialmente dos tribunais superiores, poderão apontar, com segurança, qual das duas alternativas terá maior acolhida” (Indenizações por acidente do trabalho, cit., p. 105).

Conclui o autor Gonçalves (2021, p. 265) que:

Todavia, o Plenário do Supremo Tribunal Federal fixou, em 12 de março de 2020, tese que define os critérios para concluir pela responsabilização objetiva do empregador em caso de danos ao trabalhador. A constitucionalidade dessa responsabilização foi declarada pelo órgão julgador no final de 2019, mas restava ainda deliberar sobre a tese, visto que o caso foi julgado em repercussão geral. A tese definida foi: “O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, inciso 28, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida por sua natureza apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade”.

Acerca da responsabilidade civil objetiva tem entendido a jurisprudência:

Acidente do trabalho – Colisão de veículos – Morte de empregado

A empresa responde objetivamente em caso de acidente de trabalho ocorrido durante atividade de risco acentuado. Ajudante geral que durante 10 anos fazia viagens a cidades do interior e do litoral de São Paulo e a outros estados para fazer reparos em redes elétricas e que foi ‘fechado’ por outro carro e acabou falecendo no acidente. Ainda que a empresa não tenha agido com culpa, o fato de o empregado ter de fazer viagens para fazer seu trabalho o colocava em situação de risco, caracterizando a responsabilidade objetiva da empresa (TST, RR-795-07.2011.5.02.0271-SP, 2ª T., rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, Revista Consultor Jurídico, 29- 4-2019).

Acidente do trabalho – Uso de motosserra – Atividade de risco

Atividade profissional desempenhada com o uso de motosserra deve ser considerada de risco, “cabendo à empresa indenizar o empregado em caso de acidente. O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil preconiza que a responsabilidade independerá da existência de culpa quando a atividade desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. Está-se diante da responsabilidade objetiva, em que, mesmo ausente a culpa ou o dolo do agente, a reparação será devida” (TST, RR-

795-07.2011.5.02.0271-SP, 2ª T., rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, Revista Consultor Jurídico, 29-4-2019).

Dessa forma, conclui-se que somente preponderará a responsabilidade objetiva quando a atividade desenvolvida implicar por sua natureza risco para os direitos de outrem.

RESPONSABILIDADE IN ELIGENDO/IN VIGILANDO

Arnaldo Rizzardo (2020, não paginado) conceitua a culpa in vigilando e in eligendo da seguinte maneira:

Culpa in eligendo: é a forma segundo a qual o agente não procede com acerto na escolha de seu preposto, empregado, representante, ou não exerce um controle suficiente sobre os bens usados para uma determinada atividade.

Os erros cometidos na direção de um veículo, ou trafegar nele quando não reúne condições mecânicas de segurança, provocam a responsabilidade pelo dano superveniente.

Culpa in vigilando: caracteriza-se com a falta de cuidados e fiscalização de parte do proprietário ou do responsável pelos bens e pelas pessoas.

Exemplificando: não se acompanha o desenvolvimento das atividades dos empregados; admite-se que uma pessoa despreparada execute certo trabalho; abandona-se veículo, com a chave de ignição ligada, em local frequentado por crianças; não são vistoriados os veículos pelo dono; dirige-se um carro com defeitos nos freios e com pneus gastos.

Há a responsabilidade direta e indireta do empregador. A primeira se dá pelo desrespeito às normas relativas ao Direito do Trabalho. Já a segunda diz respeito à responsabilidade do empregador por ato de seu empregado ou preposto, nos termos do citado art. 932, inc. III, do Código Civil.

Foram vencidos os Ministros Marco Aurélio e Luiz Fux, que concluíram de forma contrária, pela aplicação pura e simples do texto constitucional. Dessa maneira, repise-se que o entendimento de aplicação da cláusula geral de responsabilidade objetiva à relação de trabalho consolidou-se na doutrina e na jurisprudência nacionais, devendo ser levado em conta para os devidos fins práticos. Eis o principal exemplo de aplicação da segunda parte do art. 927, parágrafo único, do CC, tendo sido sendo fundamental a contribuição da Justiça do Trabalho para tal conclusão.

Deve o empregador se atentar, portanto, fiscalizando e prevenindo para não ocorrer situações que desgastem o ambiente de trabalho e coloque a vida do empregado em risco, inclusive na fiscalização de seus prepostos.

SEGURANÇA NO AMBIENTE DO TRABALHO

CONCEITO

Neste sentido, a autora Vólia (2020, p. 987) destaca que o trabalhador, muitas vezes, passa mais tempo no ambiente de trabalho que em sua própria residência. Daí a necessidade de o ambiente de trabalho ser saudável, adequado, seguro e digno.

Para o autor Jorge Neto e Cavalcante (2019, p.1211), do ponto de vista legal, 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 formas.

Complementa Vólia (2020, p. 986) que:

A Constituição Federal em seu artigo 225, estabelece que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Conclui Jorge Ferreira (2020, p. 989), que também os empregados devem realizar os cursos oferecidos pelo patrão, para utilizar o EPI, participar das CIPAS e reivindicar a melhoria das condições de trabalho.

REGRA GERAL DEFINIDA PELA CLT

Com base no pensamento do autor Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 1217- 2020) analisa-se que as empresas têm suas obrigações definidas em lei e devem ser cumpridas para que não gere risco a vida do empregado, em que consiste no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho e também de fazer cumprir; a instrução dos empregados por meio de ordens de serviço; destacando sobre as formas de prevenção de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, a adoção das medidas que são determinadas pelo órgão regional competente e facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente, todas as informações com base na CLT e a respeito das obrigações dos empregados devem observar as normas de segurança e medicina do trabalho e as instruções emanadas do empregador; devendo colaborar com a empresa conforme as medidas determinadas.

O empregado que se recusar cumprir as determinações para prevenção, comete ato faltoso, conforme as medidas previstas em lei.

ACIDENTE DO TRABALHO E PREVENÇÃO

Acerca da regra geral adotada pela CLT, o autor Antonio Lopes (2019, p. 45- 46) traz a respeito:

A Lei n. 8.213/91 conceitua o acidente do trabalho, primeiro no sentido restrito, depois, no sentido amplo ou por extensão. Do acidente-tipo, ou também chamado de macrotrauma, cuida a lei no art. 19 e basicamente define como acidente do trabalho 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. Infortúnios laborais há que, sem provocarem alarde ou impacto, redundam em danos graves e até fatais meses ou anos depois de sua ocorrência. O que se exige é o nexo de causalidade e a lesividade.

Para o autor Dennis Oliveira (2017, p. 1) acerca de acidente de trabalho:

Considera-se acidente do trabalho o infortúnio decorrente do trabalho que se enquadre na definição legal. Assim, se o acidente ocorrer durante a atividade laboral e em decorrência dela, mas não se enquadrar nas disposições legais, não será considerado acidente do trabalho.

Conforme pensamento de Dennis de Oliveira (2017, p. 3) podemos concluir que, com a caracterização legal de acidente do trabalho, é necessário existir um nexo causal entre os três elementos, em que o trabalho gera o acidente, o acidente gera a lesão e a lesão leva a incapacidade para o trabalho.

Neste sentido, a CLT (BRASIL, 1943) define o que é o acidente de trabalho:

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

1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Deve se conscientizar os trabalhadores em seu ambiente de trabalho sobre a melhor de se prevenir acidentes, e também aplicar as medidas de segurança coletivas e individuais conforme a atividade desenvolvida.

ACIDENTES DE TRABALHO NO MUNDO

O autor Dennis de Oliveira (2017, p. 5), destaca em sua obra dados sobre acidentes de trabalho de acordo com a OIT em que:

De fato, as estimativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) revelam que acontecem, por ano, 2,34 milhões de mortes, sendo 321 mil em consequência de acidentes do trabalho e 2,02 milhões causadas por diversos tipos de enfermidades relacionadas com as atividades ocupacionais, o que equivale a uma média de 6.500 mortes por dia, das quais 5.600 por doenças ocupacionais e 900 por acidentes do trabalho. A OIT divulgou, em 2013, os seguintes dados:

160 milhões de pessoas sofrem de doenças não letais, relacionadas ao trabalho;

317 milhões de acidentes laborais, não mortais, ocorrem a cada ano no mundo;

a cada 15 segundos, um trabalhador morre de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho;

a cada 15 segundos, 115 trabalhadores sofrem um acidente laboral.

Há também de se citar as doenças ocupacionais e os acidentes por equiparação, que serão demonstradas a seguir.

DOENÇAS OCUPACIONAIS

O autor Antonio Lopes (2019, p. 45) destaca sobre as doenças ocupacionais em que:

A lei as subdivide em doenças profissionais e doenças do trabalho, estando previstas no art. 20, I e II. As primeiras, também conhecidas como “ergopatias”, “tecnopatias” ou “doenças profissionais típicas”, são as produzidas ou desencadeadas pelo exercício profissional peculiar a determinada atividade. Dada a sua tipicidade, prescindem de comprovação do nexo de causalidade com o trabalho. Há uma presunção legal nesse sentido. Decorrem de microtraumas que cotidianamente agridem e vulneram as defesas orgânicas, e que, por efeito cumulativo, terminam por vencê-las, deflagrando o processo mórbido.

Sendo assim, podemos considerar como doença ocupacional aquele que está relacionada as condições em que o empregado esteja exposto e as atividades que ele desenvolve.

LER E DORT é a doença ocupacional mais comum entre brasileiros, e o site GondenCross define seu conceito:

Trata-se de doença ocupacional definida como Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT).

Ambas são causadas tanto pela postura inadequada no ambiente de trabalho quando pela repetição de movimentos.

As empresas devem buscar por meios alternativos para diminuir os desgastes da rotina de trabalho, incluindo exercício e pausas durante o horário de trabalho.

Acidentes por equiparação

Há também que se citar os acidentes de trabalho por equiparação em que o autor Antonio Lopes (2019, p. 51), destaca:

Podemos resumir assim a questão: quando o empregado estiver à disposição do empregador, independentemente do local e dia, em horário de trabalho e no ambiente da empresa, mesmo sem estar efetivamente trabalhando (períodos destinados às refeições e a outras necessidades fisiológicas), verificando-se o acidente, este assume a natureza de acidente do trabalho.

Interessante destacar exemplos sobre o acidente de trabalho por equiparação, como em casos de desmoronamentos, alagamentos, incêndios e viagens a trabalho que são ocasiões que acontecem quando o empregado estiver à disposição do empregador.

O acidente durante o percurso para o trabalho também é considerado e possui a denominação “in itinere”, que é no percurso para o trabalho ou na volta do trabalho para sua residência.

Doença profissional e doença do trabalho

De acordo com o site SMS do Trabalho a doença do trabalho se diferencia da doença profissional da seguinte maneira:

A diferença entre doença profissional ocorre em consequência da contínua exibição do empregado aos chamados agentes de risco e esses agentes podem desencadear ou ampliar adoecimentos no organismo do trabalhador quando os limites permitidos por lei são transpostos ou a proteção oferecida não é suficiente para o risco envolvido e a doença do trabalho não está ligada a um determinado ambiente ou profissão, mas sim resulta das condições do ambiente de trabalho e não são reconhecidas pela Previdência Social, porque não tem um agente causador comum, sendo necessária comprovação de que a doença foi desencadeada ou agravada mediante trabalho. Geralmente, isso ocorre porque o local de trabalho é inadequado para a ocupação laboral ou a proteção oferecida é insuficiente.

Nesse sentido Jorge Neto e Cavalcante (p. 1379) conceitua sobre as doenças que não são consideradas acidentes de trabalho:

A doença degenerativa, a que não produza incapacidade laborativa e a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Para exemplificar, conforme informações publicadas pelo Hospital São Matheus (2020) são doenças degenerativas aquelas que causam lesões nas células, podendo afetar a visão, os ossos, os tecidos, os vasos sanguíneos, entre outros. São doenças crônicas e não são transmitidas, que afetam as células de forma contínua e irreversível. A seguir estão algumas das doenças consideradas degenerativas:

Alzheimer: afeta o cérebro e causa a morte de neurônios;

Parkinson: é causada pela destruição de neurônios;

Esclerose Múltipla: é uma doença autoimune, em que as células de defesa do organismo atacam os neurônios, provocando lesões que levam à atrofia ou perda de massa cerebral.

Já as doenças inerentes à grupo etário são aquelas em que acometem determinada idade.

De acordo com o site Wikipedia (2020, não paginado), dentre as principais endemias que desafiam a saúde pública brasileira estão: Sarampo, a Malária; Leishmaniose; Esquistossomose; Febre Amarela; dengue; Tracoma; Doença de Chagas; Hanseníase, Tuberculose; Cólera e Gripe A e Paracoccidiodomicose.

Todas as doenças acima descritas são doenças transmissíveis, que afetam um grupo de pessoas e se disseminam rapidamente.

ÍNDICE DE ACIDENTES DE TRABALHO ENTRE 2019/2020

O Ministério Público do Trabalho de Campinas através do Instagram divulgou sobre a campanha “O trabalhador não é invisível”, no mês de abril em que é considerado o abril verde sendo o mês da prevenção acidentes, com a necessidade de investir em segurança e saúde.

No ano de 2021 foram registrados 571.786 casos de acidentes de trabalho e 2.487 mortes, levando em consideração que o número pode ser bem maior devido aos CATS que não são registrados, sendo 33% superior ao ano de 2020.

Importante ressaltar sobre o site Smartlabbr.org, elaborado pelo MPT e OIT do Brasil com o objetivo de demonstrar sobre todos os riscos do trabalho, áreas mais atingidas do corpo, profissões e prevenção e todas as informações são atualizadas por segundo, relatando os dados desde o ano de 2012 até o momento atual, com informações sobre os acidentes, óbitos, dias de trabalho perdidos, gastos com afastamentos e notificações no Sistema Nacional de Agravos de Notificação (SINAN) desde 2007.

CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Como destaque de forma de prevenção de acidentes, há de se citar a CIPA, que consiste em um grupo de pessoas com responsabilidades sobre os cuidados de acidentes e prevenção nas empresas.

O autor Martinez (2019, p.624), define que:

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes — CIPA tem por objetivo, na forma da NR 5 do Ministério do Trabalho, a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho (doenças profissionais e doenças do trabalho de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. Por isso, as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da Administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados, devem constitui-la, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento.

Nesse sentido, a empresa que possuir em um mesmo Município dois ou mais estabelecimentos deverá garantir a integração destes com as CIPAs, com o objetivo de harmonizar as políticas de segurança e saúde no trabalho.

A CIPA tem um papel essencial nas empresas, em que tenta da melhor forma prevenir e orientar os empregados sobre as formas adequadas de trabalho.

EPI'S: EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Sobre os EPI's o autor Martinez (2019, p. 629-630), traz as seguintes definições:

Na forma da NR-6 do Ministério do Trabalho, considera-se equipamento de proteção individual — EPI todo dispositivo ou produto, de uso individual, utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

Os EPIs são classificados em função da proteção que oferecem. Nesse sentido existem equipamentos que protegem a cabeça (capacete e capuz), o tronco (vestimentas de segurança), os

membros superiores (luvas, braçadeiras e dedeiras), os membros inferiores (calça, meias e calçados), os olhos e a face (óculos e máscaras), o corpo inteiro (macacão), a audição (protetor auditivo), a atividade respiratória (respirador purificador de ar). Há, por fim, aqueles que simplesmente previnem quedas com diferença de nível (dispositivos trava-quedas e cinturões).

Sendo obrigada a empresa a oferecer todos os equipamentos de forma gratuita aos empregados de acordo com o risco e em perfeito de conservação e funcionamento. Neste sentido, o autor Martinez (2019, p. 629-630) destaca a sobre o órgão competente para fiscalização:

Compete ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho — SESMT, ou à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes — CIPA, nas empresas desobrigadas de manter o SESMT, recomendar ao empregador o EPI adequado ao risco existente em determinada atividade. Nas empresas desobrigadas de constituir CIPA, cabe ao designado, mediante orientação de profissional tecnicamente habilitado, recomendar o EPI adequado à proteção do trabalhador.

É essencial a fiscalização para que não incida em irregularidades e coloque em risco a vida do empregado, dessa forma, com a vigilância de forma correta os riscos de acidentes de trabalho se tornam menores pelo fato da observância do trabalho, cabendo também a empresa cumprir as normas definidas em lei.

DOENÇA DO TRABALHO

SÍNDROME DE BURNOUT – SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL

Os autores Maslach e Leiter (apud ZANELLI, 2010, p. 34) entendem que:

Na busca de compreensão do adoecimento pelo desgaste físico e emocional, identificam fatores em multideterminação localizados no ambiente de trabalho. O desgaste físico e emocional é um processo gradual de enfraquecimento, corroborado claramente por exigências do trabalho que afetam o indivíduo. Fatores relativos à biografia pessoal e profissional (valores, carreira, papéis e outros), fatores organizacionais (estrutura, estratégia, tecnologia e outros), fatores institucionais (aspectos éticos e culturais), políticas governamentais e fatores de ordem mundial estão associados ao desencadeamento das doenças do trabalhador. Carlotto (2002), em estudo sobre burnout, reconhece que o fenômeno é complexo e multidimensional, resultante da interação entre aspectos individuais e do ambiente de trabalho. Benevides-Pereira (2002) também deixa claro que o desenvolvimento da síndrome de burnout está associado a variáveis sociais, organizacionais e do trabalho executado.

De acordo com pesquisa realizada pela International Stress Management Association (Isma), 30% dos mais de 100 milhões de trabalhadores brasileiros sofrem com o problema.

Conforme publicação de dados pela ANMT (Associação Nacional de Medicina do Trabalho) relacionados as profissões mais afetadas são os bombeiros, policiais, professores, bancários e médicos.

Segundo a psicóloga Hapvida Saúde, Lívia Vieira (2018):

As possibilidades de tratamento variam de acordo com o estágio da doença, pois em alguns casos o problema pode ser resolvido com auxílio de um psicólogo e em outros é preciso tratar com medicamentos. Para diminuir os riscos, o fundamental é trabalhar em um local que proporcione satisfação.

Fonte: Agência Nacional do Ministério do Trabalho.

De acordo com notícia publicada pelo site Migalhas (2022), informando a respeito do reconhecimento da síndrome de burnout, em que foi reconhecida do dia 1º de janeiro de 2022 sendo incluída na CID 11 - Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde.

O transtorno é considerado uma doença decorrente do trabalho, um "estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso", diz a definição do órgão mundial de saúde.

Neste sentido, tem entendido os Tribunais sobre a Síndrome de Burnout:

DANO MORAL. SÍNDROME DE BURNOUT. Prevalência do entendimento do Colegiado de que há prova de patologia psicológica do reclamante, concomitante com a síndrome de burnout, a ensejar a responsabilidade civil do empregador.

(TRT-4 - ROT: 00200580520195040751, Data de Julgamento: 08/10/2020, 2ª Turma).

RECURSO DA RECLAMADA. DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. RESPONSABILIDADE CIVIL. O volume exacerbado de trabalho foi considerado pela perícia um dos fatores a desencadear a moléstia que acometeu o autor, circunstância apurada nos autos, com a fixação de jornada extra a ser paga, inclusive, incidindo na espécie o dever de reparação por culpa da empresa. Sentença mantida. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. SÍNDROME DE BURNOUT. CONCAUSA. ACIDENTE DE TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO. ESTABILIDADE NO EMPREGO. INDENIZAÇÃO. No caso concreto, a prova pericial concluiu que o trabalho teria operado em concausa para o quadro de doença psiquiátrica do reclamante, estando ele sob cuidados medicamentosos ao tempo da rescisão do contrato de trabalho, circunstância na qual tem-se por operado acidente de trabalho por equiparação, dando azo ao pagamento do período estabilitário. Recurso provido, no particular.

(TRT-13 - ROT: XXXX20205130023 XXXX-34.2020.5.13.0023, Data de Julgamento: 17/05/2022, 1ª Turma, Data de Publicação: 20/05/2022)

É necessário observar as situações de abuso hierárquico e como o tratamento é realizado para que possa diminuir a possibilidade dos casos de Burnout, e o empregador deve respeitar o que define a legislação sobre os intervalos intrajornada e interjornada e as horas extraordinárias. Proporcionando ao empregado os seus descansos que são assegurados por lei.

CONCLUSÃO

Os acidentes de trabalho sempre existiram, porém diante do crescimento da mão de obra e a chegada da Revolução Industrial o direito do trabalho tomou grande proporção e passou a ser reconhecido nas relações sociais.

Neste sentido, a busca é constante para alcançar as melhores condições para o empregado, sendo a parte mais “fraca” da relação, o direito do trabalho tem por objetivo proteger ocasiões em que o empregado tenha os seus direitos violados, tendo em vista muitas vezes não ter conhecimento ou pouco conhecimento necessário para reconhecer que algum direito trabalhista está sendo violado.

Considerando o fato de que muitos trabalhadores permanecem mais em seu ambiente de trabalho do que em suas casas, as empresas devem fornecer um ambiente seguro e apto para que possa exercer suas atividades e não se torne um ambiente desgastante.

Como protegido por lei, deve o empregador ser responsabilizado caso contrarie os direitos de seus empregados, fazendo com que dessa forma se conscientize sobre os atos que atingem a vida de seus empregados causando desgastes e doenças.

A falta de orientação e treinamento profissional adequado também é uma grande causa de ocorrência de acidentes, entretanto, mesmo que ocorra o treinamento de forma correta é obrigação da empresa sempre observar e fiscalizar a rotina dos trabalhadores, visto que em muitas ocasiões a falta do uso dos equipamentos adequados para cada categoria de trabalho pode gerar consequências tanto psicológicas como levar a morte de seu empregado.

Errôneo é o pensamento do empregador em que tenta se eximir de suas responsabilidades, visto que, devem proporcionar todos os equipamentos necessários ao seu empregado e inclusive fiscalizar os seus prepostos para que nada ocorra fora do definido em lei.

As condições desgastantes levam os empregados a doenças profissionais como citado no último capítulo a respeito do Burnout, que é uma doença profissional desencadeada pelo desgaste físico e emocional, com um processo gradual de enfraquecimento, que começa silenciosamente

até que chegue em seu grau máximo que afeta o empregado de tal maneira que não consiga mais viver normalmente.

Para que seja considerado Burnout é realizado exames médicos e mediante comprovação, sendo necessário há o afastamento do trabalhador.

Trata-se de uma doença ocupacional pouco estudada pela doutrina e jurisprudência.

É considerada a doença do momento, que antes era reconhecido pelos fatos psicológicos sem se distinguir o desencadeamento em decorrência das rotinas de trabalho, do esforço, da pressão psicológica inclusive causada por superiores hierárquicos.

Cita-se a respeito das profissões de médico e enfermeiro, considerando a pandemia do Coronavírus (COVID 19) é um exemplo a respeito de como a pressão psicológica do trabalho e a forma como estavam sobrecarregados, foram causados vários fatores e inclusive a doença de Burnout, período esse que muito dos trabalhadores principalmente os que estavam em linha de frente e em meio a este contexto o número de casos de síndrome de burnout disparou e [é necessário que as empresas entendam a proporção e que há formas que podem melhorar a situação enfrentada pelo colaborador.

Com o reconhecimento pela CID 11 os casos vão ser cada vez mais alarmantes e é preciso entender que todos nós temos limites, estamos vivendo em um mundo que exige cada vez mais de nós e a empresa deve compreender que contribuiu para a situação e buscar soluções de melhoria, devendo a empresa e o colaborador agir de forma conjunta.

Sendo profissões consideradas linha de frente no combate a Covid, foi necessário por muitas vezes que os profissionais se desdobrassem em “dois”, para que pudesse dar conta da jornada e das demandas exaustivas.

Como exemplo, cargo de gerência e telemarketing que são cargos de grande pressão psicológica, visto que é necessário o alcance de metas e a cobrança pessoal para que se alcance pode se tornar algo muito negativo.

O empregador preservando a integridade de seus colaboradores ao mesmo tempo em que age em conformidade com a lei também evita gastos com acidentes de trabalho, inclusive para diminuir os impactos é importante o fornecimento de planos de saúde.

Importante destacar que com o avanço da tecnologia as formas de contato entre as pessoas se modificaram, inclusive devendo ser respeitado o limite de horários de trabalho dos colaboradores, pois como em muitos casos a cobrança excessiva por metas e alcances no trabalho elevam o grau do dano causado a vida do colaborador, a grande demanda e a pouca quantidade de pessoas geram danos que vão se agravando cada dia mais pois exige mais de cada um para que a empresa alcance suas metas, esse é um grande questionamento a ser feito e procurar por soluções de melhoria da condição de trabalho é garantir que as pessoas tenham mais segurança e conforto em seu trabalho e mais saúde.

É essencial que as empresas reconheçam o alto risco no caso da falta de prevenção, devem respeitar as normas sanitárias e as normas regulamentadoras vigentes, e em caso de acidentes de trabalho devem notificar.

O empregador preservando a integridade de seus colaboradores ao mesmo tempo em que age em conformidade com a lei também evita gastos decorrentes acidentes de trabalho, cuidar da saúde mental é cuidar de vidas.

REFERÊNCIAS

AYRES, Dennis de Oliveira. CÔRREA, José Aldo Peixoto. **Manual de prevenção de acidentes do trabalho** – 3. ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. MONTEIRO, Antonio Lopes. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 9 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

BRASIL. **Código Civil**. Lei Nº 10.406, CAPÍTULO II - Da Indenização, Art. 950. 10 de jan de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em 12 abr. 2022.

BRASIL. Código Civil. Lei Nº 10.406, **TÍTULO IX - Da Responsabilidade Civil - CAPÍTULO I - Da Obrigação de Indenizar**. Art. 927. 10 de jan de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em 12 abr. 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º maio 1943, **TÍTULO I - INTRODUÇÃO**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 12 abr. 2022.

BRASIL. **Súmula 159 TST. Pessoalidade e substituição em caso de férias**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html Acesso em 15 abr. 2022.

Doenças ocupacionais: quais são as principais e como preveni-las. GoldenCross. Planos de Saúde e Odontologia, Rio de Janeiro, 07 maio 2020. Disponível em: <https://blog.goldencross.com.br/doencas-ocupacionais/>. Acesso em: 18 abr. 2022.

Doença do trabalho e doença profissional: você conhece a diferença? SMS do Trabalho, Belo Horizonte/MG, 16 mar 2021. Disponível em: <https://www.smsdotrabalho.com.br/doenca-do-trabalho-e-doenca-profissional-voce-conhece-a-diferenca/#institucional>. Acesso em: 18 abr. 2022.

Doenças Endêmicas no Brasil. Wikipedia, 23 jun 2021. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Doen%C3%A7a_end%C3%AAmica#:~:text=Dentre%20a%20s%20principais%20endemias%20que,e%20Gripe%20A%20e%20Paracoccidiodomi%20cose. Acesso em: 19 abr. 2022.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho** - 5. ed. - São Paulo: Ltr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores**. – 18. ed. – São Paulo: Ltr, 2019.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil** – 20. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho** - 9. ed. - São Paulo: Atlas, 2019.

JUSBRASIL. LBPS - Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991. Disponível em: < [Art. 19 da Lei de Benefícios da Previdência Social - Lei 8213/91 \(jusbrasil.com.br\)](http://jusbrasil.com.br)>. Acesso em 17 abr. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho** – 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho. Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. - 10. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

OMS reconhece Burnout como doença do trabalho; o que muda? Migalhas, Ribeirão Preto-SP, 13 jan 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/357883/oms-reconhece-burnout-como-doenca-do-trabalho-o-que-muda>. Acesso em: 21 abr. 2022.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Acidente de trabalho – Responsabilidade do Empregador**, Curitiba/PR, 03 de ago 2021. Disponível em: <[ACIDENTE DE TRABALHO - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR? \(guiatrabalhista.com.br\)](http://guiatrabalhista.com.br)>. Acesso em: 14 abr. 2022.

PARÁIBA. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista. n. 34.2020.5.13.0023**. Recorrente: INSTITUTO CAMPINENSE DE ENSINO SUPERIOR LTDA, RÔMULO HERLON VIDAL DE NEGREIROS. Recorrido: RÔMULO HERLON VIDAL DE NEGREIROS – INSTITUTO CAMPINENSE DE ENSINO SUPERIOR LTDA. Relator: EDUARDO SERGIO DE ALMEIDA. Data de Publicação: 20/05/2022. Disponível em <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1523436675/recurso-ordinario-trabalhista-rot-7253420205130023-0000725-3420205130023>. Acesso em: 17/08/2022.

PORTO ALEGRE. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020058-05.2019.5.04.0751**. Recorrente: EVANDRO TELKA, BANCO |DZRE45SBRADESCO S.A. Recorrido: EVANDRO TELKA, BANCO BRADESCO S.A. Relator: Desembargador Wilson Carvalho Dias - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Emílio Papaléo Zin, Desembargadora Denise Pacheco). PORTOALEGRE/RS. 8 out 2020. Disponível em <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1119984028/recurso-ordinario-trabalhista-rot-200580520195040751>. Acesso em: 21 abr. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado** – 4. ed. rev. atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

RIZZARDO, Arnaldo Rizzardo. **Responsabilidade civil: culpa, ato ilícito e responsabilidade. GenJurídico**, São Paulo, 07 dez. 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/12/07/culpa-ato-ilicito-responsabilidade/>. Acesso em 16 abr. 2022

ZANELLI, José Carlos. **Estresse nas organizações de trabalho (recurso eletrônico): compreensão e intervenção baseadas em evidências – dados eletrônicos**. – Porto Alegre: Artmed, 2010.

30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome de Burnout. ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho. 12 dez 2018. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2018/12/12/30-dos-trabalhadores-brasileiros-sofrem-com-a-sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 20 abr. 2022.

RESUMOS

A PERPETUAÇÃO DA GERAÇÃO DE INVISIBILIDADES DE MULHERES EMPREGADAS DOMÉSTICAS NEGRAS NO PERÍODO PANDÊMICO..... 1884

A PERPETUAÇÃO DA GERAÇÃO DE INVISIBILIDADES DE MULHERES EMPREGADAS DOMÉSTICAS NEGRAS NO PERÍODO PANDÊMICO

GABRIEL FRANCISCO CABRERA DE SÁ

O Brasil e o mundo vivenciam uma das maiores pandemias, ocasionada pelo vírus SARS-CoV-2, causando efeitos drásticos e irreversíveis. Ao passo que o Brasil, um país colonizado e com raízes escravocratas não tenha hoje a escravidão realizada no período colonial e imperial como forma lícita de mão de obra, há de se considerar a modernização da escravidão realizada, disfarçada e rotulada com novas justificativas. Como observado na foto sobre a ama de leite Mônica, serviço doméstico revela traços e problemáticas de raça, classe e gênero, ainda com raízes da escravidão, estatísticas confirmaram, em 2015, 88,7% das/os trabalhadoras/es domésticas/os entre 10 e 17 anos no Brasil eram meninas e 71% eram negras/os (OIT, 2016). Além disso, pelo mesmo ano, com base nos dados levantados, empregadas/os negras/os correspondiam ao total de 4.059,869, enquanto empregadas/os brancas/os correspondiam a 2.215,723, totalizando 6.275.592 (IPEA, ONU Mulheres e MJC, 2015). O período pandêmico evidenciou uma geração marcada pela invisibilidade, ressaltando problemas complexos vivenciados em nossa sociedade, em especial o serviço doméstico no Brasil. Desta forma, o objetivo foi evidenciar a geração de invisibilidades marcada em nossa sociedade no período pandêmico. A partir de fotografias e prints das redes sociais, a análise do trabalho doméstico no país, em sua maioria realizado por mulheres negras, na atualidade pandêmica, respalda-se nos aportes teóricos dos Estudos Culturais, em especial em obras de autoras como Angela Davis (2016), Preta Rara (2019) e Sandra Sofia Machado Koutsoukos (2007). A pandemia escancarou situações de mulheres negras, empregadas, vítimas do racismo, exemplos como o caso da primeira vítima de pandemia no Rio de Janeiro ser uma empregada doméstica negra, assim como a morte trágica de Miguel Otávio Santana da Silva, deixado sozinho no elevador pela patroa de Mirtes Renata, no Recife (PE) enquanto sua mãe passeava com o cachorro da família, vítimas de uma construção racista estrutural, que emerge da própria estrutura social, permeada por relações políticas, econômicas, jurídicas e familiares. O racismo em nossa sociedade por sua lógica estrutural, há uma construção histórica do serviço doméstico, a empregada doméstica negra possui uma dimensão diferenciada. Cleonice e Mirtes, soam reflexos de uma construção histórica, ressaltados no período pandêmico, que através da invisibilidade de suas existências, culminaram em situações desumanas e dor.