

## Láiza Ribeiro: Seguro de vida privado e acidentes de trabalho

Não muito raro, empresas se veem na dúvida quanto à obrigatoriedade no fornecimento de seguro de



O seguro de vida privado ao qual aqui nos referimos é aquele

contratado por liberalidade do empregador e por ele exclusivamente custeado. A legislação trabalhista não prevê o oferecimento de seguro de vida como uma obrigação do empregador, salvo naquelas hipóteses em que o acordo coletivo ou a convenção coletiva de determinada categoria profissional tenha avançado tal obrigatoriedade como, por exemplo, para os empregados da construção civil.

Assim, o seguro de vida privado não se confunde com o seguro contra acidentes do trabalho (SAT), previsto no artigo 7º, XXVIII, da CF. Este último foi regulado pelo artigo 22, II, da Lei nº 8.212/91 e é de recolhimento obrigatório. Trata-se de uma contribuição previdenciária e seus recursos se destinam ao custeio de benefícios, pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), do auxílio-doença, pensão por morte, aposentadoria por invalidez etc., em situações de acidente do trabalho ou doença ocupacional, independentemente da culpa do empregador.

Inobstante a discricionariedade do empregador no fornecimento do seguro de vida privado aos seus empregados, é certo que a implementação deste benefício acaba se tornando um diferencial bastante atrativo. Isso ocorre porque sua instituição demonstra a valorização da empresa para com seus empregados e respectivos familiares, além de ser uma forma de garantir tranquilidade aos empregados e aos próprios empregadores em situações imprevisíveis.

O já mencionado artigo 7º, XXVIII, da CF, que regula os direitos dos trabalhadores, dispõe acerca da responsabilidade civil do empregador para com seus empregados quando incorrer em dolo ou culpa (responsabilidade subjetiva), bem como que o SAT — seguro obrigatório — não exclui o dever de indenizar decorrente da sua responsabilidade civil.

Nesse sentido, se o empregado sofrer acidente típico de trabalho e restar caracterizada a culpa ou dolo da sua empregadora, bem como a redução da sua capacidade laboral, ou até mesmo o seu falecimento, caberá à empregadora custear eventuais danos materiais, morais e estéticos que porventura decorram do acidente de trabalho. A mesma lógica se aplica à doença ocupacional, quando estabelecido o nexo de causalidade com o trabalho e a culpa do empregador no desenvolvimento ou agravamento da enfermidade.

Não é demais dizer que essas indenizações são fixadas pelos juízes em valores consideráveis e, geralmente, para pagamento em uma única parcela, já que o artigo 950 do Código Civil faculta a exigência do pagamento em parcela única, o que é admitido pelo TST, fatos que somados à imprevisibilidade do evento danoso, afeta diretamente o planejamento econômico da empresa.

E são nessas ocasiões imprevisíveis que a empregadora pode perceber que a contratação de um seguro de vida privado, além de um benefício aos seus empregados, se mostra de suma importância para a sua própria segurança financeira, já que o TST tem admitido a compensação entre a indenização do seguro de vida privado e a indenização por danos materiais fixados judicialmente.

Recentemente, a 4ª Turma do TST ratificou tal posicionamento, ao dispor que *"I. A jurisprudência dessa Corte Superior é no sentido de que as indenizações a título de seguro de vida/acidentes pessoais e aquelas deferidas em Juízo decorrentes de dolo ou culpa do empregador, em razão de acidente de trabalho, na hipótese de o empregador arcar exclusivamente com o pagamento das parcelas do seguro, são deduzíveis no que se refere aos danos materiais. Precedentes da SbDI-1. II. O seguro de que trata o art. 7º, XXVIII, da Constituição, é o Seguro de Acidente do Trabalho (SAT), contribuição obrigatória a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, conforme a graduação do risco de acidentes (art. 22, II, da Lei 8.212/1990). Tal seguro obrigatório não se confunde com o seguro privado facultativo pago exclusivamente pelo empregador. III. Recurso de revista de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento"*.

Ainda sabemos que a responsabilidade civil do empregador para com seus empregados em razão do acidente de trabalho é subjetiva, dependendo, portanto, da existência de dolo ou culpa para a sua eventual responsabilização civil. Entretanto, em determinadas atividades, a responsabilidade do empregador pelo acidente pode ser considerada objetiva, que é aquela que independe de dolo ou culpa de sua parte, conforme redação do parágrafo único do artigo 927 do CC, como, por exemplo, nas atividades de risco.

E nesses casos em que a Justiça do Trabalho considera que o empregador tem responsabilidade objetiva pelo acidente de trabalho em razão de a atividade do empregado ser de risco, a contratação do seguro de vida privado deixa de ser importante e se torna necessária e imprescindível, quer seja para a segurança do empregado e seus familiares, quer seja pela garantia que confere à empregadora à ocasião de eventos imprevisíveis.

Além disso, estamos em plena pandemia da Covid-19, e o STF já decidiu acerca da possibilidade do conhecimento dela como doença ocupacional e, conseqüentemente, da responsabilidade civil da empregadora pelos danos decorrentes do contágio de seus colaboradores, inclusive objetiva nas hipóteses em que a atividade laboral do empregador seja de risco.

Nesse contexto, é certo que o momento de pandemia e de grande instabilidade jurídica fez com que os empregadores voltassem os olhos não só para a saúde e segurança dos empregados, redobrando os cuidados, mas também para a sua saúde econômico-financeira, e o fato da possibilidade de a Covid-19 vir a ser conhecida como uma doença ocupacional, acaba por lançar o seguro de vida privado como um grande aliado do empregador. Por fim, é importante que o empregador se atente à exclusão de doenças pandêmicas na apólice do seguro de vida.

Em síntese, a contratação de seguro de vida privado pela empregadora, ainda que não seja uma das obrigações do empregador previstas na CLT, deve ser vista como uma medida de extrema importância, quer seja para conferir segurança aos seus empregados e familiares à ocasião de situações imprevisíveis, mas também como garantia econômico-financeira à empregadora nas hipóteses em que seus empregados sofrerem acidentes típicos de trabalho ou forem acometidos a doenças ocupacionais, inclusive com a possibilidade do abatimento da indenização do seguro de vida privado em eventual indenização por danos materiais fixadas judicialmente.

**Date Created**

02/12/2020