



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0011103-86.2020.5.15.0122

Relator: MAURICIO DE ALMEIDA

Tramitação Preferencial
- Idoso

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 18/09/2025

Valor da causa: R\$ 275.180,00

Partes:

RECORRENTE: ----

ADVOGADO: JOHN PATRICK BRENNAN

RECORRIDO: ----

ADVOGADO: RODRIGO FERRARO MASCARIN

ADVOGADO: WILSON ROBERTO MARTHO

PERITO: ----

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJE



PERITO: ----

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
7ª Câmara

7ª CÂMARA (QUARTA TURMA)

0011103-86.2020.5.15.0122 RO - RECURSO ORDINÁRIO

RECORRENTE: ----

RECORRIDO: ----

VARA DO TRABALHO DE SUMARÉ**JUIZ SENTENCIANTE: DECIO UMBERTO MATOSO****RODOVALHO RELATOR: MAURÍCIO DE ALMEIDA fmgp*****DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO INDENIZATÓRIA. ACIDENTE DE TRABALHO. CULPA DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE. PROCEDÊNCIA.******I. CASO EM EXAME***

Ação em que se discute a responsabilidade da empresa por acidente de trabalho, em face de queimadura sofrida pelo empregado durante a limpeza e esterilização do local de trabalho.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

A questão central consiste em definir a responsabilidade da empregadora pelo acidente de trabalho, analisando a existência de culpa e a aplicação das medidas de segurança.

III. RAZÕES DE DECIDIR

É incontroverso que o reclamante sofreu acidente típico de trabalho, com queimadura de segundo grau no rosto, evidenciando dano e nexo causal.

A responsabilidade do empregador é presumida, sendo seu ônus provar que adotou todas as medidas de segurança e proteção ao trabalhador.

A empresa foi negligente, pois não comprovou a adoção de medidas de segurança adequadas, como orientação específica sobre o uso da mangueira de água quente e a suficiência dos EPIs fornecidos.

A culpa exclusiva da vítima não foi comprovada, visto que a empresa não se desincumbiu do ônus da prova.

Houve culpa moderada da empregadora, por não fornecer equipamentos adequados e por não orientar o trabalhador sobre o uso da mangueira.

Não se configurou omissão da ré quanto aos primeiros socorros, já que a empresa acionou a ambulância e não impediu o atendimento médico.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso provido.

Tese de julgamento:

ID. b2be426 - Pág. 1

A responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho é presumida, cabendo a ele comprovar a adoção de todas as medidas de segurança e/ou a culpa exclusiva da vítima.

A ausência de comprovação da adoção de medidas de segurança e a inadequação dos equipamentos de proteção caracterizam a culpa do empregador.



A culpa exclusiva da vítima deve ser comprovada pelo empregador, o que não ocorreu no caso em apreço.

Dispositivos relevantes citados: Lei 8213/91, art. 19, §§ 1º e 3º; CLT, art. 157, I, II e III; Código Civil, art. 186.

Jurisprudência relevante citada: Súmula 38 do Tribunal.

Inconformado com a r. sentença, complementada pela decisão de embargos de declaração, que julgou parcialmente procedente o pedido, recorre o reclamante para, em breve síntese, insurgir-se contra as seguintes matérias: doença profissional, acidente de trabalho, estabilidade acidentária, danos morais, danos estéticos, horas extras e honorários sucumbenciais. Pede provimento.

Isenta a parte reclamante do recolhimento de custas processuais.

Contrarrazões apresentadas.

Ausente parecer da D. Procuradoria do Trabalho, nos termos do Regimento Interno.

É o relatório.

VOTO

Conheço do recurso, porque atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

REFORMA TRABALHISTA. LEI 13.467/2017



As regras de direito material estabelecidas pela Lei 13.467/2017 têm aplicação imediata (e não retroativa - respeitando-se o direito adquirido, coisa julgada e ato jurídico perfeito) a partir das situações fático jurídicas ocorridas a partir de 11/11/2017, uma vez que o contrato de trabalho é contrato de trato sucessivo.

O processo diz respeito a contrato de trabalho que vigorou no **período de 9/2/2015 a 1/11/2018**.

Considerando que o contrato de trabalho teve início antes da vigência da Lei 13.467/2017 e perdurou após 11/11/2017, aplicam-se as alterações trazidas com a Reforma Trabalhista, a partir de sua vigência.

Foram declaradas prescritas as pretensões que deveriam ter sido pagas até 25/6/2015.

ACIDENTE DE TRABALHO

É incontroverso nos autos que o autor sofreu acidente típico de trabalho aos 19/5/2018, quando realizava a limpeza e descontaminação do local de trabalho e o jato de água quente (80°C), liberado pela mangueira que manuseava, acertou a porta de vidro de uma das máquinas do recinto e retornou em sua direção, atingindo o seu rosto (face direita).

A própria empregadora reconheceu o acidente ao emitir a CAT, conforme se verifica ao ID. 9e7376c, sendo que, em sua defesa, alega a culpa exclusiva da vítima.

O perito médico nomeado pelo Juízo afirmou que:

"O autor sofreu acidente com queimadura em face por água quente.

Recebeu tratamento adequado e apresenta como sequela alterações pigmentação em face de grau leve

(...)

Apresenta sequela estética de grau leve decorrente do acidente que sofreu" (ID. 7c59717).

Consta nos autos atestados para afastamento por CID T20.0 (queimadura da cabeça) e T20.2 (queimadura de segundo grau da cabeça), pelo período total de 15 dias (ID. fe317f8).

À evidência, portanto, a existência de **DANO e NEXO CAUSAL**.



Resta perquirir, portanto, se houve **CULPA** do empregador **ou** se o acidente ocorreu por **CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA**.

A conduta do homem médio deve ser cuidadosa e diligente, com vistas a não causar prejuízo a outrem.

O Código Civil de 2002 define a culpa em seu art. 186 ao estabelecer 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"***.

Assim, a culpa, no critério legal, está apoiada em tríplice aspecto: negligência, imprudência e imperícia. Na negligência, o agente se omite, deixa de fazer algo que deveria ou deixa de observar regras que podem se subsumir no bom senso. A imprudência é o comportamento apressado, precipitado ou excessivo e a imperícia se traduz na atuação profissional sem o necessário conhecimento técnico ou científico que desqualifica o resultado e conduz ao dano (*Tratado de Responsabilidade Civil*, Rui Stoco, 2004, página 132).

A despeito de não haver responsabilidade objetiva da empresa quando ocorre acidente do trabalho ou doença ocupacional, a sua culpa pelo infortúnio é presumida, diante das disposições dos parágrafos 1º e 3º do art. 19 da Lei 8213/91, dos incisos I, II e III do art. 157 da CLT, que impõe à empresa o dever de adotar, instruir, informar, cumprir e fazer cumprir todas as medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. Tais medidas estão elencadas nas Normas Regulamentadoras da Portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho, NR 01, 05, 06, 07, 09, 12, 15, 17 e, principalmente, às normas relativas ao fornecimento de adequados equipamentos de proteção individual.

Estamos, aqui, diante da modalidade de culpa contra a legalidade. Como nos ensina Sebastião Geraldo de Oliveira (*Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*, LTr, 2005, página 159): ***"Na investigação da possível culpa do empregador, relacionada com o acidente do trabalho ou doença ocupacional, o primeiro passo é verificar se houve violação de norma legal ou regulamentar que estabelece os deveres do empregador. A simples violação de alguma dessas normas, havendo nexa causal, cria a presunção de culpa pelo acidente do trabalho ocorrido, porquanto o dever de conduta do empregador é inquestionável, em razão do comando expresso da legislação. O descumprimento da conduta legal prescrita já é a confirmação de sua negligência, a ilicitude objetiva ou culpa contra a legalidade."***

Diante de tais considerações, é do empregador o ônus de provar que

Assinado eletronicamente por: MAURICIO DE ALMEIDA - 15/12/2025 19:59:19 - b2be426

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25100611371298400000140198879>

Número do processo: 0011103-86.2020.5.15.0122

Número do documento: 25100611371298400000140198879



adotou todas as medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. Não se

ID. b2be426 - Pág. 4

desvencilhando de tal ônus, a presunção que erige é de que não as adotou. Logo, a única conclusão que daí pode decorrer é a de que a empresa concorreu com culpa pelas lesões decorrentes do acidente de trabalho sofrido pelo autor.

No caso dos autos, não se configurou a culpa exclusiva da vítima.

A versão do reclamante é de que *"estava lavando determinada sala estéril da produção da Ré com água quente a 80° C, atividade que realizava com certa frequência, quando ao direcionar água a uma das paredes esta retornou imediatamente ao seu rosto, causando graves queimaduras, pois o líquido bateu em uma porta de vidro de uma das máquinas que estava aberta inapropriadamente, e retornou diretamente ao seu rosto."*

Já a reclamada, alega que o autor não observou os procedimentos de segurança da empresa, já que, no momento do acidente, não utilizava os EPIs fornecidos (capuz e óculos de proteção).

O encargo probatório acerca da culpa exclusiva da vítima pertence à reclamada.

Nesse sentido a Súmula 38 deste Egrégio Tribunal, in verbis:

"ACIDENTE DE TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. ÔNUS DA PROVA. É do empregador o ônus de provar a alegação de culpa exclusiva da vítima em acidente de trabalho."

No entanto, de seu mister a ré não se desincumbiu a contento, já que nenhuma das testemunhas convidadas pela reclamada presenciou o acidente.

O reclamante, por sua vez, trouxe aos autos, como testemunha, o Sr. Wagner Roberto Justino, presente no momento do acidente e que, questionado a respeito da utilização de EPIs, afirmou: *"Sim, a gente usava o macacão e usava uma outra máscara, que era uma facial. Assim que era, por causa do que tinha que ser usado lá dentro da área"*. Com relação ao uso de óculos de proteção, esclareceu: *"tinha óculos de proteção, mas essa máscara aí, no caso, era uma máscara facial, aquela que já tampava a visão"*.

Observo que o relato condiz com a descrição feita pelo autor em seu

Assinado eletronicamente por: MAURICIO DE ALMEIDA - 15/12/2025 19:59:19 - b2be426

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25100611371298400000140198879>

Número do processo: 0011103-86.2020.5.15.0122

Número do documento: 25100611371298400000140198879



depoimento pessoal, no ponto em que disse que logo após sofrer a queimadura arrancou o capuz que utilizava e junto saiu a pele de seu rosto.

ID. b2be426 - Pág. 5

Em que pese o autor tenha recebido treinamentos periódicos, nenhuma das fichas acostadas aos autos evidencia orientação com relação a utilização da mangueira de água quente (80%) para a descontaminação da área asséptica (ID. 3fc29cd e seguintes).

Como se não bastasse, as provas apresentadas pela ré demonstram que os diálogos diários de segurança aconteceram somente em 2016, dois anos antes do acidente (ID. 83a25aa e seguintes).

Por outro lado, entendo que a prova oral produzida foi capaz de evidenciar que, apesar da utilização dos EPIs fornecidos pela ré, estes não foram suficientes para evitar a queimadura de segundo grau sofrida em decorrência do acidente de trabalho, demonstrando a inadequação dos equipamentos de proteção recebidos pelo autor à tarefa executada.

Logo, o conjunto probatório não confirma a adoção de todas as medidas preventivas e protetivas ao alcance da empregadora para garantir a higidez do ambiente de trabalho.

Ainda, cabe esclarecer que a porta de vidro aberta no momento dos fatos, responsável pelo redirecionamento do jato de água quente ao rosto do empregado, conforme narrativa inicial e defesa apresentada nos autos, diz respeito à máquina instalada dentro da sala a ser higienizada e não à porta do recinto que, conforme demonstrado, deveria obrigatoriamente permanecer aberta durante a lavagem.

Assim, há **CULPA DO EMPREGADOR**.

De acordo com a gravidade da falta cometida pelo causador do dano, classifica-se a culpa como grave, leve ou levíssima. Sobre o tema, preleciona Sebastião Geraldo de Oliveira:

"A culpa será considerada grave quando o causador do acidente tiver agido com extrema negligência ou imprudência, com grosseira falta de cautela, atuando com descuido

Assinado eletronicamente por: MAURICIO DE ALMEIDA - 15/12/2025 19:59:19 - b2be426

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25100611371298400000140198879>

Número do processo: 0011103-86.2020.5.15.0122

Número do documento: 25100611371298400000140198879



injustificável ao empregador normal. Pode ser também chamada de culpa consciente, que se avizinha do dolo eventual no Direito Penal.

A culpa leve, no entanto, terá lugar quando o dano decorrer de uma infração que o empregador médio teria evitado, ou seja, aquele padrão que adota o nível de atenção ordinária, o equivalente ao bônus pater familias do caso concreto.

Já a culpa levíssima ficará caracterizada quando ocorrer a falta cuja possível prevenção estiver acima do padrão médio de atenção, mas um empregador diligente, especialmente cuidadoso, a teria evitado" (in Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional, Juspodivm, 2022, página 262).

Diante das particularidades do caso concreto, entendo que ficou caracterizada a culpa moderada do empregador, pois uma conduta diligente dele poderia evitar o

ID. b2be426 - Pág. 6

acidente, fornecendo equipamentos de proteção que de fato impedissem o contato da pele do trabalhador com a água quente (80°C) e o orientando acerca da forma adequada de manuseio da mangueira.

Lado outro, entendo não ter sido demonstrada a inércia da ré no que se refere à prestação dos primeiros socorros, já que não há dúvidas de que a reclamada chamou a ambulância para atendimento do reclamante.

Outrossim, não houve prova inequívoca de que o autor e seu colega de trabalho foram "proibidos" de sair das dependências da ré em carro próprio na busca de atendimento médico mais célere, conforme faz crer o reclamante.

Na verdade, de acordo com o depoimento da testemunha autoral, logo após o acidente, com a intenção de levar o reclamante ao hospital, o então depoente o conduziu à portaria da empresa em seu automóvel, quando então foram informados de que a ambulância já havia sido chamada e solicitado que a aguardassem. É claro que, no momento em que houve a solicitação não se sabia o tempo que levaria para que o socorro chegasse, sendo que, por se tratar de atendimento de emergência, espera-se que seja realizado prontamente.

Assim, tenho por não configurada a omissão da ré, tampouco a alegada conduta em prejuízo do pronto atendimento da vítima, não podendo a empresa ser responsabilizada pela mora do serviço de saúde.

Nestes termos, **provejo** o recurso a fim de reconhecer a ocorrência do acidente de trabalho, o dano decorrente e a culpa da ex-empregadora.



DOENÇA PROFISSIONAL

O autor insiste no reconhecimento da doença profissional.

O laudo pericial concluiu que:

"Quanto à doença, relata uma sintomatologia típica de nasofaringite e sinusite purulenta.

Essa aferição em muitos casos provoca a perda da provisória olfato paladar. Praticamente todos os casos se curam com tratamento adequado, ocorrendo a regressão completa dos sintomas.

(...)

O LTCAT da empresa cita o uso de ácido peracético em operações de limpeza, produto agressivo para a mucosa nasal, podendo desencadear o quadro do autor.

(...)

ID. b2be426 - Pág. 7

As medições mostraram que somente no setor Preparação foi encontrada concentração perto do limite de tolerância e acima do nível de ação.

(...)

VI. Conclusão:

Caso o autor tenha se ativado no setor preparação na época em que começaram os sintomas da doença o nexo causal é uma hipótese concreta. (destaque nosso, ID. 7c59717).

Diante dos quesitos suplementares apresentados pela reclamada,
acrescentou o perito:

"Não se discute que o autor é portador de um quadro de sinusite infecciosa.

O que não se pode negar é que a exposição a fatores irritantes e agressivos à mucosa nasal e seios paranasais provoca lesões que facilitam a colonização bacteriana.

A ré comprova a entrega de proteção respiratória nas data abaixo

Nos registros de entrega de EPIs constam as datas:

- 24/10/2014

- 19/01/2015

- 24/09/2015

- 19/04/2016

- 20/06/2018

Assinado eletronicamente por: MAURICIO DE ALMEIDA - 15/12/2025 19:59:19 - b2be426

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25100611371298400000140198879>

Número do processo: 0011103-86.2020.5.15.0122

Número do documento: 25100611371298400000140198879



- 05/07/2018

Curiosamente, contratado em 09/02/2015, recebeu EPIs antes dessa data?!

Só falta apresentar o histórico de atividades do autor por setor da produção.

Se realizou atividades no setor preparação somente nessas datas não há nexo.

(...)

Admitido em 09/02/2015. Demitido em 001/11/2018.

Grave incongruência de datas:

Admitido em 09/02/2015; recebeu o EPI em 24/10/2014 e 19/01/2015, antes da contratação?

Recebeu máscara com filtro nas seguintes datas: 24/09/2015, 19/04/2016, 20/06/2018, 05/07/2018.

Intervalo de 07 meses entre 24/09/2015 e 9/04/2016

Intervalo de um ano e dois meses entre 19/04/2016 e 20/06/2018."(destaque nosso, ID. 9ad4dc6).

A prova oral produzida nos autos confirma a atuação do reclamante no setor de preparação por todo o período contratual, havendo, inclusive, confissão por parte da preposta da ré nesse sentido.

ID. b2be426 - Pág. 8

Destarte, incontestado o contato do trabalhador com o agente químico observado pelo *expert*, no momento em que deflagrados os sintomas da doença.

Diante de tais considerações, é inevitável a conclusão de que o reclamante é portador de doença do trabalho.

Nem se alegue que o trabalho na empresa não desencadeou a doença experimentada pelo reclamante.

Há **DANO** ao autor, consubstanciado na doença do trabalho, consoante acima discutido e há também **NEXO CAUSAL** na medida em que há liame entre a forma como trabalho era prestado e o resultado - moléstia.

Resta perquirir, portanto, se houve **CULPA** do empregador. A conclusão é positiva.

Conforme já dito, é do empregador o ônus de provar que adotou todas as

Assinado eletronicamente por: MAURICIO DE ALMEIDA - 15/12/2025 19:59:19 - b2be426

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25100611371298400000140198879>

Número do processo: 0011103-86.2020.5.15.0122

Número do documento: 25100611371298400000140198879



medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. Não se desvencilhando de tal ônus, há presunção de que não as adotou.

Logo, a única conclusão que daí pode decorrer é a de que a empresa concorreu com culpa pela doença ocupacional que foi desencadeada pelo exercício do trabalho em condições adversas.

Assim, há **CULPA DO EMPREGADOR**.

Nesse sentido, a ementa abaixo transcrita:

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS.

ÓBICE DASÚMULA 126 DO TST. A tese recursal da ora agravante é no sentido de que sua condenação estaria amparada apenas na responsabilidade objetiva do empregador; o que, a seu ver, afrontaria o art. 7º, XXVIII, da CF. No entanto, o acórdão regional revela que, ainda que considerada a teoria da responsabilidade subjetiva do empregador no caso concreto, haveria a obrigação de indenizar o autor pelo infortúnio sofrido. O quadro fático delineado na decisão recorrida evidencia a culpa da reclamada pelo acidente porquanto "não há nos autos qualquer comprovação de que o autor tenha recebido treinamento adequado, nem tampouco equipamento de proteção individual". Além disso, consoante o TRT, a demandada "não comprovou a adoção de medidas preventivas que assegurassem a não ocorrência do acidente" e "restou bastante claro pelo depoimento da testemunha ouvida, a negligência da reclamada no caso em análise". Por conseguinte, mesmo que analisada sob o viés subjetivo, permanece a responsabilidade civil da ora agravante pelos danos causados ao trabalhador. Para se concluir em sentido contrário, seria necessário o reexame de fatos e provas, o que não se admite em sede extraordinária a teor da supracitada Súmula 126 desta Corte a qual, inclusive, prejudica o exame da transcendência. Incólumes, pois, os dispositivos legais e constitucionais invocados. Não ficou demonstrado o desacerto da decisão monocrática

ID. b2be426 - Pág. 9

que negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo não provido, sem incidência de multa, ante os esclarecimentos prestados" (Ag-AIRR-10917-45.2017.5.03.0076, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 23/06/2023).

E, diante das particularidades do caso concreto, entendo que ficou caracterizada a culpa grave do empregador, pois que para evitar o dano causado ao trabalhador bastava que lhe fosse fornecido o EPI adequado de forma regular.

Assim, **dou provimento** ao recurso do reclamante, reconhecendo a doença profissional que o aflige e a culpa da reclamada.



ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA

O art. 118 da Lei 8213/91 estabelece que:

"O segurado que sofreu acidente de 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 da percepção de auxílio-acidente."

A lei, portanto, prevê como condição à aquisição da estabilidade a percepção de auxílio-doença acidentário.

Também nos ensina Sérgio Pinto Martins em seu *"Direito da Seguridade Social"*, Editora Atlas, 3ª Edição, 1995, página 276:

"A garantia de 12 meses de estabilidade ao empregado acidentado no trabalho somente ocorre após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio-acidente. Assim, não havendo a concessão de auxílio-doença ao acidentado, o empregado não faz jus à estabilidade provisória do art. 118 da Lei 8213. Inexistindo afastamento do empregado, em virtude de acidente do trabalho, por mais de 15 dias, não há direito a auxílio-doença, e, não sendo concedido este, não haverá estabilidade."

Prossegue o autor explicando que *"a norma visa proteger o trabalhador em seguida à cessação do benefício previdenciário"*.

É certo que se houver afastamento, ainda que não acidentário, o reconhecimento da natureza ocupacional da moléstia, gera ao trabalhador o direito à estabilidade.

Outro não é o entendimento do C. TST. Veja-se o texto da recentemente editada Súmula 378:

"ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. CONSTITUCIONALIDADE. PRESSUPOSTOS.

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.

ID. b2be426 - Pág. 10

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente 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."

No caso em tela, houve o afastamento do trabalho por 15 dias.



De qualquer forma, no julgamento do RR do **Tema 125** (Processo RR0020465-17.2022.5.04.0521), em 25/4/2025, o Pleno do Colendo TST fixou tese de observância obrigatória no seguinte sentido: *"Para fins de garantia provisória de emprego prevista no artigo 118 da Lei 8.213/1991, não é necessário o afastamento por período superior a 15 dias ou a percepção de auxílio-doença acidentário, desde que reconhecido, após a cessação do contrato de trabalho, o nexo causal ou concausal entre a doença ocupacional e as atividades desempenhadas no curso da relação de emprego."* (g.n.)

Assim, concluo que o reclamante não poderia ter sido dispensado porque era portador da estabilidade prevista no art. 118 da Lei 8213/91.

A reintegração não é mais possível, porque já ultrapassado o lapso de garantia de emprego assegurada em lei (12 meses).

Logo, **dou provimento parcial** ao apelo da parte reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de **indenização** em valor equivalente a 12 (doze) meses de salário e consequentes em 13o salários, férias acrescidas de 1/3, FGTS, indenização de 40% e avisoprévio..

Por fim, esclareço ao recorrente que o período de estabilidade acidentária indenizada não é computado como tempo de serviço para fins de direitos trabalhistas.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E ESTÉTICOS

Diferentes são as definições de dano moral. Mas extrai-se incontestável de todas elas que o dano moral, indenizável na forma do art. 5o, X da Constituição Federal, é a lesão causada a atributos da personalidade, de forma a afetar o indivíduo de forma sentimental ou afetiva. É o abalo causado aos sentimentos da pessoa em relação à sua integridade física, moral e intelectual.

Morais são os danos causados aos atributos valorativos (à honra, imagem), aos atributos físicos (vida, saúde, subsistência, conformação física, liberdade de locomoção) e aos atributos psíquicos ou intelectuais da personalidade (liberdade de pensamento, direito de criação



científica, artística, de invento, intimidade, vida privada), como nos ensina Alexandre Agra Belmonte em sua obra "Instituições Civis no Direito do Trabalho", Editora Renovar, 3ª Edição, página 471.

O dano moral resulta de conduta anormal do agente, o qual impõe comoção que atinja os direitos da personalidade de outrem. Vale dizer, é o sofrimento íntimo que acomete o homem médio, ou que é reconhecido pelo senso comum. Excluem-se, portanto, as adversidades decorrentes de fatos regulares da vida, os melindres particulares desta ou daquela pessoa e as suscetibilidades provocadas pela maior sensibilidade da vítima. Deve ser provado ou, ao menos, presumível, isto é, demonstrado indiretamente por circunstâncias externas as quais indiquem que, em iguais condições, qualquer outra pessoa comover-se-ia do mesmo modo.

No tocante ao dano estético, segundo a doutrina de Sebastião Geraldo de Oliveira (Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional, 14ª edição, agosto/2023, p.359 e ss.) o dano estético ocorre *"quando a lesão decorrente do acidente do trabalho compromete ou pelo menos altera a harmonia física da vítima. Enquadra-se no conceito de dano estético qualquer alteração morfológica do acidentado como, por exemplo, a perda de algum membro ou mesmo um dedo, uma cicatriz ou qualquer mudança corporal que cause repulsa, afeamento ou apenas desperte a atenção por ser diferente"*. Referido autor cita ainda o magistério de Maria Helena Diniz para embasar a afirmação de que qualquer alteração morfológica que alterasse o aspecto físico da vítima é passível de indenização por danos estéticos: *"O dano estético é toda alteração morfológica do indivíduo, que, além do aleijão, abrange as deformidades ou deformações, marcas e defeitos, ainda que mínimos, e que impliquem sob qualquer aspecto um afeamento da vítima, consistindo numa simples lesão desgostante ou num permanente motivo de exposição ao ridículo ou de complexo de inferioridade, exercendo ou não influência sobre sua capacidade laborativa"* (Curso de direito civil brasileiro, Saraiva 2007, v7, p. 80).

Destaco que a cumulação com o dano moral é pertinente, quando os danos forem passíveis de apuração em separado, por decorrerem de fatos distintos, quais sejam, a deformação (estético - ostensivo - o corpo mostra) e as dores e consequências do acidente em si (moral - íntimo - a alma sente).

A jurisprudência é pacífica nesse sentido, conforme ementa abaixo transcrita:

"... DANOS MORAIS E ESTÉTICOS. CUMULAÇÃO. Hipótese em que se discute a cumulação de dano moral com dano estético. O dano moral refere-se a lesões não materiais, como dor emocional, sofrimento, angústia ou desonra. O dano estético, por outro lado, refere-se a danos que afetam a aparência física de uma pessoa, como cicatrizes, deformidades ou outros problemas estéticos. Em muitos casos, um evento traumático pode causar tanto dano moral quanto dano estético, e a vítima pode buscar indenização por ambos os tipos de dano. No entanto, é importante observar que os requisitos de prova e os valores das indenizações podem variar de acordo com a



jurisdição. Nesse contexto, é possível buscar indenizações por dano moral e dano estético separadamente, desde que ambos os danos estejam presentes e possam ser

ID. b2be426 - Pág. 12

comprovados. Esse entendimento, inclusive, já foi firmado no STJ mediante a Súmula 387, que diz: "É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral." No caso, conforme já declinado em tópico anterior, o acidente de trabalho sofrido pelo reclamante resultou na amputação da falange média do indicador esquerdo (dano estético) que ensejou na redução da capacidade laboral em 10% (dano material), pois o reclamante não realiza mais a função de pinça da mão esquerda (dano moral). Nesse contexto, o recurso encontra óbice no art. 896, § 7.º, da CLT. Recurso de revista não conhecido.. Recurso de revista não conhecido " (RR-303885-92.2009.5.12.0027, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 15/12/2023). (g.n.)

O reclamante, admitido em 9/2/2015, sofreu acidente de trabalho em 19/5/2018 e afastamento do labor por 15 dias. Ademais, em decorrência do trabalho realizado adquiriu moléstia profissional, sem constatação de incapacidade para o trabalho.

Não há dúvida de que o reclamante passou por aflições, sofrimentos e angústias, principalmente em decorrência do acidente sofrido, ainda mais diante da queimadura de 2º grau em seu rosto, a qual, aliás, culminou em dano estético, ainda que de grau leve, consoante relatado em perícia médica de ID. 7c59717.

É a empregadora quem deve zelar pelas condições de trabalho, pela forma como a atividade é prestada, a fim de salvaguardar a higidez do empregado.

Tal, contudo, não ocorreu.

Nessa circunstância, o dano é evidente, pois a ninguém agrada perder a saúde ou parte dela, tornando-se incapaz para desfrutar a vida plenamente, ainda que de forma temporária. Também ressalta a culpa da reclamada, tendo em conta que compete à empregadora prover condições de trabalho adequadas e zelar pelo bem-estar de seus empregados, a teor do artigo 157 da CLT. Por outro lado, não se verifica a culpa exclusiva da vítima, fato impeditivo que competia à reclamada provar (CLT, art. 818; NCPC, art. 373, II), e cuja demonstração não ocorreu.

Nesse sentido é a jurisprudência deste Regional, esposada pela Súmula 35, que assim dispõe:

"ACIDENTE DE TRABALHO. PROVA DO ATO OU DO FATO. PRESUNÇÃO DE OCORRÊNCIA DO DANO MORAL. Provado o acidente de trabalho, desnecessária a demonstração do dano moral, por ser este presumível e aferível a partir do próprio ato ou fato danoso."

A indenização por dano extrapatrimonial deve ser suficiente para diminuir

Assinado eletronicamente por: MAURICIO DE ALMEIDA - 15/12/2025 19:59:19 - b2be426

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25100611371298400000140198879>

Número do processo: 0011103-86.2020.5.15.0122

Número do documento: 25100611371298400000140198879



o sofrimento espiritual da vítima, além de impingir ao autor sanção pedagógica, aqui, pela responsabilidade no acidente sofrido pelo trabalhador.

Assim fixo o valor da indenização por dano moral e estético a cargo da empresa ao importe de R\$20.000,00 (vinte mil reais), quantia atualizável a partir do ajuizamento da ação.

ID. b2be426 - Pág. 13

Menciono, ainda, que o STF, no julgamento das ADI's 6050, 6069 e 6082 decidiu que *"os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223G, caput e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como **critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial**. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade"*. (destaque nosso).

Provejo o recurso, portanto.

HORAS EXTRAS

O reclamante não se conforma com o indeferimento de sua pretensão relativa às horas extras, sustentando ter cumprido com seu ônus quanto à demonstração das diferenças existentes no prazo concedido às razões finais. Requer ainda o pagamento de horas extras pela violação dos DSRs, nos termos dos artigos 67, da CLT, Lei n.º 605/49 e art. 7º, XV, da CF e OJ 410 da SDI I do C. TST.

A r. sentença decidiu a matéria, sob os seguintes fundamentos:

"O autor alega que desde o início do pacto laboral prestou horas extras sem o devido pagamento. Aduz ainda que usufruía entre 20 a 50 minutos de intervalo intrajornada. Requer outrossim, o recebimento destas verbas com o adicional normativo convencional ou contratual de 70%, que já era praticada pela ré, ou, caso assim não entenda este Juízo, com o adicional legal de 50%, bem como seus reflexos.

A ré impugna o pedido e aduz que todas as horas extras eventualmente laboradas foram devidamente remuneradas com as devidas integrações e adicionais legais.

Os recibos de salário encartados informam o pagamento de horas extras.

No caso dos autos, o autor não demonstrou a existência de diferenças a seu favor; ônus que lhe competia (arts. 818 da CLT e 373, I, do NCPC).

Assinado eletronicamente por: MAURICIO DE ALMEIDA - 15/12/2025 19:59:19 - b2be426

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25100611371298400000140198879>
Número do processo: 0011103-86.2020.5.15.0122

Número do documento: 25100611371298400000140198879



Desse modo, julgo IMPROCEDENTE o pleito por horas extras, principal e reflexos acessórios.

INTERVALO INTRAJORNADA

Conforme demonstrado em réplica, em cotejo com os cartões de ponto, o reclamante não usufruía de forma integral o intervalo intrajornada, como por exemplo no dia 01/06/16 em que teve apenas 41 minutos de intervalo, e no dia 03/06/2016 em que teve apenas 42 minutos de intervalo, além do dia 23 do mesmo mês, em que usufruiu apenas 42 minutos de intervalo, tudo às fls. 178/179. O mesmo acontece também em nos dias 08, 22, e 27 de julho de 2016 por exemplo, às fls. 180.

Não há qualquer comprovação de remuneração devida pela pausa intervalar não usufruída. Condeno a ré ao pagamento do intervalo intrajornada suprimido, da seguinte forma: de 25/06/2015 até 10/11/2017, deverá ser quitado na integralidade (01:00 hora), com fulcro no § 4º, do artigo 71, da CLT e na Súmula 437, do C. TST, acrescida dos

ID. b2be426 - Pág. 14

reflexos postulados: (DSR's, aviso prévio, férias + 1/3 (integral e proporcional), 13º salário (integral e proporcional) e FGTS.

A partir de 11/11/2017, Lei 13.467/2017, é devido apenas o período suprimido de 20 minutos, acrescido de adicional e de forma indenizada. Julgo procedente o pedido, nesses termos. Valores a apurar." Pois bem.

Na inicial, o autor relatou que prestava habitualmente serviço extraordinário sem receber a contraprestação correta. Afirmou que seu intervalo intrajornada era parcialmente suprimido. Acrescentou que não era observado o intervalo mínimo de 35h entre uma semana e outra de trabalho. Pautou sua pretensão nos próprios registros de ponto.

A reclamada alegou que a jornada extraordinária foi devidamente quitada, inclusive os períodos de intervalos eventualmente suprimidos que foram pagos ao obreiro a título de horas extras.

A validade dos controles de ponto apresentados pela ré é indiscutível, já que não houve alegação de que os registros não fossem fidedignos, pelo contrário, a pretensão se pautou nas próprias anotações realizadas.

Assim, o ônus probatório quanto à existência de diferenças de horas extras permaneceu com o reclamante, que desse encargo não se desincumbiu. Senão, vejamos.

Em sua réplica, o autor aponta, por amostragem, a supressão do intervalo intrajornada em alguns dias dos meses de junho e julho de 2016, defendendo a ausência de comprovação do pagamento.



A r. sentença já deferiu ao autor o pagamento pela supressão dos intervalos intrajornadas.

No ID. 25d2c55, apresentado no prazo das razões finais, o trabalhador não indica diferenças de horas extras com base nos controles de frequência, como pretende fazer crer, mas sim, planilha de cálculo produzida pelo sistema PJE-Calc Cidadão, com os valores que entende devidos.

Os contracheques apresentados nos autos demonstram o efetivo pagamento de horas extras sob as rubricas: horas extras 70%, horas extras 110%, horas extras 138% e horas extras 194% (ID. 31db8e1 e seguintes).

ID. b2be426 - Pág. 15

Nessa linha, diante da ausência de apontamento de eventuais diferenças de horas extras existentes, inclusive no que diz respeito ao intervalo mínimo de descanso entre uma semana e outra de trabalho, julgo **improcedente** a pretensão.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

O juízo de origem condenou a reclamada a pagar honorários advocatícios de 10% do valor líquido da condenação em favor do patrono da reclamante, contra o que se insurge o autor para requerer sua majoração.

Observando-se os critérios definidos no §2º do art. 791-A da CLT, entendo por razoável e condizente com o trabalho desenvolvido nos autos, a fixação do **percentual de 10%** para a verba honorária, tal como decidido pelo juízo de primeiro grau.

Nego provimento ao recurso do autor.

PREQUESTIONAMENTO

Para efeito de prequestionamento, ante os fundamentos expostos, assinalo

Assinado eletronicamente por: MAURICIO DE ALMEIDA - 15/12/2025 19:59:19 - b2be426
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25100611371298400000140198879>
Número do processo: 0011103-86.2020.5.15.0122
Número do documento: 25100611371298400000140198879



que não foram violados quaisquer dispositivos legais mencionados pela parte recorrente, não houve afronta à Carta Magna e foram observadas, no que cabiam, as Súmulas das Cortes Superiores.

Alerto às partes que a oposição de embargos de declaração protelatórios ensejará a condenação ao pagamento de multa na razão de 2% sobre o valor atualizado da causa (art. 1.026, §2º, do CPC).

ID. b2be426 - Pág. 16

DISPOSITIVO

Diante do exposto, decido CONHECER do recurso ordinário interposto por ----- (reclamante) e O PROVER EM PARTE para **1)** reconhecer a ocorrência de acidente de trabalho por culpa da ex-empregadora e a existência de doença profissional; **2)** e condenar a reclamada ao pagamento de indenização em valor equivalente a 12 (doze) meses de salário e consequentes em 13o salários, férias acrescidas de 1/3, FGTS, indenização de 40% e avisoprévio, pela violação à estabilidade acidentária; e **3)** condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral e estético no importe de R\$20.000,00 (vinte mil reais), quantia atualizável a partir do ajuizamento da ação, nos termos da fundamentação. Para fins recursais, fica rearbitrado o valor da condenação em R\$30.000,00, fixando as custas processuais em R\$600,00, a cargo da reclamada.

Assinado eletronicamente por: MAURICIO DE ALMEIDA - 15/12/2025 19:59:19 - b2be426

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25100611371298400000140198879>

Número do processo: 0011103-86.2020.5.15.0122

Número do documento: 25100611371298400000140198879



PROCESSO JULGADO EM SESSÃO EXTRAORDINÁRIA VIRTUAL REALIZADA EM 15 DE DEZEMBRO DE 2025.

Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Eder Sivers.

Composição:

Relator: Juiz do Trabalho Mauricio de Almeida

Juiz do Trabalho Wellington Amadeu

Desembargador do Trabalho Eder Sivers

Convocado o Juiz do Trabalho Wellington Amadeu para substituir o Desembargador Roberto Nóbrega de Almeida Filho, que se encontra em licença saúde.

Ministério Público do Trabalho: Exmo(a). Sr(a). Procurador(a) ciente.

ACÓRDÃO

Acordam os magistrados da 7ª Câmara - Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.

Votação unânime.

MAURICIO DE ALMEIDA
Juiz Relator

Votos Revisores

ID. b2be426 - Pág. 17

ID. b2be426 - Pág. 18

