

**UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES
PRÓ-REITORIA DE ENSINO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CAMPUS DE ERECHIM
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO**

VICTOR NILSON PALHARINI

**APLICAÇÃO DE DANOS MORAIS A PARTIR DE LESÕES OCASIONADAS PELO
ESFORÇO REPETITIVO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

ERECHIM

2020

VICTOR NILSON PALHARINI

**APLICAÇÃO DE DANOS MORAIS A PARTIR DE LESÕES OCASIONADAS PELO
ESFORÇO REPETITIVO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Câmpus de Erechim.

Orientador: Prof. Me. Luís Alberto Esposito

ERECHIM

2020

VICTOR NILSON PALHARINI

**APLICAÇÃO DE DANOS MORAIS A PARTIR DE LESÕES OCASIONADAS PELO
ESFORÇO REPETITIVO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Câmpus de Erechim.

Erechim, 29 de junho de 2020.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Luís Alberto Esposito

URI – Câmpus de Erechim

Prof. Me. Rogério Garcia Mesquita

URI – Câmpus de Erechim

Prof. Me. Rafael Sottili Testa

URI – Câmpus de Erechim

AGRADECIMENTOS

No decorrer dos cinco anos de faculdade recebi ajuda de pessoas muito importantes para mim, que sempre me deram força em momentos de indecisão, inclusive na escolha do curso de Direito.

Agradeço a Deus, por ter me proporcionado momentos incríveis de aprendizado e grandes amizades nesse período.

A minha mãe Lourdes, que sempre buscou e ainda busca dar o melhor para os filhos, mesmo tendo que se abdicar de tantas coisas. Agradeço por ter sido minha maior educadora e professora. Por estar ao meu lado em cada decisão e por me apoiar em momentos de dificuldade.

Ao meu pai Nilson, por ser meu grande exemplo. Me ensinou os valores da vida. Que respeito e dignidade não podem ser comprados, mas sim conquistados.

Ao meu irmão Pedro, que eu sinto um orgulho enorme pela pessoa que tem se tornado. Mesmo quando novo, sempre teve noção do certo e do errado. Obrigado por ser essa pessoa sincera, que me ensinou a dar valor às pequenas coisas. E se um dia escolher o curso de Direito, tenho certeza que terei ao meu lado um grande profissional.

A minha tia Inês, por ter sido uma verdadeira mãe. Por ter me criado com todo carinho, desde pequeno.

A minha namorada Luiza, por sempre me apoiar e estar comigo nos momentos felizes e tristes, ouvindo minhas reclamações e me dando ânimo em momentos de angústia. Agradeço por inúmeras vezes estudar comigo e sempre estar me motivando.

Aos meus padrinhos, por todas as oportunidades recebidas e apoio nessa longa caminhada.

Ao meu orientador Professor Esposito, por todos os ensinamentos ao longo da graduação e pela paciência durante a elaboração da presente monografia.

Aos meus amigos, em especial aos que estiveram comigo diariamente no decorrer desses cinco anos.

Sem vocês, nada disso teria sentido. Muito obrigado!

RESUMO

O presente trabalho de monografia tem como objetivo analisar se é possível ou não a aplicação de danos morais nos casos de lesões por esforço repetitivo no meio ambiente do trabalho. Em caso afirmativo, será esclarecido a respeito do quantum indenizatório nos casos de LER tanto antes, como após a reforma trabalhista. Para a realização do estudo, utilizou-se o método indutivo, analítico e descritivo, e como técnica a pesquisa bibliográfica e documental. O tema proposto é de grande relevância, pois imprescindível os trabalhadores terem conhecimento de seus direitos caso sejam vítimas das lesões por esforço repetitivo. Por outro lado, é fundamental que os empregadores se atentem as normas de segurança e medicina no trabalho, deixando o local de trabalho adequado, e com isso, prevenir as referidas lesões.

Palavras-chave: Lesões por esforço repetitivo. Direito do Trabalho. Meio ambiente do trabalho. Danos morais.

ABSTRACT

The present work of monography has the objective to analyse whether it is possible or not to apply moral damages in cases of repetitive strain injuries in the work environment. In affirmative case, will be enlightened about the quantum of compensation in cases of RSI both before and after labor reform. For the realization of the study, it was used the inductive, analytical and descriptive method, and as a technique the bibliographic and documentar research. The proposed theme is of great relevance, since it is essential for workers to be aware of their rights if they are victims of repetitive strain injuries. On the other hand, it is essential that employers pay attention to the rules of safety and medicine at work, leaving the appropriate place of work, and with that, preventing the aforementioned injuries.

Keywords: Repetitive strain injuries. Labor law. Working environment. Moral damages.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	07
2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	09
2.1 Histórico das doenças do trabalho.....	09
2.2 Da Segurança e Medicina no Trabalho.....	10
2.2.1 Consolidação das Leis do Trabalho.....	10
2.2.2 Normas regulamentadoras.....	12
2.3 Qualidade de vida no trabalho.....	15
3 DAS LESÕES POR ESFORÇO REPETITIVO.....	18
3.1 Doenças do trabalho.....	18
3.1.1 Doenças ocupacionais.....	19
3.2 Lesões por esforço repetitivo – LER.....	20
3.3 Consequências da LER para o trabalhador e para a sociedade.....	22
3.3.1 Estabilidade acidentária.....	22
3.3.2 Auxílio-doença acidentário.....	23
3.3.3 Auxílio-acidente.....	24
3.3.4 Aposentadoria por invalidez.....	25
4 A (IN) APLICABILIDADE DE DANOS MORAIS NOS CASOS DE LER.....	27
4.1 Da responsabilidade civil.....	27
4.4.1 Do dano e da culpa.....	27
4.4.2 Do nexo causal e da concausa.....	28
4.4.3 Da responsabilidade objetiva e subjetiva.....	29
4.2 Quantificação do dano moral a partir da Reforma Trabalhista.....	30
4.3 Análise jurisprudencial dos danos morais nos casos de LER.....	31
4.3.1 Julgados favoráveis a condenação em danos morais por LER.....	31
4.3.2 Julgados desfavoráveis a condenação em danos morais por LER.....	33
5 CONCLUSÃO.....	36
REFERÊNCIAS.....	39

1 INTRODUÇÃO

Tendo em vista a enorme competitividade existente entre as empresas nos dias de hoje, torna-se necessário produzir uma grande quantidade de material em pouco tempo. Diante desse cenário, os trabalhadores são os que mais sofrem com as diversas consequências dessa enxurrada de trabalho depositada sobre eles.

São inúmeras as doenças ocasionadas pela LER – Lesão por Esforço Repetitivo no âmbito trabalhista. Assim, é imprescindível analisar os métodos utilizados nos julgamentos de ações de danos morais a partir de lesões ocasionadas pelo esforço repetitivo no ambiente de trabalho.

O objetivo geral da presente monografia é analisar os métodos de aplicação de danos morais a partir de doenças ocasionadas pelo esforço repetitivo no ambiente de trabalho. Ainda, os objetivos específicos são conceituar o meio ambiente do trabalho, estudar as lesões por esforço repetitivo, e, por fim, realizar uma análise jurisprudencial acerca dos danos morais nos casos de lesões por esforço repetitivo no ambiente de trabalho.

Para a realização do estudo, utilizou-se o método indutivo, analítico e descritivo, e como técnica a pesquisa bibliográfica e documental. Assim, doutrinas relacionadas ao Direito do Trabalho e ao Direito Civil, bem como artigos e jurisprudências trabalhistas fizeram parte do material analisado para a compreensão do assunto proposto e, conseqüentemente, a elaboração do presente trabalho de monografia.

No primeiro capítulo será estudado o histórico das doenças do trabalho, a segurança e medicina no trabalho, que possui relação com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e com as normas regulamentadoras, bem como será visto a qualidade de vida no trabalho a partir do estado de bem-estar social e as garantias constitucionais. O segundo capítulo tem por finalidade estudar as doenças do trabalho a partir da Lei n.º 8.213/91, as lesões por esforço repetitivo e as consequências das referidas lesões para o trabalhador e para a sociedade. Por fim, o terceiro capítulo trará um estudo acerca da responsabilidade civil, a quantificação do dano moral a partir da Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/17), visto que foi inserido na CLT o título II-A que refere apenas sobre o dano extrapatrimonial resultante da relação de trabalho. Para encerrar, será feita uma análise jurisprudencial dos danos morais nos casos de LER, a partir de julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª e 13ª Região.

Assim, resta analisar se é possível ou não a aplicação dos danos morais nos casos de lesões por esforço repetitivo, bem como torna-se necessário entender os fundamentos que leva o Magistrado a decidir pela procedência ou improcedência do referido pedido.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

No primeiro capítulo, será estudado acerca do histórico das doenças do trabalho, a segurança e medicina do trabalho, bem como a qualidade de vida no trabalho.

2.1 Histórico das doenças do trabalho

Segundo Ribeiro (1999), desde os primórdios, os trabalhadores são acometidos de doenças ocasionadas pelo trabalho. Epidemias de peste, cólera ou varíola, por exemplo, matavam milhares de trabalhadores todos os anos, independente da classe ou camada social. Com a revolução industrial, a inalação de gases, vapores e poeiras, bem como a intoxicação por metais pesados e substâncias químicas provocavam novas vítimas.

Destaca-se que:

Durante a Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra em meados do século XVIII, houve um aumento notável do número de agravos relacionados ao trabalho. Isso decorreu do uso crescente de máquinas, do acúmulo de operários em locais confinados, das longas jornadas laborais, da utilização de crianças nas atividades industriais, das péssimas condições de salubridade nos ambientes fabris, entre outras razões. Embora o assalariamento tenha existido desde o mundo antigo, sua transformação em principal forma de inserção no processo produtivo somente ocorreu com a industrialização. (CHAGAS; SALIM; SERVO, 2012, p. 22)

Os problemas de saúde dos trabalhadores passaram a ser mais frequentes a partir da revolução industrial, visto que o trabalho se tornou mais pesado e o esforço dos empregados aumentou. Ainda, o uso das máquinas e as longas jornadas de trabalho também acabaram ocasionando demais doenças e problemas de saúde.

De acordo com Rocha:

Observa-se, ainda, que o elemento *saúde no trabalho* depende de uma série de condicionantes, não sendo entendido somente com a ausência de doença e outros agravos. O ponto de partida deve ser o “ambiente” onde são estabelecidas as relações de trabalho, ocasionando situações que afetam e interferem com o trabalhador. (2013, p. 100).

O Ministério da Saúde, a partir de uma pesquisa realizada (MACIEL, 2019), mostrou que as lesões por esforço repetitivo (LER) e os distúrbios osteomusculares

relacionados ao trabalho (DORT) são as doenças que mais afetam os trabalhadores brasileiros. Os dados mostram que as referidas doenças representam 67.599 casos entre os trabalhadores do país.

2.2 Da Segurança e Medicina no Trabalho

Para entender melhor o assunto, importante estudar a respeito da segurança e medicina nas relações de trabalho, que é explicada através de artigos, pela Consolidação das Leis do Trabalho e por normas regulamentadoras.

2.2.1 Consolidação das Leis do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017), a partir do artigo 154, expõe acerca da segurança e medicina do trabalho, a fim de prevenir acidentes de trabalho e/ou doenças ocupacionais.

É de responsabilidade das empresas observar se o meio ambiente¹ é adequado ao tipo de serviço realizado, bem como adotar todas as medidas necessárias para cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.²

Entretanto, os empregados também têm o dever de se atentar as normas de segurança e medicina no trabalho, pois esse é um meio de prevenir incidentes nas empresas.

Ainda, conforme a CLT (BRASIL, 2017), é obrigatória a constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, conhecida como CIPA, a qual é formada por representantes da empresa e dos empregados.

¹ [...] a Constituição deixou às claras sua atenção à tutela da saúde do homem trabalhador, que se concretiza mediante um ambiente tendente à minimização dos diversos riscos laborais. (SILVA; FARIAS, 2017, p. 156).

² Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (BRASIL, 2017).

Outro importante meio de prevenção de acidentes ou doenças no ambiente de trabalho são os equipamentos de proteção individual, conforme estabelece a CLT.³

Como mencionado anteriormente, além da empresa fazer a sua parte em fornecer o EPI, o empregado também tem a obrigação de usá-lo de acordo com as atividades a serem realizadas. Um exemplo é o uso da jaqueta térmica quando o trabalhador entra na câmara fria no local de trabalho.

A CLT ainda estabelece penalidades⁴ em caso de não cumprimento das normas, sendo que, as infrações que estão dispostas no capítulo V da lei, serão punidas com multa de 3 a 30 vezes o valor de referência previsto no artigo 2º, parágrafo único, da Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975⁵, e as relativas à segurança do trabalho com multa de 5 a 50 vezes o mesmo valor.

A Consolidação das Leis do Trabalho traz diversos mecanismos para a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. Além dos itens mencionados, há também normas que regulam o intervalo dos empregados e adicionais no caso de realização de atividades insalubres ou perigosas, por exemplo.

Dessa forma, se observados esses dispositivos, os empregados podem ter uma maior qualidade de vida no trabalho, evitando, assim, as lesões por esforço repetitivo.

³ Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. (BRASIL, 2017).

⁴ Art. 201 - As infrações ao disposto neste Capítulo relativas à medicina do trabalho serão punidas com multa de 3 (três) a 30 (trinta) vezes o valor de referência previsto no artigo 2º, parágrafo único, da Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975, e as concernentes à segurança do trabalho com multa de 5 (cinco) a 50 (cinquenta) vezes o mesmo valor.

Parágrafo único - Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em seu valor máximo.

⁵ Art. 2º Em substituição à correção pelo salário mínimo, o Poder Executivo estabelecerá sistema especial de atualização monetária.

Parágrafo único. O coeficiente de atualização monetária, segundo o disposto neste artigo, será baseado no fator de reajustamento salarial a que se referem, os artigos 1º e 2º da Lei nº 6.147, de 1974, excluído o coeficiente de aumento de produtividade. Poderá estabelecer-se como limite, para a variação do coeficiente, a variação das Obrigações Reajustáveis do Tesouro Nacional (ORTN). (Vide Decreto nº 87.744, de 1982) (Vide Decreto nº 88.268, de 1983) (Vide Decreto nº 88.931, de 1983) (Vide Decreto nº 89.609, de 1984) (Vide Decreto nº 90.395, de 1984) (Vide Decreto nº 91.215, de 1985) (Vide Decreto nº 91.862, de 1985) (Vide Decreto nº 94.089, de 1987)

2.2.2 Normas regulamentadoras

As normas regulamentadoras também tem um importante papel na segurança e medicina do trabalho. No site da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (BRASIL, 2019) estão disponíveis as 37 (trinta e sete) normas regulamentadoras. Serão dados alguns exemplos de NR a seguir.

2.2.2.1 NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

Publicada em 08 de junho de 1978 e com última atualização datada em 30 de julho de 2019, a CIPA (BRASIL, 1999) “tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador”.

Ademais, a CIPA (BRASIL, 1999) visa identificar riscos do processo de trabalho; realizar verificações nos ambientes e condições de trabalho para encontrar situações que possam trazer algum risco a saúde e segurança dos trabalhadores; divulgar informações sobre segurança e saúde no trabalho, entre outros.

2.2.2.2 NR 6 – Equipamento de Proteção Individual – EPI

Outra importante norma regulamentadora diz respeito aos equipamentos de proteção individual “composto por vários dispositivos, que o fabricante tenha associado contra um ou mais riscos que possam ocorrer simultaneamente e que sejam suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho”. (BRASIL, 2018).

Publicada em 08 de junho de 1978, a referida norma passou por diversas atualizações, sendo a mais recente em 24 de outubro de 2018.

Importante destacar os deveres do empregador:

- a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e,
- g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada.
- h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico. (Inserida pela Portaria SIT n.º 107, de 25 de agosto de 2009). (BRASIL, 2009).

Outrossim, os empregados também possuem deveres:

- a) usar, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina;
- b) responsabilizar-se pela guarda e conservação;
- c) comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso; e,
- d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado. (BRASIL, 2018).

Dessa forma, é importante que as duas partes cumpram seus deveres a respeito dos equipamentos de proteção individual para uma maior proteção no ambiente de trabalho.

2.2.2.3 NR 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

A saúde é tão importante que há uma NR que trata exclusivamente sobre isso. O objetivo dessa norma regulamentadora (BRASIL, 2020) é a “de proteger e preservar a saúde de seus empregados em relação aos riscos ocupacionais, conforme avaliação do Programa de Gerenciamento de Risco - PGR da organização”.

No dia 13 de março de 2020 foi publicado no Diário Oficial da União um novo texto para a NR 7, com início de vigência em um ano a partir da publicação da Portaria SEPRT nº 6.734, de 9 de março de 2020.

É de suma importância que os empregados realizem exames de admissão, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de riscos ocupacionais e demissional (BRASIL, 2020). Assim, os trabalhadores podem controlar melhor suas condições de saúde, e caso apareça algum problema, possam buscar ajuda médica para solucioná-lo.

A realização dos exames é feita da seguinte forma:

7.5.8 O exame clínico deve obedecer aos prazos e à seguinte periodicidade:
I - no exame admissional: ser realizado antes que o empregado assuma suas atividades;
II - no exame periódico: ser realizado de acordo com os seguintes intervalos:
a) para empregados expostos a riscos ocupacionais identificados e classificados no PGR e para portadores de doenças crônicas que aumentem a susceptibilidade a tais riscos:
1. a cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico responsável;
2. de acordo com a periodicidade especificada no Anexo IV desta Norma, relativo a empregados expostos a condições hiperbáricas;
b) para os demais empregados, o exame clínico deve ser realizado a cada dois anos. (BRASIL, 2020).

Com relação aos exames de retorno ao trabalho e demissional, as observações são as listadas a seguir:

7.5.9 No exame de retorno ao trabalho, o exame clínico deve ser realizado antes que o empregado reassuma suas funções, quando ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não.
7.5.9.1 No exame de retorno ao trabalho, a avaliação médica deve definir a necessidade de retorno gradativo ao trabalho.
7.5.10 O exame de mudança de risco ocupacional deve, obrigatoriamente, ser realizado antes da data da mudança, adequando-se o controle médico aos novos riscos.
7.5.11 No exame demissional, o exame clínico deve ser realizado em até 10 (dez) dias contados do término do contrato, podendo ser dispensado caso o exame clínico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 135 (cento e trinta e cinco) dias, para as organizações graus de risco 1 e 2, e há menos de 90 (noventa) dias, para as organizações graus de risco 3 e 4. (BRASIL, 2020).

A mesma NR (BRASIL, 2020) também determina a realização de exames audiométricos para todos os empregados que exercem ou vão passar a exercer atividades em ambientes com níveis de pressão sonora acima dos níveis de ação, mesmo que haja o uso de protetor auricular. Ainda, deverão realizar exames os trabalhadores que exercem atividades sob pressão atmosférica elevada, a chamada pressão hiperbárica.

2.2.2.4 NR 18 - Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção

A presente norma regulamentadora também teve seu texto alterado, o qual foi publicado no Diário Oficial da União no dia 11 de fevereiro de 2020, tendo o início de vigência em um ano a partir da publicação da Portaria SEPRT nº 3.733, de 10 de fevereiro de 2020.

O objetivo dessa norma regulamentadora é:

Estabelecer diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e de organização, que visam à implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na indústria da construção. (BRASIL, 2020).

Ademais, as áreas de vivência devem ser adequadas aos trabalhadores:

18.5.1 As áreas de vivência devem ser projetadas de forma a oferecer, aos trabalhadores, condições mínimas de segurança, de conforto e de privacidade e devem ser mantidas em perfeito estado de conservação, higiene e limpeza, contemplando as seguintes instalações:

- a) instalação sanitária;
- b) vestiário;
- c) local para refeição;
- d) alojamento, quando houver trabalhador alojado. (BRASIL, 2020).

A mesma NR (BRASIL, 2020) estabelece que deve ocorrer o fornecimento de água potável aos empregados a partir de bebedouros ou outros dispositivos equivalentes, bem como que seja na proporção de uma unidade para cada grupo de 25 trabalhadores, sendo proibido o uso de copos coletivos.

No tocante as medidas de prevenção contra queda de altura (BRASIL, 2020): “é obrigatória a instalação de proteção coletiva onde houver risco de queda de trabalhadores ou de projeção de materiais e objetos no entorno da obra, projetada por profissional legalmente habilitado”.

Assim, as inúmeras regras constantes em cada norma regulamentadora e em tantas legislações são em prol da saúde dos empregados, além de deixar o ambiente de trabalho adequado para cada atividade que vem a ser realizada.

2.3 Qualidade de vida no trabalho

A saúde dos trabalhadores está ligada ao ambiente de trabalho no qual se encontram. Quanto mais preparado e equipado o local de trabalho, menos doenças os funcionários ficam sujeitos a adquirir.

A proteção do trabalhador no ambiente do trabalho é um direito constitucional. O inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988) refere que é direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

No mesmo artigo, há outros incisos que se referem a segurança e saúde dos trabalhadores, como no caso de férias anuais, limite de duração do trabalho, adicional para atividades insalubres e/ou perigosas, dentre outros.

Ademais, o artigo XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos (BRASIL, 1998) expõe que “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Assim, é possível dizer que:

Verifica-se, pois, que a proteção do trabalhador e de seu ambiente de trabalho é direito constitucional - inviolável, portanto, pelo empregador. Não poderia ser diferente, pois o bem maior a ser tutelado em uma relação de emprego é a saúde e o bem-estar do trabalhador. (STÜRMER, 2016, p. 158).

Ocorre que, em muitos locais de trabalho, por exemplo, há uma grande falta de equipamentos de proteção individual aos trabalhadores, aumentando os riscos aos funcionários. Os direitos a um meio ambiente do trabalho seguro não podem ficar apenas em papeis. É necessário que as empresas se adaptem às normas vigentes, garantindo maior segurança aos milhares de empregados.

Entre algumas leis que surgiram para a proteção da saúde do trabalhador, tem-se o Direito da Seguridade Social, que veio em conjunto com a chamada Infortunistica e tem como objetivo analisar os danos ocasionados na saúde dos trabalhadores, a partir das más condições de trabalho, bem como pela periculosidade e insalubridade a que estão sujeitos. Ainda, o rol de riscos ambientais no trabalho e de métodos inadequados de organização do trabalho são praticamente inesgotáveis e amplia-se a cada dia, em face da introdução de novas tecnologias e manipulação de novos produtos químicos. O Direito Ambiental, porém, está hoje muito mais aparelhado do que qualquer outro ramo do Direito para promover a redução desses riscos e a substituição de tais métodos. (FIGUEIREDO, 2007, p. 33).

Observa-se que:

Assim é que o Estado Democrático de Direito em que se constitui a República Federativa do Brasil tem como um de seus fundamentos a *Dignidade da Pessoa Humana* (artigo 1º, III), sendo inviolável o *Direito à vida* (artigo 5º, caput), encontrando-se dentre os Direitos e Garantias Fundamentais o *Direito Social à Saúde* (artigo 6º) e, em particular, o Direito Social dos Trabalhadores Urbanos e Rurais à *redução dos riscos inerentes ao Trabalho*, por meio de normas de Saúde, Higiene e Segurança (artigo 7º, XXII), bem como o Direito ao seguro contra Acidentes do Trabalho e à reparação dos danos por parte do Empregador (inciso XXVIII). Demais, tem o Trabalhador Direito à Proteção do Meio Ambiente Laboral (artigo 299, VIII), bem essencial à sua sadia qualidade de vida (artigo 225, caput). (HAUSSMANN, 2010, p. 49).

Dessa forma, percebe-se que há na Consolidação das Leis do Trabalho, nas normas regulamentadoras e na Constituição Federal diversos mecanismos de proteção ao trabalhador. Assim, é imprescindível que cada um faça seu trabalho da melhor forma, a fim de evitar transtornos na saúde do trabalhador, bem como a judicialização de processos contra os empregadores, em virtude de doenças que poderiam ter sido evitadas se fosse seguido o que diz nas normas legais.

Nos próximos capítulos serão vistos outros dispositivos legais que dizem respeito a saúde no meio ambiente do trabalho, como a Lei n.º 8.213/91 que traz as consequências da LER para o trabalhador e para a sociedade.

3 DAS LESÕES POR ESFORÇO REPETITIVO

Neste capítulo serão estudadas as doenças do trabalho a partir da Lei n.º 8.213/91, as lesões por esforço repetitivo e, por fim, serão analisadas as consequências da LER para o trabalhador e, conseqüentemente, para a sociedade.

3.1 Doenças do trabalho

A doença do trabalho, segundo o artigo 20 da Lei n.º 8.213/91 (BRASIL, 1991) é aquela “adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente”, a partir de relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

Ainda, o §1º da referida lei expõe o que não é considerado como doença do trabalho, enquanto o §2º trata de casos excepcionais.⁶

Assim, deve-se atentar aos parágrafos do artigo 20 da Lei n.º 8.213/91 (BRASIL, 1991), que não consideram algumas doenças como adquiridas pelo trabalho. Só pode ser considerada doença do trabalho aquela que é adquirida por meio de condições especiais presentes no ambiente de trabalho.

Como refere Oliveira (2009), doença do trabalho, apesar de ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a determinada profissão. Seu surgimento decorre da forma com que o trabalho é prestado ou das condições fornecidas no ambiente de trabalho. O grupo das LER/DORT é um exemplo de doenças do trabalho, já que ambas podem se desencadear em qualquer atividade.

É importante o trabalhador saber como a doença profissional ou do trabalho é caracterizada:

⁶ § 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;
 b) a inerente a grupo etário;
 c) a que não produza incapacidade laborativa;
 d) 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.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho. (BRASIL, 1991).

A par disso, para ser caracterizada como doença profissional ou do trabalho, exige-se a vinculação direta ou indireta da patologia ou mesopatia com a execução do contrato de trabalho, pois são as circunstâncias que envolvem a atividade laborativa que permitem a classificação deste evento danoso. (SILVA; DIAS, 2017, p. 34).

Ademais, Oliveira (2009) explana que o nexos causal nas doenças do trabalho não é presumido. É exigida uma comprovação de que a patologia se desenvolveu em decorrência das condições específicas em que o trabalho foi realizado.

Em outros termos, o trabalhador apenas será diagnosticado como vítima de alguma doença do trabalho se houver um liame entre as atividades desenvolvidas no local de trabalho e os problemas de saúde do mesmo.

3.1.1 Doenças ocupacionais

Nas palavras de Oliveira (2014, p. 52): “[...] "doenças ocupacionais" passou a ser adotada como o gênero mais próximo que abrange as modalidades das doenças relacionadas com o trabalho.”.

Sobre o conceito de doença ocupacional, o Ministério do Trabalho expõe que:

É qualquer alteração biológica ou funcional (física ou mental) que ocorre em uma pessoa em decorrência do trabalho. Muitas vezes, o local de trabalho apresenta riscos que afetam a saúde do trabalhador. Eles podem vir sob forma de poeiras, ruídos, calor, bactérias, produtos químicos e muitas outras fontes. Há, ainda, riscos provenientes da organização do trabalho, que podem causar doenças osteomusculares (como, por exemplo, dores nas costas, ou mesmo LER - Lesões por Esforços Repetitivos) e transtornos mentais. (2018, p. 08).

O artigo 20⁷, I, da Lei 8.213/1991 traz a definição de doença profissional, da qual a doença ocupacional é gênero.

Assim, é certo dizer que a doença ocupacional está vinculada as condições de trabalho, bem como está cada vez mais presente na vida dos trabalhadores. Muitas

⁷ Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (BRASIL, 1991).

vezes, os empregados se encontram em ambientes de trabalho sem as condições necessárias para desenvolverem suas funções.

3.2 Lesões por esforço repetitivo – LER

As lesões por esforços repetitivos, conhecidas como LER, são um reflexo das grandes mudanças que vem ocorrendo no ambiente de trabalho, onde os empregadores requerem um nível de produção diário muito alto, visto que, diante dos processos automatizados da atualidade, a produção torna-se mais rápida.

A alta prevalência de LER/Dort tem sido explicada por transformações do trabalho e das empresas cuja organização tem se caracterizado pelo estabelecimento de metas e produtividade, considerando suas necessidades, particulares de qualidade dos produtos e serviços e aumento da competitividade de mercado, sem levar em conta os trabalhadores às características organizacionais das empresas, pautadas por intensificação do trabalho, aumento real das jornadas e prescrição rígida de procedimentos, impossibilitando manifestações de criatividade e flexibilidade. (BRASIL, 2012, p. 07).

Diante do crescimento da competitividade no mercado de trabalho, as empresas determinam metas para seus trabalhadores com o propósito de maior produção. Assim, as lesões por esforço repetitivo acabam aparecendo a partir de intensas jornadas de trabalho, onde horários intrajornada e interjornada acabam sendo descumpridos e os empregados submetidos a grande quantidade de trabalho diária, inclusive em ambiente de trabalho inadequado.

Ressalta-se que não são apenas os movimentos repetitivos que caracterizam a LER:

A crescente modernização da industrialização e informatização das últimas décadas priorizou o maquinário e, com isto, vem gerando o esforço repetitivo, tendo como uma das consequências o surgimento das Lesões por Esforço Repetitivo (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT). Todavia, não é somente o maquinário o seu único fator causador. O esforço e a repetitividade são causadores das lesões, mas que não são os únicos. Deve-se incluir outros fatores que combinados são causadores destes distúrbios, tais como: a temperatura ambiente, a velocidade, a resistência, as sobrecargas, a postura viciosa, o mobiliário e o estresse. (COSTA, 2015, p. 05).

A Instrução Normativa n.º 98 de 05 de dezembro de 2003 no Anexo I, item 2, define as Lesões por esforço repetitivo como:

Entende-se LER/DORT como uma síndrome relacionada ao trabalho, caracterizada pela ocorrência de vários sintomas concomitantes ou não, tais como: dor, parestesia, sensação de peso, fadiga, de aparecimento insidioso, geralmente nos membros superiores, mas podendo acometer membros inferiores. (BRASIL, 2003).

Ainda, a mesma Instrução Normativa (BRASIL, 2003) expõe que um dos motivos para a ocorrência da LER é justamente essa necessidade de concentração a que o trabalhador é submetido para realizar seus afazeres, bem como a sobrecarga que ocorre no ambiente de trabalho em decorrência da utilização excessiva de músculos do corpo humano em movimentos repetitivos.

A LER começou a aparecer em uma frequência maior a partir da Revolução Industrial (GRAVINA, 2002), mas não foi uma novidade para os médicos. No ano de 1700, o médico Ramazzini expôs as doenças dos escribas e notários.

Percebe-se que os mesmos problemas de antigamente continuam entre os trabalhadores:

A síndrome das LER/DORT teve início nas últimas décadas do século XX, teima em permanecer neste início do século XXI e conta com número expressivo de vítimas no mundo, atingindo dimensões de verdadeira epidemia. É hoje uma realidade incontestável e vem desafiando profissionais de diversas áreas do conhecimento científico, gerando perplexidade, debates acalorados, conclusões antagônicas, revisão de conceitos, muitas indagações e poucas certezas. O mais preocupante é que esta patologia de natureza ocupacional atinge os trabalhadores na fase de vida mais produtiva, normalmente entre 20 e 40 anos. (OLIVEIRA, 2010, p. 303).

Ou seja, as lesões por esforço repetitivo estão cada vez mais presentes no dia a dia dos trabalhadores. Por mais que hoje tenha muita tecnologia nas empresas e indústrias, algumas atividades necessitam de esforço manual, surgindo, assim, as referidas lesões.

De acordo com Kurz, et al (1992, apud Ribeiro 1999, p. 91), a LER acaba derrubando diversas teorias de que, com as novas tecnologias, o trabalho manual deixaria de existir e a produção, o transporte e a distribuição de produtos e serviços seriam feitos apenas por meios automáticos.

Para ocorrer o diagnóstico preciso acerca de alguma LER, é necessário que o trabalhador realize exames físicos e médicos:

O diagnóstico LER/DORT é eminentemente clínico e requer cuidadosa *anamnese*, além de exame físico detalhado. Relata a Instrução Normativa n. 98/2003 que as queixas mais comuns dos trabalhadores são de dor, desconforto, fadiga, sensação de peso, dormência, formigamento, sensação de diminuição de força. Como LER/DORT é um termo genérico, o diagnóstico deve indicar a sua especificação, apontando a estrutura anatômica acometida, como, por exemplo: tenossinovite dos extensores dos dedos; tenossinovite de Quervain, síndrome do túnel do carpo etc. (OLIVEIRA, 2010, p. 313)

Assim, não é qualquer dor que é considerada LER. O empregado deve passar por médicos especializados e realizar exames específicos, e só assim pode-se chegar ao real diagnóstico.

Dessa forma, pode-se concluir que as lesões por esforço repetitivo são um grande empecilho para o trabalhador nos dias atuais, tanto na sua vida profissional, quanto na vida pessoal, pois a dificuldade para encontrar um novo emprego se torna frustrante ao passo que suas atividades ficam restritas devido a enfermidade em questão, além das dores que poderá vir a sentir quando realizar atividades que necessitam de esforço no membro lesionado.

3.3 Consequências da LER para o trabalhador e para a sociedade

Como visto, os trabalhadores continuam sendo acometidos pelas lesões por esforço repetitivo. Contudo, não é apenas o trabalhador que sofre, pois a empresa em que trabalha, bem como a sociedade, também sentem os prejuízos advindos da LER.

3.3.1 Estabilidade acidentária

Uma das consequências da LER é a estabilidade acidentária, presente no artigo 118⁸ da Lei 8.213/91. Ainda, há uma súmula do Tribunal Superior do Trabalho⁹

⁸Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente. (BRASIL, 1991).

⁹ **ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

que diz respeito a estabilidade provisória pelo período de 12 (doze) meses após a cessação do auxílio-doença ao trabalhador que sofreu o acidente.

Dessa forma, o empregado que sofrer algum acidente de trabalho tem garantido seu contrato de trabalho por 12 meses após o fim da sua estabilidade acidentária. Essa é uma maneira da empresa não demitir seu funcionário durante e após o término de sua estabilidade, sendo um benefício ao trabalhador.

3.3.2 Auxílio-doença acidentário

O auxílio-doença acidentário é outro benefício para os trabalhadores acometidos pela LER. Neto relata que:

Visa suprir a falta de remuneração do trabalhador no período em que se encontra afastado do trabalho por motivo de acidente ou doença ocupacional. O benefício é pago a partir do 16º dia pelo INSS, sendo que a primeira quinzena deverá ser arcada pelo empregador. (2010, p. 317/318).

Ademais, o artigo 60¹⁰ da Lei 8.213/91 explica que o auxílio-doença será pago a contar do décimo sexto dia do afastamento do segurado empregado da atividade. Por outro lado, será devido aos demais segurados a contar da data que teve início a incapacidade e enquanto permanecer nessa condição.

O mesmo dispositivo legal (BRASIL, 1991), no §10, dispõe que o segurado, poderá, a qualquer momento, ser chamado para realizar avaliação das condições que justificaram a concessão do benefício.

Importante destacar que esse auxílio pode ser interrompido com o término da situação que gerou a incapacidade para o trabalho, bem como que o pagamento nos quinze primeiros dias do benefício é por conta do empregador. Só a partir do décimo sexto dia de afastamento é que o INSS deverá arcar com o auxílio doença acidentário.

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91. (BRASILIA, 2012).

¹⁰ Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz. (BRASIL, 1991).

3.3.3 Auxílio-acidente

O terceiro benefício é o do auxílio-acidente, e que, nas palavras de Neto (2010, p. 318), “consiste numa indenização mensal devida ao segurado quando, após a alta médica, constatar consolidação das lesões provocadas pelo acidente ou pela doença do trabalho, com incapacidade laborativa”.

O auxílio-acidente tem natureza indenizatória, pois não se destina a substituir a remuneração do trabalhador. Assim,

O auxílio-acidente é o único benefício previdenciário com **natureza exclusivamente indenizatória**, não se destinando a substituir a remuneração do segurado, e sim servir de acréscimo aos seus rendimentos, em decorrência de um infortúnio que reduziu a sua capacidade laborativa. (AMADO, 2020, p. 812).

O caput¹¹ do artigo 86, explica que o auxílio-acidente será devido quando, após lesões ocasionadas por acidentes de qualquer natureza, resultarem sequelas que impliquem na redução da capacidade para o trabalho que a vítima habitualmente exercia.

A respeito do assunto, complementa-se:

Com efeito, será concedido ao segurado quando, após **consolidação das lesões** decorrentes de **acidentes de qualquer natureza**, resultarem **sequelas** que impliquem **redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia ou mesmo impossibilidade de desempenho dessa atividade**, uma vez possível a reabilitação profissional para outra que garanta a subsistência do segurado. (AMADO, 2020, p. 812).

¹¹ Art. 86. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

§ 1º O auxílio-acidente mensal corresponderá a cinquenta por cento do salário-de-benefício e será devido, observado o disposto no § 5º, até a véspera do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado.

§ 2º O auxílio-acidente será devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração ou rendimento auferido pelo acidentado, vedada sua acumulação com qualquer aposentadoria.

§ 3º O recebimento de salário ou concessão de outro benefício, exceto de aposentadoria, observado o disposto no § 5º, não prejudicará a continuidade do recebimento do auxílio-acidente.

§ 4º A perda da audição, em qualquer grau, somente proporcionará a concessão do auxílio-acidente, quando, além do reconhecimento de causalidade entre o trabalho e a doença, resultar, comprovadamente, na redução ou perda da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. (Brasil, 1991).

Ressalta-se que a Medida Provisória 905/2019 trouxe diversas mudanças na legislação, que posteriormente foram revogadas pela Medida Provisória 955/2020.

3.3.4 Aposentadoria por invalidez

Outra consequência da LER é a aposentadoria por invalidez, e conforme explica Neto:

Caracteriza-se pela incapacidade do acidentado para o trabalho e sua impossibilidade de reabilitação profissional que lhe garanta a subsistência. É declarada mediante exame médico-pericial emitido pelo INSS realizado a cada dois anos [...]. (2010, p. 318).

O artigo 42¹² da Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991) explica que a aposentadoria por invalidez será devida quando o segurado empregado for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício do seu trabalho. Ademais, esse benefício será devido enquanto o trabalhador permanecer nesta condição.

Para ocorrer a confirmação da aposentadoria por invalidez (BRASIL, 1991), o trabalhador deverá realizar exame médico-pericial, a cargo da Previdência Social, bem como, se assim desejar, ser acompanhado por médico de sua confiança. Ainda, poderá ser notificado a qualquer momento para realizar avaliação das condições que motivaram o afastamento ou a aposentadoria do empregado.

Contudo, a aposentadoria por invalidez (BRASIL, 1991) poderá ser automaticamente cancelada se o trabalhador resolver, de forma voluntária, voltar ao trabalho.

Ademais, o artigo 47¹³ do mesmo diploma legal, explica sobre o procedimento a ser seguido quando verificada a recuperação total ou parcial da capacidade de trabalho do aposentado por invalidez.

¹² Art. 42. A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição. (BRASIL, 1991).

¹³ Art. 47. Verificada a recuperação da capacidade de trabalho do aposentado por invalidez, será observado o seguinte procedimento:

I - quando a recuperação ocorrer dentro de 5 (cinco) anos, contados da data do início da aposentadoria por invalidez ou do auxílio-doença que a antecedeu sem interrupção, o benefício cessará:

a) de imediato, para o segurado empregado que tiver direito a retornar à função que desempenhava na empresa quando se aposentou, na forma da legislação trabalhista, valendo como documento, para tal fim, o certificado de capacidade fornecido pela Previdência Social; ou

Como visto, são inúmeras as consequências pelas lesões por esforço repetitivo. Porém, é essencial estudar a respeito da responsabilidade civil e seus requisitos, bem como a quantificação do dano moral com o advento da Reforma Trabalhista. Só assim será possível entender como os Magistrados chegam a conclusão pela improcedência ou procedência da ação de danos morais em casos de LER.

b) após tantos meses quantos forem os anos de duração do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, para os demais segurados;

II - quando a recuperação for parcial, ou ocorrer após o período do inciso I, ou ainda quando o segurado for declarado apto para o exercício de trabalho diverso do qual habitualmente exercia, a aposentadoria será mantida, sem prejuízo da volta à atividade:

a) no seu valor integral, durante 6 (seis) meses contados da data em que for verificada a recuperação da capacidade;

b) com redução de 50% (cinquenta por cento), no período seguinte de 6 (seis) meses;

c) com redução de 75% (setenta e cinco por cento), também por igual período de 6 (seis) meses, ao término do qual cessará definitivamente. (BRASIL, 1991).

4 A (IN) APLICABILIDADE DE DANOS MORAIS NOS CASOS DE LER

No terceiro capítulo será estudado acerca da responsabilidade civil, a quantificação do dano moral a partir da Reforma Trabalhista, e, por fim, será realizada uma análise jurisprudencial dos danos morais nos casos de LER.

4.1 Da responsabilidade civil

Primeiramente, necessário entender o que é responsabilidade civil:

Quando se fala em *responsabilidade civil* há referência inevitável à reparação do dano. Até porque não existe dever de indenizar quando ausente o dano. Originalmente, o fundamento da responsabilidade civil era indissociável do ato ilícito. Contudo, com a evolução do instituto, tornou-se pacífico admitir hipóteses especiais de responsabilidade civil independente de culpa, reforçando a ideia de responsabilidade civil como corolário do dever de indenizar. (NETO, 2010, p. 98).

A responsabilidade civil é constituída de alguns pressupostos, quais sejam: dano, culpa, nexo causal e concausa. A partir do estudo desses requisitos poderá concluir se a responsabilidade será objetiva ou subjetiva.

4.4.1 Do dano e da culpa

Há diversas modalidades de dano, porém o que mais interessa para a presente monografia é o dano moral. A possibilidade de buscar uma indenização por algum dano moral sofrido foi, e ainda vem sendo, uma conquista da civilização.

Entende-se que:

Havia certo embaraço ou mesmo constrangimento em aceitar a compensação de sofrimentos, dores ou angústias por valores monetários, chegando-se até a dizer, paradoxalmente, que era imoral a indenização por dano moral. Contudo, não se pode mais ignorar o abalo moral provocado pelo ato ilícito, que, em muitas ocasiões, tem maior relevo ou repercussão do que o prejuízo material. (OLIVEIRA, 2009, p. 211).

De outro lado, a culpa, segundo Nader (2016), é caracterizada quando há uma situação de negligência, imprudência ou imperícia.

O Código Civil (BRASIL, 2002) trata da culpa em seu artigo 186: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Nesse tópico é importante diferenciar a culpa do empregado e do empregador. O empregado age com culpa quando, mesmo tendo todos os equipamentos e comodidades necessárias, não os usa e acaba sofrendo alguma lesão por esforço repetitivo. De outro modo, o empregador é responsável pela LER no momento em que não oferece os mecanismos de proteção aos seus trabalhadores, os deixando vulneráveis a problemas de saúde.

4.4.2 Do nexo causal e da concausa

Outros dois importantes requisitos para analisar no caso concreto é o nexo causal e a concausa, visto que a partir deles pode-se definir se há ou não a hipótese de aplicação de danos morais:

A exigência de estabelecer o nexo causal para o deferimento da indenização funda-se no princípio de que ninguém deve responder por dano a que não tenha dado causa. O art. 186 do Código Civil estabelece: “aquele que... *causar* dano a outrem”. Assim, nem todo acidente ou doença que acomete o empregado tem relação com o cumprimento do contrato de trabalho, pelo que, muitas vezes, não se consegue constatar o liame causal para fundamentar ou julgar procedentes o pedido de indenização em face do empregador. (OLIVEIRA, 2010, p. 249).

Dessa forma, é imprescindível o nexo entre a atividade desenvolvida pelo trabalhador e a LER sofrida. Se o empregado tem uma lesão na perna, mas apenas faz trabalho braçal sem esforço nenhum na referida perna, não há nexo causal entre a atividade e a dor. Assim, não há que se falar em condenar o empregador por danos morais.

Ademais, a respeito da concausa:

Os acidentes ou as doenças ocupacionais podem decorrer de mais de uma causa (concausas), ligadas ou não ao trabalho desenvolvido pela vítima. Estaremos diante do nexo concausal quando, apesar da presença de fatores causais extralaborais, haja pelo menos uma causa relacionada à execução do contrato de trabalho que tenha contribuído diretamente para o acidente ou adoecimento. (OLIVEIRA, 2010, p. 249/250).

Em resumo, a concausa ocorre quando outras causas atuam em conjunto com a causa principal, e assim, por exemplo, ocorra determinada lesão por esforço repetitivo.

4.4.3 Da responsabilidade objetiva e subjetiva

A reponsabilidade objetiva, para Câmara (2018, p. 16) “independe de qualquer falha humana (culpa) ou desejo de causar dano (dolo) e decorre de uma simples relação de causalidade (nexo causal).”.

Sobre a responsabilidade subjetiva:

Para a teoria subjetiva, o elemento culpa é essencial à caracterização da responsabilidade civil. De acordo com esta noção, se a conduta do agente não for voluntária, nem decorrer de negligência, imprudência ou imperícia, não há de se falar em ato ilícito e, conseqüentemente, em reparação de danos. (NADER, 2016, p. 139).

Assim, pela responsabilidade subjetiva é necessário o elemento culpa, enquanto que pela objetiva a responsabilidade vai ocorrer independentemente da existência de culpa.

No dia 12 de março de 2020, o Supremo Tribunal Federal julgou o Recurso Extraordinário 828040, a respeito da natureza jurídica da responsabilidade do empregador de reparar danos ao empregado, decorrentes de acidente do trabalho. Assim, fixou-se o tema 932¹⁴ de repercussão geral no STF, referindo ser constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, seja nos casos presentes na lei, bem como quando a atividade desenvolvida pelo empregado apresentar uma exposição habitual a algum risco especial, que possa implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade.

¹⁴ O Tribunal, por maioria, fixou a seguinte tese de repercussão geral: “O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, 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”, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes (Relator), vencido o Ministro Marco Aurélio. Ausente, por motivo de licença médica, o Ministro Celso de Mello. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário, 12.03.2020. (BRASIL, 2020).

4.2 Quantificação do dano moral a partir da Reforma Trabalhista

A Lei 13.467/2017, mais conhecida como a Reforma Trabalhista, inseriu o título II-A que trata apenas do dano extrapatrimonial decorrente da relação de trabalho¹⁵.

De acordo com o art. 223-B¹⁶, o dano extrapatrimonial é caracterizado a partir de uma ação ou omissão que venha a ofender a esfera moral ou existencial do trabalhador. Os itens elencados nos art. 223-C¹⁷ e 223-D¹⁸ são exemplos de ofensas que podem atingir a referida esfera moral ou existencial do empregado. Assim, esse acaba por adquirir o direito de pleitear por uma indenização perante a justiça do trabalho.

Observa-se que o art. 223-E (BRASIL, 2017) explica quem são os responsáveis pelos pagamentos dos danos extrapatrimoniais: “São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão”.

A reforma trabalhista inseriu, no art. 223-G, doze¹⁹ incisos com quesitos a serem analisados pelo juiz, para assim poder quantificar o valor dos danos extrapatrimoniais. Um dos incisos fala especificadamente sobre a possibilidade de

¹⁵ Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. (BRASIL, 2017).

¹⁶ Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. (BRASIL, 2017).

¹⁷ Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (BRASIL, 2017).

¹⁸ Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica. (BRASIL, 2017).

¹⁹ Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa. (BRASIL, 2017).

superação física ou psicológica do trabalhador. Assim, se o empregado tem uma doença curável, o valor da indenização é menor. Porém, se a doença o deixa incapaz pelo resto da vida, o quantum indenizatório será bem maior.

Por fim, no §1º do art. 223-G (BRASIL, 2017) estão os parâmetros a serem observados pelo juiz na hora de fixar a indenização. Assim, se a ofensa for leve, deve-se levar em conta até três vezes o último salário contratual do ofendido; se a ofensa for de natureza média, até cinco vezes o último salário; quando grave, até vinte vezes o último salário; e se for de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

4.3 Análise jurisprudencial dos danos morais nos casos de LER

Após compreender o que é doença do trabalho, lesão por esforço repetitivo e a responsabilidade civil, far-se-á uma análise de alguns julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª e 13ª Região, afim de observar se cabe danos morais em decorrência da LER.

4.3.1 Julgados favoráveis a condenação em danos morais por LER

No dia 19 de junho de 2019 o relator Roger Ballejo Villarinho majorou a indenização por danos morais decorrente de lesão por esforço repetitivo sofrida pelo empregado. Ao prolatar sua decisão, o relator levou em consideração as limitações sofridas pelo trabalhador, bem como a capacidade econômica elevada do empregador.²⁰

O próximo julgado analisado, de 14 de março de 2019, teve como relator Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa e que, de uma forma muito detalhada, explicou que restou comprovado o nexos causal, na modalidade de concausa, entre a doença apresentada pela reclamante e as atividades exercidas na empresa da reclamada. Ademais, também observou-se que as pausas que a empresa estabelecia, e que são direito do trabalhador, não eram exercidas de forma correta. O empregador

²⁰ Tendo em vista os princípios da razoabilidade, a existência de nexos concausal, a extensão do dano e o fato de a reclamante, apesar de ser considerada apta no exame clínico, ter indicação de limitação para elevação dos braços acima da linha dos ombros e para movimentação manual de peso elevado, e levando em conta, ainda, a capacidade econômica das rés, considero que o montante fixado na sentença comporta majoração para R\$ 10.000,00 [...]. (RIO GRANDE DO SUL, 2019a).

é obrigado a aderir condutas que protejam a saúde do empregado. Como a empresa agiu com culpa, restou caracterizada sua responsabilidade subjetiva.²¹

A respeito do quantum indenizatório, o relator afirmou que deve-se levar em conta diversos fatores para aplicar o dano moral, como constrangimento sofrido pelo trabalhador, bem como seu sofrimento físico e psicológico.²²

Assim, é necessário observar alguns fatores, dentre eles a extensão que o dano causou na vítima e se estão presentes os pressupostos da responsabilidade civil, como por exemplo o nexo causal entre a atividade do empregado e a lesão sofrida.

Ainda sobre a concausa, cabe analisar mais um julgado favorável a indenização em decorrência da LER. A relatora Brígida Joaquina Charão Barcelos Tosch expôs que se a patologia tem o trabalho como concausa, o empregador deve ser responsabilizado, visto que o empregado, ao ser contratado, estava apto a realizar o trabalho.²³

Dessa forma, não restam dúvidas de que, se entre a doença adquirida pelo empregado e as condições a que ele é submetido no desempenho de suas funções, há nexo causal ou concausa, é cabível ação de danos morais contra o empregador. Os relatores, ao determinar o quantum indenizatório, analisam o sofrimento físico e

²¹ Assim, está configurado o nexo causal, na modalidade concausa, entre as patologias apresentadas pela autora e as atividades executadas para a reclamada, caracterizando-se a doença de origem ocupacional. Do mesmo modo, verificado que as pausas estabelecidas pela empresa não eram suficientes para elidir o fator de risco ergonômico tampouco o PCMSO (ID afbfd74) e o PPRA (ID 79abd01) anexados aos autos, está presente o elemento culpa, ensejando a responsabilização subjetiva da reclamada pelos danos causados à ex-empregada, visto que o ordenamento jurídico vigente atribui à empresa a responsabilidade pela eliminação e prevenção de qualquer efeito nocivo ou de risco que sua atividade possa gerar ao trabalhador (art. 7º, XXII, da CF). A conduta esperada do empregador, portanto, é positiva, de cumprimento das normas legais e regulamentares de proteção à saúde do trabalhador (art. 157 da CLT). (RIO GRANDE DO SUL, 2019b).

²² Por fim, o dano moral corresponde ao constrangimento, sofrimento físico e psicológico da vítima, cuja extensão não carece de demonstração, sendo *in re ipsa*. Desta forma, comprovada a doença e o nexo concausalidade com as atividades laborais desenvolvidas na empresa, bem como a culpa da reclamada pelo agravamento da doença, tenho por caracterizado o dano na esfera extrapatrimonial da trabalhadora, pois a patologia desenvolvida pela reclamante, sem sombra de dúvidas, repercutiu nas demais atividades de sua vida diária, causando-lhe dor e dano na sua esfera íntima. (RIO GRANDE DO SUL, 2019b).

²³[...] mesmo quando a patologia tem o trabalho como concausa, deve o empregador ser responsabilizado integralmente. Isso porque quando o trabalhador foi admitido foi considerado totalmente apto ao trabalho e tem o empregador de manter condições de trabalho que preservem a saúde dos seus empregados. Logo, dou provimento ao recurso ordinário do reclamante, no item, para reconhecer o nexo concausal do trabalho para o surgimento e/ou agravamento da doença, de modo que a reclamada deve ser responsabilizada pela moléstia que o autor apresenta - epicondilite do cotovelo direito. (RIO GRANDE DO SUL, 2018).

psicológico da vítima, bem como as limitações sofridas e a capacidade econômica da empresa.

As ações de danos morais a partir da LER julgadas após a reforma trabalhista levam em consideração os artigos 223-A e seguintes da CLT. O relator Edvaldo de Andrade, em seu julgado (PARAÍBA, 2019), refere que o “valor da indenização não pode ser insignificante, para não estimular a reincidência e retirar seu efeito pedagógico. De igual forma, não pode ser excessivo, proporcionando enriquecimento sem causa do beneficiário”. Ainda, são analisados outros quesitos para se chegar ao montante adequado.²⁴

Em outro julgado posterior a reforma trabalhista, com decisão em 29 de janeiro de 2020 (PARAÍBA, 2020), o relator Eduardo Sergio de Almeida consignou: “A responsabilidade civil em razão da ofensa ao patrimônio moral do empregado tem respaldo nos artigos 223-B da CLT e 186 do CC/02, que impõem o dever de reparação mesmo àqueles que violarem apenas direitos exclusivamente morais de outrem”. Ademais, levou em consideração os critérios estabelecidos no artigo 223-G da CLT, bem como os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.²⁵

4.3.2 Julgados desfavoráveis a condenação em danos morais por LER

Com relação a quantificação do dano moral a partir da Reforma Trabalhista, deve-se deixar claro que somente serão aplicados os novos artigos em contratos de trabalho com vigência posterior a Reforma, ou seja, após 11/11/2017. Isso é demonstrado com o julgado a seguir, tendo como relator Wilson Carvalho Dias, cujo acórdão foi julgado em 12 de março de 2020.

²⁴ Nesse contexto, considerando as peculiaridades do presente caso, como: inexistência de perda da capacidade laborativa do autor, bem como que foi reconhecido o nexo apenas na modalidade concausal, entre a doença e o labor na reclamada, e levando-se em conta os casos similares ao presente, precedentes desta Corte [...]. (PARAÍBA, 2019).

²⁵ Assim, tendo como norte os critérios previstos no artigo 223-G consolidado, sobrelevando-se aqui o fato de o empregado ter sua capacidade laborativa restabelecida apenas parcialmente, pois há ressalvas para certas atividades, conforme constante do laudo pericial, entendo adequado o montante estabelecido na primeira instância a título de indenização por dano moral de natureza média, que se encontra em conformidade com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem assim com precedentes do Regional. (PARAÍBA, 2020).

A reclamante interpôs recurso adesivo com o intuito de majorar o valor da indenização por danos morais para R\$ 25.000,00, usando como fundamento o artigo 223-G, §1º, da CLT²⁶.

Contudo, o julgador refere que (RIO GRANDE DO SUL, 2020) “a reclamante foi admitida pela reclamada, WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA., em 07.05.2012, para exercer a função de caixa operadora, e foi dispensada sem justa causa em 10.03.2016”, ou seja, em datas anteriores a Reforma Trabalhista, não sendo possível basear seu recurso com artigos que entraram em vigor posteriormente ao término do contrato de trabalho.²⁷

O relator Marcos Fagundes Salomão, no julgado de 23 de agosto de 2019, negou a majoração de danos morais. No caso, explicou que a indenização deve levar em conta diversos aspectos, sendo necessário observar os princípios da equidade, razoabilidade e proporcionalidade.²⁸

No dia 05 de setembro de 2019, o relator João Pedro Silvestrin não deu provimento ao recurso interposto pelo reclamante pois não havia nexos causal entre a patologia diagnosticada na empregada e as atividades laborais a qual era submetida.

A partir da prova pericial restou comprovado que a reclamante era portadora de doença degenerativa, e, como visto nos capítulos anteriores, não decorre do trabalho. Como exposto (RIO GRANDE DO SUL, 2019d), “o laudo pericial [...] é conclusivo ao demonstrar que a doença decorre de fatores degenerativos e da queda sofrida pela reclamante em sua casa, não tendo relação com suas atividades laborais”.

²⁶ A reclamante busca a majoração da indenização por dano moral para R\$ 25.000,00. Afirma que está desempregada e não tem condições de arcar com as despesas de fisioterapia. Alega que sofreu dano moral de grau médio e que a omissão da reclamada foi grave, pois lhe manteve em função que demandava o exercício de movimentos repetitivos, não obstante houvesse recomendação para não exercê-los. Argumenta que o valor arbitrado não atende ao caráter pedagógico da indenização. Invoca os arts. 7º, XXII, 200, VIII e 225, *caput*, da Constituição e o art. 223-G, § 1º, da CLT. (RIO GRANDE DO SUL, 2020).

²⁷ Ressalto, por fim, que não é aplicável ao caso o art. 223-G da CLT, uma vez que tem natureza de direito material, por disciplinar questão afeta à responsabilidade civil, não se aplicando, assim, a fatos ocorridos antes da sua entrada em vigor, 11.11.2017, sob pena de violação ao art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. (RIO GRANDE DO SUL, 2020).

²⁸ Quanto ao valor da indenização por dano moral, tenho que o arbitramento da indenização deve considerar, entre outros aspectos, a natureza e a relevância do bem jurídico violado; a extensão e a duração da lesão e seus desdobramentos; o grau de contribuição do ofensor; a condição social e econômica das partes; as regras da experiência comum, especialmente o grau de sofrimento do homem médio diante da situação vivenciada; a possibilidade de recomposição da vítima; e as finalidades compensatória, pedagógica e repressiva do dever de indenizar. (RIO GRANDE DO SUL, 2019c).

Nas palavras do relator do referido acórdão (RIO GRANDE DO SUL, 2019d): “Não há como imputar culpa à empresa e, portanto, descabe a pretendida responsabilização por dano patrimonial ou moral e pleitos correlatos”.

De acordo com todos os julgados analisados, pode-se concluir que é possível buscar judicialmente danos morais a partir de lesões por esforço repetitivo adquiridas no ambiente laboral.

Contudo, é imprescindível provar onexo causal entre a doença do empregado e o ambiente de trabalho. O empregador passa a ser responsabilizado a partir do momento em que não dá a seus empregados as condições necessárias e corretas para a realização das atividades. Os trabalhadores sempre devem portar os devidos equipamentos de proteção individual e usufruírem integralmente seus intervalos.

5 CONCLUSÃO

A lesão por esforço repetitivo é uma síndrome relacionada ao trabalho, sendo caracterizada quando alguns sintomas aparecem nos trabalhadores em virtude dos movimentos repetitivos que são realizados para o cumprimento de seus deveres. Assim, a presente monografia teve como objetivo geral analisar os métodos de aplicação de danos morais a partir de doenças ocasionadas pelo esforço repetitivo no ambiente de trabalho.

É de fundamental importância o empregador tomar conhecimento a respeito do ambiente de trabalho, a fim de verificar se este é adequado para o empregado, evitando, assim, o surgimento de lesões por esforço repetitivo. Ainda, torna-se fundamental o conhecimento da sociedade sobre o tema LER, para poder buscar seus direitos, os quais estão previstos no ordenamento jurídico brasileiro e muitas vezes passam despercebidos, dificultando, assim, a busca do empregado lesionado por um novo emprego.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pode-se encontrar diversos artigos que referem exclusivamente sobre a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. Ademais, as normas regulamentadoras também possuem a função de manter um ambiente de trabalho equilibrado. Ainda, a proteção do trabalhador no ambiente do trabalho é um direito constitucional, e, em alguns artigos, encontram-se diversas normas para serem seguidas e assim, garantir boas condições de trabalho.

Contudo, os empregadores tem o dever de seguir as normas de segurança e medicina no trabalho, a fim de prevenir acidentes nos locais de realização das atividades. Para tanto, deve ocorrer o uso adequado dos equipamentos de proteção individual, realizar de forma correta os intervalos dos empregados, principalmente dos que trabalham em atividades insalubres ou perigosas, bem como não ultrapassar as horas extras permitidas por lei, entre outros.

As lesões por esforço repetitivo, assunto principal do estudo, estão cada vez mais presentes no dia a dia dos empregados. Mesmo com o desenvolvimento de toda tecnologia nos dias de hoje, ainda tem muitas atividades que necessitam de trabalho manual. Podemos citar como exemplo os trabalhos realizados em frigoríficos, onde os trabalhadores estão em contato direto com os animais, precisando realizar movimentos repetitivos, como manter os membros superiores elevados, durante todo o período de trabalho.

Entretanto, deve-se deixar claro que o empregado também deve seguir as normas de segurança e medicina no trabalho, fazendo o uso correto dos equipamentos disponibilizados e a realização de forma apropriada das atividades que lhe são designadas.

Com isso, aparecem as lesões por esforço repetitivo, sendo necessários exames físicos e médicos para chegar ao correto diagnóstico. Porém, diante da gravidade de algumas doenças desenvolvidas, a Lei n.º 8.213/91 prevê algumas consequências para os trabalhadores. Como visto no decorrer da monografia, tem-se a estabilidade acidentária, o auxílio-doença acidentário, o auxílio-acidente e a aposentadoria por invalidez que podem ser destinadas aos empregados acometidos pela LER.

Com relação a responsabilidade civil do empregador, assunto de grande divergência, principalmente entre os advogados de empregados e empregadores, é necessário prestar atenção nos elementos causa e concausa. Se entre o trabalho exercido e a lesão do trabalhador há um nexo causal, o empregador pode vir a ser condenado em danos morais. Entretanto, se há uma concausa, ou seja, existem outros fatores, além do trabalho, que auxiliem o desenvolvimento de LER, o quantum indenizatório precisa ser analisado com maior cautela.

Ademais, o Supremo Tribunal Federal, a partir do julgamento de um Recurso Extraordinário no dia 12 de março de 2020, fixou o tema 932 de repercussão geral no STF, referindo ser possível a responsabilização objetiva do empregador em casos de lesões por esforço repetitivo, a partir da exposição habitual, pelos trabalhadores, de algum risco no ambiente de trabalho.

A Reforma Trabalhista inseriu um título na CLT que fala apenas sobre o dano extrapatrimonial decorrente das relações de trabalho. Assim, o Magistrado pode se basear em alguns critérios estabelecidos nos artigos a fim de chegar a uma conclusão sobre o valor dos danos morais. A partir da leitura dos novos artigos, também são encontradas algumas ofensas que podem atingir a esfera moral ou existencial do trabalhador e que são levadas em consideração no momento de aplicar uma indenização ao empregador. Ainda, o legislador também se preocupou em estabelecer critérios para serem analisados na hora de quantificar os danos extrapatrimoniais.

Por fim, ao analisar os julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª e 13ª Região, entende-se que os trabalhadores podem pleitear indenização a partir de

lesões por esforço repetitivo desde que comprovado o nexo causal entre o trabalho que é realizado para a empresa e as doenças que acometem o empregado. Com relação ao montante a ser pago, deve-se levar em conta alguns fatores, como o sofrimento físico e psicológico, o constrangimento sofrido pelo trabalhador e a capacidade econômica da empresa. Hoje, os artigos 223-A e seguintes da CLT ajudam a estabelecer parâmetros para a decisão do montante aplicado.

Assim, com a realização de exames que comprovem a LER desenvolvida pelos empregados, bem como com o advento da Reforma Trabalhista e a inserção dos dispositivos referentes aos danos extrapatrimoniais, pode-se observar uma maior segurança jurídica nas decisões dos juízes no intuito de aplicar um valor razoável a ser pago aos trabalhadores que sofrem esses problemas.

REFERÊNCIAS

AMADO, Frederico. **Curso de direito e processo previdenciário**. 12. ed. rev., ampl. e atual – Salvador: Ed. Juspodivm, 2020.

BRASIL, **Adoecimento Ocupacional: Um mal invisível e silencioso**. Ministério do Trabalho, 2018.

BRASIL, **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000139423>. Acesso em 12/09/2019.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Senado Federal, 2017.

BRASIL, **Constituição Federal (1998)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1998.

BRASIL. **Escola Nacional da Inspeção do Trabalho. Normas Regulamentadoras – Português**. Disponível em <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu/sst-normatizacao/sst-nr-portugues?view=default>. Acesso em 08/04/2020.

BRASIL, **Instrução Normativa 98/2003**. Brasília, DF: Senado Federal, 2003.

BRASIL, **Lei n.º 8.213/91**. Brasília, DF: Senado Federal, 1991.

BRASIL, Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. **Dor relacionada ao trabalho: lesões por esforços repetitivos (LER): distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT)**. Brasília: Ministério da Saúde, 2012.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho. **NR 5 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**, 1999.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho. **NR 6 – Equipamento de Proteção Individual – EPI**, 2018.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho. **NR 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional**, 2020.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho. **NR 18 - Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção**, 2020.

BRASIL. **Recurso Extraordinário**. Trabalhista. Natureza jurídica da responsabilidade do empregador de reparar danos a empregado, decorrentes de acidente do trabalho. Artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal. Repercussão geral reconhecida. (RE 828040 RG, Relator(a): Min. ALEXANDRE DE MORAES,

Relator(a) p/ Acórdão: Min. GILMAR MENDES, julgado em 10/02/2017, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-254 DIVULG 08-11-2017 PUBLIC 09-11-2017). Disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4608798&numeroProcesso=828040&classeProcesso=RE&numeroTema=932>. Acesso em 30/03/2020.

CÂMARA, Marcelo Oliveira. **Responsabilidade Civil** – 1. ed. – Rio de Janeiro: Seses, 2018.

CHAGAS, Ana Maria de Resende; SALIM, Celso Amorim; SERVO, Luciana Mendes Santos. **Saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores** – 2. ed. – São Paulo: IPEA: Fundacentro, 2012.

COSTA, Grazielle Prado Santana. **A responsabilidade do empregador nas doenças do trabalho: o nexó de causalidade na LER/DORT**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Tiradentes, Aracaju, 2015.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

GRAVINA, Marcia Elena Rodrigues. LER – lesões por esforços repetitivos: uma reflexão sobre os aspectos psicossociais. **Saúde e sociedade**. Resumo da Dissertação de Mestrado apresentada no Departamento de Saúde Ambiental da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo; p. 65-87, 2002.

HAUSSMANN, Valmor. **A saúde do trabalhador e o princípio da dignidade: Reflexões**. Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. Itajaí, 2010.
<https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu/sst-normatizacao?view=default> acesso em 09/10/2019

LORA, Ilse Marcelina Bernardi; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **A saúde como direito fundamental do trabalhador: O problema da ler/dort como acidente de trabalho**. Disponível em: http://www.cidp.pt/revistas/ridb/2013/14/2013_14_17083_17123.pdf. Acesso em: 19/04/19.

MACIEL, Victor. **LER e DORT são as doenças que mais acometem os trabalhadores, aponta estudo**. Ministério da Saúde, 2019. Disponível em <https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/45404-ler-e-dort-sao-as-doencas-que-mais-acometem-os-trabalhadores-aponta-estudo>, acesso em 14/03/2020.

NADER, Paulo. Curso de direito civil, volume 7: **responsabilidade civil** – 6. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2016.

NETTO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade civil no direito do trabalho** - 4. ed. - São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 5. ed. ver. ampl. e atual. – São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. rev. ampl. e atual. – São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 8. ed. rev., ampl. e atual ~ São Paulo: LTr, 2014.

PARAÍBA. **Processo n.º 0000374-92.2019.5.13.0024**. Relator: Edvaldo de Andrade. Julgado em 19/11/2019. Disponível em <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/786828516/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-ro-3749220195130024-0000374-9220195130024/inteiro-teor-786828538?ref=serp>. Acesso em: 24/04/2020.

PARAÍBA. Processo n.º 0000685.16.2019.5.13.0014. 1ª Turma. Relator: Eduardo Sergio de Almeida. Julgado em 29/01/2020. Disponível em <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/807431009/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-ro-6851620195130014-0000685-1620195130014/inteiro-teor-807431018?ref=juris-tabs>. Acesso em 25/04/2020.

RIBEIRO, Herval Pina. **A violência oculta do trabalho: as lesões por esforços repetitivos**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1999.

RIO GRANDE DO SUL. **Acórdão: 0020904-58.2017.5.04.0406**. 2ª Turma. Redator: Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi. Julgado em 14/11/2018. Disponível em <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/0YEjztC5ReBOJFmW7ERB0w?&tp=les%C3%A3o+por+esfor%C3%A7o+repetitivo+dano+moral>. Acesso em 15/03/2020.

RIO GRANDE DO SUL. **Acórdão: 0020716-70.2017.5.04.0663**. 11ª Turma. Redator: Roger Ballejo Villarinho. Julgado em 19/06/2019a. Disponível em <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/77mpv0icHB3iEuxkITE3TA?&tp=dano+moral+les%C3%A3o+por+esfor%C3%A7o+repetitivo+reforma+trabalhista>. Acesso em 24/04/2020.

RIO GRANDE DO SUL. **Acórdão: 0021004-84.2016.5.04.0232**. 11ª Turma. Redator: Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa. Julgado em 14/03/2019b. Disponível em https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/_L4plGwHICXB2PVuH6RBYg?&tp=les%C3%A3o+por+esfor%C3%A7o+repetitivo+dano+moral. Acesso em 15/03/2020.

RIO GRANDE DO SUL. **Acórdão 0020210-09.2018.4.04.0292**. 8ª Turma. **Relator** Marcos Fagundes Salomao. Julgado em 23/08/2019c. Disponível em https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/Mxxu_JdwVwKrXMfdTxKT-w?. Acesso em 25/04/2020.

RIO GRANDE DO SUL. **Acórdão: 0020855-78.2017.5.04.0030**. 7ª Turma. Redator: João Pedro Silvestrin. Julgado em 05/09/2019d. Disponível em <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/PoWIAWs8RFaCRgR5DI1A>

bA?&tp=les%C3%A3o+por+esfor%C3%A7o+repetitivo+dano+moral. Acesso em: 15/03/2020.

RIO GRANDE DO SUL. **Acórdão: 0020225-66.2018.5.04.0101**. 7ª turma. Redator: Wilson Carvalho Dias. Julgado em 12/03/2020. Disponível em <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/FCbyRyEiZ84KLNNwesNmQ?&tp=dano+moral+les%C3%A3o+por+esfor%C3%A7o+repetitivo>. Acesso em 09/04/2020.

ROCHA, Julio César de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: Atlas, 2013.

SILVA, Antônio Braga da. FARIAS, Paulo José Leite. **O meio ambiente do trabalho como nova diretriz constitucional da tutela ambiental: o contraste entre o ideal constitucional e a realidade brasileira**. Revista do Direito Público, Londrina, v. 12, n. 1, p.144-174, abr. 2017. DOI: 10.5433/25857-114933-2.2017v12 n1p144. ISSN: 980-511X.

SILVA, Mateus Henrique; DIAS, Fernando Ramos Bernardes. A doença Ocupacional e a Responsabilidade Civil do Empregador. **Revista Rumos da Pesquisa em Ciências Empresariais, Ciências do Estado e de Tecnologia**, Vol. I - Patrocínio, Centro Universitário do Cerrado – Patrocínio - UNICERP Número 2: 2017.

STÜRMER, Gilberto. **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho**. Veredas do Direito, Belo Horizonte. v.13. n.25. p.155-172: Janeiro/Abril de 2016