

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM ACIDENTES DE TRABALHO E CRÍTICA DECORRENTE DA OPÇÃO DO PREJUDICADO PELO RECEBIMENTO DA INDENIZAÇÃO EM PARCELA ÚNICA

BIRGEIER, Taiara¹
AGUERA, Pedro Henrique Sanches²

RESUMO:

O presente trabalho busca fazer a definição de Direito do Trabalho e Relação de emprego, bem como apresentar as modalidades da responsabilidade civil objetiva e subjetiva do empregador diante da ocorrência de acidentes de trabalho com seus empregados, e também, evidencia-se a problemática que é gerada a partir da opção do empregado em receber a indenização por danos morais, estéticos e/ou patrimonial, em parcela única, conforme dispõe o parágrafo único do artigo 950 do Código Civil de 2002. E ainda, estando diante dessa situação, qual o juízo, cível ou trabalhista, possui a competência para fazer o julgamento e decidir sobre a responsabilidade civil do empregador.

PALAVRAS-CHAVE: responsabilidade civil, acidente de trabalho, indenização em parcela única, competência.

THE EMPLOYER CIVIL LIABILITY IN OCCUPATIONAL ACCIDENTS AND CRITICISM ON THE OPTION BY THE AGGRIEVED IN RECEIVING INDEMNIFICATION IN A SINGLE INSTALLMENT

ABSTRACT:

This paper aims to define the Labor Law and Employment Relationship, as well as presenting the modalities of objective and subjective civil liability of the employer, facing the occurrence of occupational accidents with his employees. This paper also shows the problem created from the employee's option to receive compensation for pain and suffering, aesthetic and/or patrimonial loss, in a single installment, as provided by the sole paragraph of the Article 950 from the Civil Code of 2002. And yet, being faced with this situation, which court, civil or labor, has the competence to judge and decide on the civil liability of the employer.

KEYWORDS: civil liability, occupational accident, compensation in a single installment, competence.

1 INTRODUÇÃO

Pode-se dizer que, diante da grande evolução da tecnologia e dos meios de produção, os acidentes de trabalho tornaram-se mais corriqueiros. Assim, por esse motivo, é necessário explorar o tema em questão.

Diante da ocorrência de acidentes de trabalho, o empregador pode vir a responder civilmente por tais danos, visto que o empregado, diariamente, encontra-se em risco potencial a sua saúde.

Assim, o empregado pode vir a ser ressarcido pelos prejuízos sofridos, tanto por danos morais, danos estéticos e/ou danos patrimoniais.

¹ Acadêmica do 9º período do curso de Direito-bacharel do Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz, birgeier.tai@hotmail.com.

² Docente orientador do Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz, ph_sanches@hotmail.com.

Ocorre que, sendo o empregador condenado ao pagamento das indenizações, o empregado poderá optar pelo pagamento da indenização em parcela única, na forma do parágrafo único, do artigo 950, do Código Civil de 2002.

Tendo optado em receber dessa forma, o empregado poderá prejudicar financeiramente o empregador ou a empresa em que labora.

Ademais, verifica-se que existem dois ramos do direito legislando sobre a matéria, o Direito Civil e o Direito do Trabalho. Nesse contexto, faz-se necessário estudar qual juízo possui a competência para fazer o julgamento e decidir sobre a responsabilidade civil do empregador, diante da ocorrência dos acidentes de trabalho.

Ressalta-se que o tema possui grande relevância social, vez que está intimamente ligado aos trabalhadores do nosso país, atingindo, em verdade, as duas categorias, a dos empregadores e a dos empregados. Também, possui grande relevância jurídica a todo profissional do direito, visto que ações, com o intuito de responsabilizar alguém civilmente, são cada vez mais comuns em nosso cotidiano.

2 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DIANTE DE ACIDENTES DE TRABALHO

2.1 DEFINIÇÃO DE DIREITO DO TRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO

Para a conceituação sobre o que é o Direito do Trabalho, faz-se importante trazer o pensamento de doutrinadores da referida área, posto que ninguém é mais apropriado para tratar do assunto do que eles.

O doutrinador Delgado (2017) inicia o seu Curso de Direito do Trabalho elencando que o Direito do Trabalho é um ramo jurídico especializado, que busca regular certo tipo de relação laborativa, presente na sociedade contemporânea. Nesse sentido, ainda segundo o autor, destaca-se a existência de dois institutos, o Direito Individual do Trabalho, que se define como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos, os quais fazem a regulamentação empregatícia de trabalho. Também, há o Direito Coletivo de Trabalho, que pode ser definido como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos, os quais

regulam as ações coletivas, entre empregados e empregadores, podendo ser realizadas de forma autônoma ou com base nas respectivas associações.

No mesmo contexto, explica Cisneiros (2016) que as normas do Direito Individual do Trabalho visam regulamentar uma relação individual, seja a clássica, entre empregados e empregadores, como por exemplo, aqueles que possuem vínculo “celetista”, vínculo doméstico, vínculo rural, etc.; ou aquelas que envolvem o trabalhador avulso e o órgão gestor de mão de obra. Ainda, traz a explicação de que o Direito Coletivo do Trabalho alcança as relações coletivas de empregadores e empregados, que são representados por entidades sindicais respectivas. Nesse caso, quem negocia em nome dos empregados é um sindicato da referida categoria.

A reunião dos dois institutos origina o Direito Material do Trabalho, que pode ser definido como um complexo de princípios, regras e institutos jurídicos, os quais disciplinam a relação de trabalho subordinado. Nesse caso, estão incluídas, também, outras relações que são normativamente especificadas, como aquelas desenvolvidas com base em suas associações coletivas (DELGADO, 2016).

Quando se fala em relação de trabalho, deve-se saber, desde o início, que se trata de um termo genérico, o qual abrange todas as formas de relação de emprego possíveis. Porém, o que importa para nós é a relação de emprego, que nada mais é do que a prestação de serviços de uma pessoa física a um tomador de serviço.

De acordo com o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), considera-se empregada a pessoa física que presta serviços, com pessoalidade, não eventualidade, mediante remuneração e subordinação ao tomador dos serviços (BRASIL, 2018).

Ainda, o art. 2º do mesmo diploma traz a definição legal da figura do empregador como sendo a empresa, individual ou coletiva, que assume os riscos da sua atividade econômica e, ainda, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (BRASIL, 2018).

2.2 RESPONSABILIDADE E SUAS ESPÉCIES

A palavra responsabilidade vem do latim *respondere* e significa a obrigação que alguém tem de responder juridicamente pelos seus atos (STOLZE, 2012). Dessa maneira, o agente responsável por causar prejuízo a alguém é colocado na situação de quem, por ter violado uma determinada norma, vê-se exposto às consequências não desejadas, decorrentes

de sua conduta danosa, podendo vir a ser compelido a restaurar o *statu quo ante* (GONÇALVES, 2012).

A função jurídica da responsabilidade impetra no campo do princípio da *restitutio in integrum*, isto é, uma obrigação que se destina a restaurar um dano provocado ao ofendido, repondo à vítima a situação anterior à lesão (CAVALIERI FILHO, 2014).

Assim, pode-se dizer que a conduta humana, que viola determinado direito, é chamada de dever jurídico originário. Essa conduta gera um dever jurídico sucessivo, que é a responsabilidade de indenizar o ofendido (CAVALIERI FILHO, 2014).

O artigo 186 do Código Civil, que constitui base fundamental da responsabilidade civil, dispõe que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (BRASIL, 2002).

Da análise do dispositivo supramencionado, é possível verificar a existência dos seguintes elementos ou pressupostos gerais da responsabilidade civil, quais sejam, a conduta humana positiva ou negativa, o dano ou prejuízo e o nexo de causalidade.

A conduta humana gera a responsabilidade civil tanto na forma de ação como omissão, que são guiadas pela vontade do agente de fazer ou deixar de fazer algo, o que desemboca no dano ou prejuízo. Assim, é fácil entender porque um fato da natureza, a despeito de poder causar dano, não geraria responsabilidade civil, visto que apenas o homem poderá ser civilmente responsabilizado (STOLZE, 2012).

Em se tratando de dano ou prejuízo, podem ser conceituados como uma lesão a um interesse jurídico tutelado, causada por uma ação ou omissão do sujeito infrator, efetivando-se como patrimonial ou não. Ou seja, sem a ocorrência de dano ou prejuízo, não há o direito em percepção de indenização pelo prejudicado. Pode haver responsabilidade sem culpa, conforme se estudará mais adiante, mas não há responsabilidade sem dano (STOLZE, 2012).

Ainda, o dano pode ser definido como patrimonial, moral ou estético. No que tange, especificamente, ao dano patrimonial, existem dois aspectos que ensejam sua reparação, quando devidamente comprovados: o dano emergente, que corresponde ao efetivo prejuízo experimentado pela vítima; e os lucros cessantes, correspondentes àquilo que a vítima deixou razoavelmente de lucrar, por força do dano (STOLZE, 2012).

Por sua vez, o dano moral consiste no sofrimento íntimo, correspondendo a toda dor psicológica ou física, que foi injustamente provocada em uma pessoa humana, ainda que não repercuta no patrimônio da vítima (GODINHO, 2017).

Ressalta-se também a possibilidade da percepção de indenização por conta de prejuízos estéticos, plenamente autorizado no artigo 5º, inciso V da Constituição Federal de 1988. Esse direito decorre de um dano que, se não de repugnância, pelo menos de desagrado, acarreta vexame ao seu portador (GONÇALVES, 2012).

E, para finalizar o estudo dos pressupostos da responsabilidade civil, há o nexo de causalidade, que é um *elo* que liga a conduta do agente ao dano. Ou seja, para que a pessoa possa ser responsabilizada, a regra é que haja o nexo causal entre sua conduta e o dano ocorrido à vítima.

Esse pressuposto é cercado por três teorias, que tentam explicá-lo. A primeira, trata-se da teoria da equivalência das condições ou *conditio sine qua non*. Nesse caso, é considerado como elemento causal todo o antecedente que tenha participado da cadeia de fatos, que desembocaram no dano (STOLZE, 2012).

A segunda é a teoria da causalidade adequada, a qual diz que não se pode considerar causa toda e qualquer condição que tenha contribuído para a ocorrência de um resultado, conforme se sustenta na teoria da equivalência, mas sim, a partir de um juízo de probabilidade; apenas o antecedente que concorreu à produção do efeito danoso deve passar por uma apreciação probabilística (STOLZE, 2012).

E, por último, a teoria da causalidade direta ou imediata, a qual é adotada pela maioria da doutrina, na qual, por sua vez, aborda-se que, somente o antecedente fático, ligado por um vínculo ao resultado danoso, é o que determina a sua consequência, direta e imediata (STOLZE, 2012). Ou seja, o agente causador do dano responderá pelos prejuízos a que der causa.

E, por fim, faz-se necessário estudar as espécies de responsabilidade, para compreender de onde provém esse dever de indenizar. Dentre as espécies de responsabilidade, destaca-se a Responsabilidade Civil e Penal, Responsabilidade Civil Contratual e Extracontratual e Responsabilidade Civil Subjetiva e Objetiva.

Em razão da ocorrência de uma ação ou omissão, pode surgir para o agente causador do dano a responsabilidade civil, criminal ou ainda as duas formas de responsabilidades cumulativas (GONÇALVES, 2012). O que difere uma da outra é que a primeira consiste em um ilícito civil e a norma violada é de Direito Privado. Já a segunda é aplicada nos casos de ilícito penal, em que a norma violada é de Direito Público (CAVALIERI FILHO, 2014).

O agente, que comete um ilícito civil, tem a obrigação de reparar o dano patrimonial ou moral causado, buscando restaurar o *status quo ante*, o que pode ser convertido no

pagamento de uma indenização; enquanto que, pela responsabilidade penal, diante da ocorrência de um ilícito, deve o agente sofrer a aplicação de uma pena estabelecida em lei, que poderá ser privativa de liberdade, restritiva de direitos ou mesmo pecuniária (multa).

Destaca-se, ainda, que é possível a cumulação das duas responsabilidades, porém, há uma hipótese em que não será possível pedir reparação no juízo cível, quando estiverem decididas no juízo criminal, conforme art. 935 do Código Civil. Trata-se de uma sentença penal absolutória, que possui o condão de prejudicar definitivamente a reparação civil, quando ocorrer uma negativa, material do fato ou negativa de autoria (STOLZE, 2012).

Por outro lado, ocorrerá a responsabilidade civil contratual quando houver um dano decorrente do descumprimento, por uma das partes envolvidas, de uma obrigação fixada em um contrato existente. Dessa maneira, quando estivermos diante de um prejuízo que decorrer diretamente da violação de um mandamento legal, por força da atuação ilícita do agente infrator, estaremos diante da responsabilidade civil extracontratual (STOLZE, 2012).

Por fim, a responsabilidade civil subjetiva, fundamentada no artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal, que pressupõe a culpa como elemento principal da responsabilidade. Podemos dizer que, se não há culpa, não há responsabilidade.

Esse tipo de responsabilidade é decorrente de um dano causado, em função de um ato doloso ou culposos, sendo que essa culpa se caracteriza quando o agente causador do dano atuar com negligência ou imprudência, conforme o que dispõe, atualmente, o art. 186 do Código Civil, anteriormente explanado (GAGLIANO, 2012).

Nesse caso, o empregador terá que comprovar o fato extintivo do direito do empregado em juízo, alegando que observou todas as normas de segurança do trabalho e que também o ambiente de trabalho estava equilibrado, quando da ocorrência do sinistro. Caso o empregador faça essa prova, o ônus da prova de demonstrar a culpa transfere-se ao empregado.

Porém, há determinadas situações em que a lei dispõe que não é necessária a configuração da culpa para que o empregador venha a ser responsabilizado. Nesse caso, estaremos diante da responsabilidade civil objetiva, sendo que, nessa espécie de responsabilidade, é irrelevante que haja dolo ou culpa na conduta do agente causador, para que surja o dever de indenizar (GAGLIANO, 2012).

A reparação do dano nesse tipo de responsabilidade encontra-se fundada diretamente no risco da atividade exercida pelo agente, conforme dispõe o parágrafo único do art. 927 do Código Civil de 2002.

2.3 DEFINIÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO E OS REFLEXOS DA ALTERAÇÃO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO PELA LEI 13.467/2017

Segundo o artigo 19 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, acidente do trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho na empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, que cause a morte, a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991).

Já os artigos 20 e 21 da referida Lei 21 trazem algumas hipóteses sobre o que pode ser considerado um acidente de trabalho. Essa definição, trazida pela legislação previdenciária, diferencia as ações cíveis das ações trabalhistas, bem como a responsabilidade civil do empregador pelo infortúnio.

Nesse contexto, verifica-se que a alínea “d”, inciso IV do art. 21, dispõe que se equipara ao acidente de trabalho, para os fins daquela Lei, o acidente sofrido pelo segurado, ainda que fora do local e horário de trabalho, no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive, veículo de propriedade do segurado (BRASIL, 1991).

Ocorre que a Consolidação das Leis do Trabalho sofreu, recentemente, importantes modificações pela Lei 13.467/2017, sendo que uma delas é tratada no parágrafo 2º do artigo 58 e dispõe sobre o tempo que o empregado leva da sua residência até o efetivo local de trabalho, assim como para o seu retorno, ou seja, as chamadas horas *in itinere*, seja caminhando ou por qualquer outro meio de transporte. Inclusive, o fornecido pelo empregador não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador (BRASIL, 2017).

No contexto da nova CLT, portanto, quando o empregado estiver se deslocando entre sua residência e o local de trabalho, a pé ou em veículo, não estará à disposição do empregador, mesmo quando este fornecer a condução, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, visto que dispõe o artigo 4º do mesmo diploma legal que se considera, como serviço efetivo, o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (BRASIL, 1943). Essa mudança de paradigma vai contra o que está disposto na legislação previdenciária.

Assim, evidenciada a incompatibilidade entre a alínea “d”, do inciso IV, do artigo 21 da Lei 8.213/1991, com o novo § 2º do artigo 58 da CLT, conforme dispõe o art. 2º, §1º da

Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei 4.657/1942), será possível ser interpretada como revogação do primeiro pelo segundo.

Isso, sem dúvidas, pode ser utilizado pelo empregador, a partir de 11/11/2017, data de vigência da nova CLT, como fundamento de defesa em ações judiciais e, conseqüentemente, o possível afastamento das indenizações por acidente do trabalho. Desse modo, ainda será necessário aguardar o posicionamento dos tribunais superiores, acerca do tema em questão, a fim de resolver a problemática que trouxe a reforma trabalhista.

2.4 COMPETÊNCIA PARA O JULGAMENTO DAS LIDES

Recorrente foi a discussão na doutrina e na jurisprudência acerca da competência judicial para o julgamento das ações de responsabilidade civil do empregador, visto que existem dois ramos do direito legislando sobre a matéria: o Direito Civil e o Direito do Trabalho.

Diante disso, escapariam da competência da Justiça do Trabalho, conforme *caput* do artigo 114 da Constituição Federal, as ações que não tenham as figuras do empregado e do empregador como seus sujeitos principais. Note-se que houve uma mudança no judiciário, trazida pela Emenda Constitucional nº 45, de dezembro/2004, que conferiu nova redação a alguns artigos da Constituição Federal.

Uma das mudanças trazidas foi no inciso VI do artigo 114, que passou a dispor que as ações, por indenizações por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho, são de competência da Justiça do Trabalho (BRASIL, 1988).

Logo, a Corte Constitucional pacificou a matéria na Súmula Vinculante 22, firmando que a competência judicial para examinar lides entre empregado e empregador, relativas à indenização por dano material e moral, é da Justiça do Trabalho, desde que vinculadas a fatos da relação empregatícia, inclusive, acidente de trabalho e/ou doença profissional (BRASIL, 2005).

Por fim, cumpre ressaltar que a competência da Justiça do Trabalho se limita às ações de responsabilidade civil, em face do empregador, desde que decorrentes da relação de trabalho; já as ações acidentárias, em face do INSS - Instituto Nacional do Seguro Social- são de competência da Justiça Comum.

2.5 RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO E CRÍTICA DECORRENTE DA OPÇÃO PELO PREJUDICADO EM RECEBER A INDENIZAÇÃO EM PARCELA ÚNICA

Diante da ocorrência de um acidente de trabalho, surge para o empregado o direito de ser ressarcido pelo dano sofrido e, para o empregador, o dever de arcar com esses prejuízos.

De acordo com o doutrinador Ricardo Resende (2016), as lesões acidentárias podem provocar danos materiais, morais e estéticos ao trabalhador, sendo que **todas essas lesões são indenizáveis**, ainda que decorrentes do mesmo fato. Sendo assim, o empregado fará jus a três indenizações, uma para cada dano provocado [grifos do autor].

Nesse sentido, destaca-se o julgado, proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, em que se mostra possível a indenização pelas três formas de dano:

ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, MATERIAIS E ESTÉTICOS. Evidenciados o dano, o nexo de causalidade e a culpa do empregador ao deixar de proporcionar ambiente de trabalho seguro ao reclamante, confirma-se a sentença que condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais, materiais e estéticos. (TRT-4 - RO 00214593420165040334, Data de Julgamento: 30/04/18, 9ª Turma) (JUSBRASIL, 2018).

Esse entendimento é consagrado, jurisprudencialmente, pela Súmula 37 do STJ, que dispõe que são cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral, oriundas do mesmo fato (BRASIL 1992). Igualmente, por meio da Súmula 387, o STJ decidiu ser lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral (BRASIL, 2009).

Tratando-se de dano ou prejuízo, podem ser conceituados como uma lesão a um interesse jurídico tutelado, causados por uma ação ou omissão do sujeito infrator, podendo ser patrimonial ou não. Em outras palavras, sem a ocorrência de dano ou prejuízo, não há o direito em percepção de indenização pelo prejudicado. Ou seja, pode haver responsabilidade sem culpa, mas não há responsabilidade sem dano (STOLZE, 2012).

O dano pode ser definido como patrimonial, moral ou estético. O dano patrimonial pode se efetivar em relação aos gastos implementados para recuperação do empregado (além daqueles previdenciariamente suportados), ou ainda, a restrição relevante ou a inviabilização da atividade laborativa, de acordo com a gravidade da lesão sofrida (GODINHO, 2017).

Logo, conforme disposto no artigo 949 do Código Civil, na ocorrência de lesão ou outra ofensa à saúde do empregado, o empregador poderá indenizar o ofendido, além de algum outro prejuízo que prove haver sofrido, com as despesas do tratamento e os lucros

cessantes, ou seja, aquilo que razoavelmente se deixou ou deixar-se-á de ganhar, como na hipótese de redução ou perda da capacidade laborativa, até ao fim da convalescença (BRASIL, 2002).

Já o dano moral, corresponde a toda dor psicológica ou física que foi injustamente provocada em uma pessoa. Ou melhor dizendo, é todo sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária.

Quando o juiz for arbitrar a indenização, em reparação ao dano moral, deverá levar em conta “a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade, a natureza e repercussão da ofensa e a posição social e política do ofendido”, bem como “a intensidade do dolo ou o grau de culpa do responsável, sua situação econômica [...]” (GONÇALVES, 2012).

E, por sua vez, o dano estético também pode ser indenizado pelo empregador. Tal dano caracteriza-se como aquele que causa uma impressão, se não de repugnância, pelo menos de desagrado, acarretando vexame ao seu portador (GONÇALVES, 2012).

Dessa forma, tendo ocorrido um acidente do trabalho (arts. 19 a 21 da Lei de Benefícios) e estando presentes os demais pressupostos da responsabilidade civil, é obrigação do empregador indenizar o trabalhador pelos danos morais, estéticos e materiais (danos emergentes e lucros cessantes) causados.

Nesses termos, é a redação do artigo 950, do parágrafo único do Código Civil:

Art. 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. [grifos nossos].

Conforme extração do artigo, se a ofensa causada ao empregado lhe causar um prejuízo, por causa do qual não possa mais exercer sua profissão ou que lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além de arcar as despesas com tratamento e lucros cessantes, até o fim da enfermidade, incluirá, também, pensão mensal, ou ainda, se preferir, o prejudicado poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

A pensão mensal é aquela paga periodicamente pelo causador do dano, nesse caso, o empregador; tal situação visa substituir o rendimento mensal da vítima do infortúnio, enquanto estiver viva, levando-se em conta a estimativa de vida dada pelo IBGE, que atualmente é de 75,8 anos (ANEXO I).

Porém, o legislador, ao criar o parágrafo único do artigo supracitado, trouxe também uma problemática, permitindo a antecipação do pagamento dessa indenização em uma única parcela.

Entretanto, como não há possibilidade de se declarar a inconstitucionalidade dessa previsão legal (seja formal, seja material), visto não afrontar diretamente a Constituição Federal, é necessário abordar, nas linhas que seguem, as questões (problemas) ligadas ao pagamento antecipado.

Primeiramente, pela redação do dispositivo supramencionado, o empregado está revestido de poder, uma vez que pode optar, se obtiver o direito de receber a indenização pleiteada, pelo pagamento em forma de parcela única. Desse modo, parece-nos que o empregador não pode obstar a opção do empregado, nem o Magistrado pode negá-la.

Nesses termos, têm-se a jurisprudência *in verbis*:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. PENSÃO MENSAL. PAGAMENTO EM PARCELA ÚNICA. ART. 950 DO CC.

É facultado ao empregado vítima do acidente do trabalho requerer a indenização por dano material pela perda da capacidade laborativa, em parcela única, conforme estatuído no art. 950, parágrafo único, do Código Civil. (TRT-12 RO 00042083420135120027 SC 0004208-34.2013.5.12.0027, Relator: Amarildo Carlos de Lima, Secretaria da 2ª Turma, Data da publicação: 07/10/15) (JUSBASIL, 2018) [grifos nossos].

De acordo com o julgado supracitado, nota-se que o tribunal, aparentemente, por consequência da redação do parágrafo único do artigo 950 do Código Civil, auferiu ao reclamante o pagamento em parcela única, no montante de R\$ 210.000,00, a título de lucros cessantes, conforme se confirma pelo voto proferido pelo Relator Amarildo Carlos de Lima:

Adotando a média aproximada da expectativa do brasileiro apurada pelo IBGE, que é de 74 anos, sendo que na data do acidente faltavam 39,66 anos para que completasse a expectativa.

(...)

Desse modo, dou provimento ao recurso do autor, a fim de fixar os lucros cessantes em parcela única no valor de R\$ 210.000,00 (duzentos e dez mil reais) [grifos nossos].

Tendo a vítima recebido o valor em uma única parcela, isso pode levar ao gasto total da indenização, desvirtuando a finalidade que possui esse instrumento, que é a substituição do rendimento mensal, enquanto estiver viva, visando manter a subsistência da sua família.

O TST, por meio do julgamento do Recurso de Revista, pela 7ª Turma, em 21/10/15, decidiu da seguinte forma:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. PAGAMENTO EM PARCELAS MENSAIS. POSSIBILIDADE. **A condenação ao pagamento em parcela única da indenização por dano material resultante de acidente de trabalho, nos moldes do parágrafo único do art. 950 do CC, há de ser examinada com cautela pelo julgador, observadas as particularidades de cada causa, entre as quais a capacidade econômica da empresa e as condições subjetivas do trabalhador envolvido.** Considerando a premissa fática consignada pelo Tribunal Regional, no sentido de ser possível a reabilitação do Reclamante, revelou-se razoável a condenação ao pagamento da indenização por danos materiais em parcelas mensais, em face da sugerida natureza temporária da incapacidade laborativa. Não há falar, nesse contexto, em violação do art. 950 do Código Civil. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (TST – RR 855006820085180053, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de julgamento 21/10/2015, 7ª Turma, Data de publicação: DEJT 29/10/2015) (JUSBRASIL, 2018). [grifos nossos]

Não há dúvidas de que o parágrafo único, do art. 950, Código Civil, permite o pagamento de parcelas vincendas de uma só vez, quando feita a escolha pelo prejudicado. Ocorre que, nas palavras do Relator Douglas Alencar Rodrigues, é razoável resguardar ao órgão julgador uma margem discricionária para avaliar caso a caso e, a partir da análise de conveniência, aplicar o parágrafo único do artigo mencionado.

Em outras palavras, a condenação ao pagamento da indenização, em parcela única, resultante de acidente de trabalho, nos moldes do parágrafo único do art. 950 do CC, deve ser examinada com cautela pelo julgador, levando em consideração as particularidades de cada caso, entre as quais a capacidade econômica do empregador ou da empresa, assim como as condições subjetivas do trabalhador envolvido.

Não seria admissível que os julgadores determinassem que o reclamado fizesse o pagamento da indenização, por acidente de trabalho, em parcela única, sem examinar a capacidade financeira da empresa ou empregador. Afinal, é certo que o pagamento instantâneo de indenização fixada em valor expressivo, o que ocorre em grande parte dos casos, pode causar transtornos graves e até mesmo insuperáveis para determinadas empresas, principalmente, as microempresas e empresas de pequeno porte.

Ademais, conforme entendimento do TST, não constitui ofensa ao parágrafo único do artigo 950 do Código Civil, o pagamento em forma de pensionamento mensal *in verbis*:

Dessa forma, tendo em vista que, no presente caso, o Tribunal Regional, com base nas conclusões periciais, considerou a possibilidade da reabilitação do Reclamante, determinando, assim, o pagamento da indenização por danos materiais em parcelas mensais, não há ofensa ao art. 950, parágrafo único, do CCB. (TST – RR 855006820085180053, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de julgamento 21/10/2015, 7ª Turma, Data de publicação: DEJT 29/10/2015) (JUSBRASIL, 2018).

Entende-se, ainda, que tal posicionamento deve ser interpretado para aplicação tanto nas hipóteses de incapacidade temporária quanto para as permanentes para o trabalho. Dessa forma, não menos correto que, diante da ocorrência do acidente de trabalho e estando presentes todos os pressupostos da responsabilidade civil, quais sejam, conduta, nexo de causalidade e o dano, seja devido, então, o pensionamento mensal ao prejudicado. Assim, busca-se atender aos seus interesses, diante da incapacidade de exercer temporariamente ou permanentemente seu ofício ou profissão novamente.

Ademais, não seria correto “garantir” a subsistência do trabalhador e de sua família, deixando o empregador em situação severa em sua empresa, o que pode prejudicar o seu sustento e o de sua família.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depois de verificadas todas as espécies de responsabilidade - no Direito do Trabalho, diante da ocorrência de um acidente de trabalho, há duas espécies, que podem ser aplicadas, as quais são a Responsabilidade Civil Subjetiva e a Responsabilidade Civil Objetiva -, entende-se que a regra é a primeira, devendo ser analisado caso a caso e aplicar a responsabilidade civil ao empregador, quando este agir com dolo ou culpa, devendo, portanto, ressarcir o seu empregado dos danos experimentados.

Nesses termos, diante da ocorrência de um acidente de trabalho, surge, para o empregado, o direito de ser ressarcido pelo dano sofrido; para o empregador, há o dever de arcar com esses prejuízos.

Esse ressarcimento gera uma discussão acerca de prejuízos que podem ser causados ao empregador, quando o empregado opta pelo pagamento em parcela única, conforme disposto no parágrafo único do artigo 950 do Código Civil.

Conforme entendimento do TST, a fixação do pagamento em parcela única pode causar graves transtornos para determinadas empresas, sobretudo, as microempresas e empresas de pequeno porte.

Dessa forma, pode-se dizer que o correto, a ser aplicado por juízes e tribunais, é que, diante da ocorrência do acidente de trabalho e estando presentes todos os pressupostos da responsabilidade civil, quando o empregador for condenado ao pagamento da indenização, seja deferido o pensionamento mensal ao prejudicado, buscando atender aos seus interesses, diante da incapacidade de exercer permanentemente o seu ofício ou profissão novamente.

Agindo dessa maneira, os empregadores, condenados ao pagamento em pecúnia, não seriam prejudicados em sua atividade econômica e nem colocariam em risco o sustento de sua família.

Ainda, cabe lembrar que, no caso em questão, verifica-se a existência de dois ramos do Direito interagindo, o Direito Civil e o Direito do Trabalho. Assim, a Emenda Constitucional 45, de dezembro/2004, conferiu nova redação ao art. 114 da Constituição, trazendo o inciso VI, que passou a dispor que as indenizações por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho, são de competência da Justiça do Trabalho e, ainda, ressalta-se que a Corte Constitucional pacificou a matéria na Súmula 22.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Vade Mecum Saraiva OAB / obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Livia Céspedes e Fabiana Dias da Rocha. – 15. Ed. atual e ampl. – São Paulo : Saraiva, 2018.

BRASIL. **Código Civil**. Vade Mecum Saraiva OAB / obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Livia Céspedes e Fabiana Dias da Rocha. – 15. Ed. atual e ampl. – São Paulo : Saraiva, 2018.

BRASIL. **CLT: Consolidação das Leis do Trabalho**/organização Renato Saraiva, Aryanna Linhares, Rafael Tonassi. – Salvador: Juspodivm, 2018.

BRASIL. **Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Vade Mecum Saraiva OAB / obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Livia Céspedes e Fabiana Dias da Rocha. – 15. Ed. atual e ampl. – São Paulo : Saraiva, 2018.

CAVALIERI FILHO, Sergio **Programa de responsabilidade civil** / Sergio Cavalieri Filho. – 11. Ed. – São Paulo:Atlas, 2014.

CISNEIROS, Gustavo **Direito do trabalho sintetizado** / Gustavo Cisneiros. - 1. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampl..— São Paulo : LTr, 2017.

Expectativa de vida do brasileiro sobe para 75,8 anos. Disponível em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de->

noticias/noticias/18469-expectativa-de-vida-do-brasileiro-sobe-para-75-8-anos.html>. Acesso em: 02 mai. 2018.

GAGLIANO, Pablo Stolze **Novo curso de direito civil, volume 3: responsabilidade civil** / Pablo Stolze Gagliano, Rodolfo Pamplona Filho. — 10. ed. rev., atual. e ampl. — São Paulo : Saraiva, 2012.

GONÇALVES, Carlos Roberto **Direito civil brasileiro, volume 4 : responsabilidade civil** / Carlos Roberto Gonçalves. — 7. ed. — São Paulo : Saraiva, 2012.

MEDEIROS, Fábio **A nova CLT e o acidente no percurso para o trabalho**. Disponível em < <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/a-nova-clt-e-o-acidente-no-percurso-para-o-trabalho-28072017>> Acesso em 03 mai. 2018.

RESENDE, Ricardo **Direito do trabalho esquematizado** / Ricardo Resende. — 6. ed. rev., atual. e ampl.— Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região TRT-4 - Recurso Ordinário : RO 00214593420165040334. Disponível em <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/574065968/recurso-ordinario-ro-214593420165040334>> Acesso em 14 mai. 2018.

Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região TRT-12 – Recurso Ordinário Trabalhista: RO 0004208-3420135120027 SC 0004208-34.2013.5.12.0027. Disponível em < <https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/241215463/recurso-ordinario-trabalhista-ro-42083420135120027-sc-0004208-3420135120027>> Acesso em 09 mai. 2018.

Tribunal Superior do Trabalho TST – Recurso de Revista: RR 855006820085180053 – Inteiro Teor. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/250385477/recurso-de-revista-rr-855006820085180053/inteiro-teor-250385522?ref=juris-tabs>> Acesso em 09 mai. 2018.

ANEXOS:

ANEXO I:

Expectativa de vida ao nascer | Brasil

1940-2016

