

# Responsabilidade civil e tutela judicial do meio ambiente do trabalho

**Zoraíma Meneses Brandão**

*Advogada da CAIXA no Piauí.*

*Mestra em Direito pela Universidade*

*Federal do Piauí.*

*Pesquisadora no Grupo de Pesquisa Meio*

*Ambiente do Trabalho da Universidade*

*de São Paulo/GPMAT-USP.*

*Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela*

*Universidade Anhanguera/Uniderp*

## RESUMO

O presente artigo busca analisar o instituto da responsabilidade civil no meio ambiente de trabalho. Em razão da natureza especial das relações laborais, delineiam-se as nuances de tal instituto neste âmbito especializado. Pontua-se a crescente imputação da responsabilidade objetiva nas condenações laborais, além de se ressaltar a importância da promoção de um ambiente laboral sadio, por meio de gerenciamento de riscos, condição que beneficia ambas as partes ao se tratar de relação empregatícia.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho. Responsabilidade civil. Meio ambiente laboral. Gerenciamento de riscos.

## ABSTRACT

This article seeks to analyze the institute of civil liability in the work environment. Due to the special nature of labor relations, the nuances of such an institute in this specialized field are outlined. The increasing imputation of objective liability in labor convictions is highlighted, in addition to highlighting the importance of promoting a healthy work environment, through risk management, a condition that benefits both parties when dealing with an employment relationship.

Keywords: Labor law. Civil liability. Work environment. Risk management.

## Introdução

Antes mesmo de adentrar no estudo acerca das obrigações das partes e implicações na esfera civil decorrentes da relação laboral, é necessário entender a natureza jurídica do próprio Direito do Trabalho, eis que inexistente consenso doutrinário sobre o tema, debate que traz importantes deslindes ao se falar em responsabilidades civis no âmbito das relações de trabalho.

O Direito do Trabalho, como ramo jurídico autônomo e independente, viria a surgir somente no final do século XXI e início do século XX, ainda sob forte influência do ramo privado do Direito Civil.

O cerne da questão aponta justamente para o papel dos atores da relação trabalhista, em especial a empregatícia, que gira em torno do empregado e do empregador, os quais poderiam (em tese) negociar livremente as cláusulas contratuais, sem a intervenção do Estado, em que a atuação é voltada para o predomínio do interesse público.

O caráter público seria configurado em razão da forte finalidade social do ordenamento jurídico laboral, que estabelece um predomínio maior do Estado quanto ao regulamento do contrato de trabalho, em virtude da existência de regras mínimas e indisponíveis na sua configuração, inclusive com a previsão da anulação de qualquer ato que venha deturpar os preceitos da legislação trabalhista e da proteção ao hipossuficiente (art. 9º da CLT), cenário que ganha força com o avanço da flexibilização e da precariedade das normas laborais, através de um forte movimento (político e econômico) em tornar essa legislação especial aos moldes de modelos capitalistas mais ferozes, com menos intervencionismo estatal.

Logo, para os que defendem que a natureza é de direito privado, aponta-se que há cláusulas mínimas estipuladas por lei que demonstram certo dirigismo estatal, o qual também existiria em outros ramos do direito, tais como o do consumidor, de família, etc. (Bonfim, 2021, p.10). Exemplo clássico de reforço a tal teoria é o princípio da liberdade sindical, que veda a interferência do Estado para a fundação ou ingerência sobre a forma organizacional dos sindicatos, reforçando a separação entre autores. Ademais, ressaltam que apenas eventualmente o Estado atua na relação, seja ela entre empregado e empregador ou ainda sob a ampla gama de relações laborais (terceirizados, autônomos, entre outros)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Nesse contexto, com fundamento na dicotomia apresentada, o STF, na ADI 3395, restringiu qualquer tipo de extensão à interpretação sobre a aplica-

Em que pese a inexistência de consenso, demonstra-se arrazoado o entendimento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2021 p.30) sobre o tema, ao discorrer que a separação em direito público e privado apresenta caráter meramente para fins didáticos, de acordo com as características preponderantes do ramo jurídico estudado, o qual deve ser analisado sob sua finalidade específica, buscando-se a verdadeira essência, seja ela legal ou principiológica.

E é a partir das especificidades deste ramo que se passa a discorrer sobre a responsabilidade das partes acerca da promoção de um meio ambiente laboral sadio, condição intrínseca e legal à formação do contrato de trabalho, mas também aplicável a toda e qualquer relação laboral, por força de disposição estatal, disposta no inciso XXII, art. 7º da CF que prevê a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

## **1 Responsabilidade das partes**

### **1.1 Empregador**

O empregador, cujo conceito legal se extrai do art. 2º da CLT, configura-se como a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Esse conceito define um norte bastante amplo acerca da responsabilidade do empregador sobre o modo de produção das atividades, bem como da administração dos riscos dela inerente.

No âmbito trabalhista denomina-se poder diretivo aquele que autoriza ao empregador estabelecer os comandos e o gerenciamento da sua empresa, que reflete na organização de horários, escalas, setorização de serviços, autorização do período de férias, poder de retirada de funções, além de tantos outros poderes de mando inerentes ao seu atributo diretivo na relação empregatícia.

---

ção do art. 114, I da CF para incluir na competência da Justiça do Trabalho o julgamento de as ações dos servidores públicos estatutários por meio de típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo’. Apontou que, diferentemente das relações de trabalho da iniciativa privada ou de contratações do Estado de servidores públicos pelo regime CLT, que são regidas pelo Direito do Trabalho (material e processual), não cabe aplicação extensiva da norma constitucional, mantendo-se a competência da Justiça Federal e das Justiças Estaduais, conforme liminar concedida neste sentido em 2005 (Coimbra; Santos, 2018, p. 7).

Desse modo, o poder diretivo patronal é inerente à formação do contrato de trabalho, diante do qual empregador ou aquele que atue em seu nome é legitimado a instituir certas normas, com o objetivo de promover o bom andamento empresarial, traduzindo-se na faculdade de fiscalizar as atividades dos seus subordinados, e na capacidade de aplicar sanções ao empregado infrator dos deveres a que está sujeito por força de lei, de norma coletiva ou do contrato.

Não obstante tal poder, quando se trata de meio ambiente laboral, a CLT possui capítulo próprio de medicina do trabalho, atribuindo às empresas as seguintes responsabilidades:

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.

Veja-se que, além da obrigação de cumprir as normas de saúde e segurança do trabalho, a empresa possui também a obrigação de exigir que seus empregados as cumpram, o que implica em uma dupla espécie de responsabilidade imputada ao empregador.

Em consonância com o princípio ambiental da informação, há ainda o dever legal da empresa de conscientizar os empregados sobre os riscos das atividades por ele exercidas e a importância da sensibilização na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, com a oferta de treinamentos, campanhas educativas, palestras, bem como da importância do uso das medidas de proteção na execução da sua função, a fim de minimizar a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais.

E, em obediência à peculiaridade da intervenção estatal no aspecto, por se tratar de direito fundamental do trabalhador, as empresas devem adotar as medidas determinadas pelo órgão competente na matéria, sob pena de multa e configuração de embargo à fiscalização, situação que ocorre quando o empregador dificulta, retarda ou até mesmo impede a fiscalização pelo agente responsável, após a devida apresentação<sup>2</sup>.

O dispositivo celetista citado alhures decorre das disposições normativas da Convenção 155 da OIT (Segurança e Saúde dos Trabalhadores), ratificada pelo Brasil desde 1994, e é ainda regulamentado pela NR 1, a qual trata sobre as disposições gerais e o gerenciamento de riscos ocupacionais, em que se enfatiza, também, acerca do dever que a organização possui em priorizar a eliminação dos fatores de riscos nos ambientes de trabalho com o objetivo precípua de manter ambientes salubres.

Assim, na escala técnica de minoração de risco dos acidentes, cabe à empregadora eliminar/neutralizar o risco e, de forma subsidiária, caso não seja possível, adotar medidas de proteção coletiva e administrativas, tal como a fiscalização e, por último, o uso de Equipamentos de Proteção Individual, consoante item 1.4.1 da NR 1<sup>3</sup>. Ou seja, existe uma rígida hierarquia das medidas de controle a serem observadas no cumprimento das normas de saúde e segurança, a qual reflete diretamente na caracterização da responsabilidade legal em caso de danos decorrentes no meio ambiente laboral.

Como mero consectário destas obrigações, restou sumulado o entendimento do C.TST (Súmula 289) ao estabelecer que o simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade<sup>4</sup>, pois incumbe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Esta gama de deveres/responsabilidades do empregador não isenta a responsabilidade dos empregados também sobre a ques-

<sup>2</sup> Artigo 630 § 3º, CLT: "O agente da inspeção terá livre acesso a todas as dependências dos estabelecimentos sujeitos ao regime da legislação, sendo as empresas, por seus dirigentes ou prepostos, obrigados a prestar-lhes os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais e a exhibir-lhes, quando exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho".

<sup>3</sup> 1.4.1 Cabe ao empregador: (...) g) implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e IV. adoção de medidas de proteção individual.

<sup>4</sup> Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego, no exercício de sua competência regulamentar em matéria de saúde e segurança do trabalho, definir as atividades e operações insalubres, bem como adotar normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição a esses agentes (art. 190 da CLT).

tão, reforçando-se a natureza contratual e bilateral da relação. Contudo, é inquestionável que há uma prévia e ampla responsabilidade do empregador ao se falar na promoção de um meio ambiente laboral sadio, tendo em vista a própria natureza do poder diretivo, que pressupõe um maior controle e, conseqüentemente, maiores responsabilidades.

Correia Barros (2020, p. 70) afirma que não são apenas os riscos econômicos que devem ser assumidos pelo empregador, mas também os riscos ambientais, em especial aqueles que impactam na saúde e segurança dos trabalhadores. Por ser o polo que mais aproveita o saldo positivo da balança econômica trabalhista – o lucro, também cabe ao empregador pautar a sua atuação e o seu negócio de modo a preservar a vida e a integridade das pessoas que a ele são subordinadas.

Está-se, portanto, diante também da clássica função social do contrato e, como o poder diretivo do empregador emana daquele, este deverá ser exercido com restrições, sobretudo em área de saúde e segurança do trabalho.

## 1.2 Empregado

Quanto aos deveres dos empregados, de forma mais sucinta, dispõe a CLT:

Art. 158 - Cabe aos empregados:

- I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
- II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

O empregado, que, segundo o conceito legal previsto no art. 2º da CLT, é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, possui um papel mais acessório na promoção da qualidade do meio ambiente laboral, uma vez que, consoante o preceito legal, a existência da dependência ao empregador já cristaliza a sua condição mais hipossuficiente na relação.

Em matéria laboral, cabe ao empregado, após a devida qualificação, por meio de treinamentos adequados e ofertados pelo empregador, cumprir as normas de saúde e segurança do trabalho, com o uso de equipamentos de proteção individuais, utilizar-se de tratamento urbano e cortês com os demais empregados (risco psicossocial), informar imediatamente ao empregador, por meio do

superior hierárquico, sobre quaisquer riscos identificados em suas atividades, zelando assim pela sua saúde, bem como pela saúde de terceiros que se encontrem inseridos em seu meio ambiente laboral.

O descumprimento de tais preceitos pode constituir ato faltoso do empregado, nos termos do parágrafo único do supracitado artigo, de modo a ensejar a rescisão contratual por justa causa, por indisciplina ou insubordinação, nos termos do art. 482, "h" da CLT, seja pelo dever de observação da hierarquia quanto a normas legais, seja pelo risco à segurança que ele desenvolve a si e aos demais integrantes da relação de trabalho. No entanto, para que se configure a espécie do ato faltoso, este deve ser amplamente comprovado no caso em concreto, uma vez que o princípio da verdade real prevalece no âmbito laboral e, em matéria de meio ambiente, o empregador possui responsabilidade primária, com o papel de fiscalizar e informar os empregados na matéria, como visto alhures.

Se o empregador pode invocar ato faltoso do empregado em caso de responsabilidade de acidente do trabalho ou qualquer violação ocorrida no meio ambiente laboral, o empregado, por sua vez, possui o direito de recusa, o qual se configura na resistência em não realizar certas atividades que exponham ele ou terceiros a riscos e ameaças da sua saúde e terceiros.

A Convenção 155 da OIT prevê que, de acordo com a prática e as condições nacionais, deverá ser protegido, de consequências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho, por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

Tal direito também possui amparo na legislação civil, eis que o Código Civil Brasileiro (CCB) dispõe que não se constituem atos ilícitos aqueles praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido, de forma a corroborar a escusa do trabalhador, caso lhe sejam imputadas ordens que ameacem a sua saúde, assim como de outrem, além de verificação de riscos por sua própria conta, situação que deve ser imediatamente comunicada ao superior hierárquico para a tomada de providências cabíveis<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Além da previsão na NR 1, de caráter geral (item 1.4.3), as Normas Regulamentadoras 10 e 22, que tratam, respectivamente, das atividades no setor elétrico e da mineração, sabidamente perigosos, no qual os trabalhadores estão expostos a inúmeros riscos (ergonômicos, físicos, químicos e psicossociais), já preveem expressamente o direito de recusa em suas regulamentações – itens 10.14.1 e 22.5.1.

A resistência do empregador ao uso deste direito do empregado pode também ensejar a rescisão contratual por parte destes, com base no artigo 483 da CLT, o qual estabelece ainda que o empregado pode considerar o contrato como encerrado e reivindicar a devida indenização quando lhe forem exigidos serviços superiores às suas forças, proibidos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato. Além disso, na hipótese de o empregador praticar tratamento ofensivo ou com rigor em excesso, não cumprindo as obrigações contratuais e promovendo ato lesivo da honra e boa fama do trabalhador ou da família dele, o vínculo também poderá ser rescindido.

Por esse ângulo, Alice Monteiro de Barros (2011, p. 461) elucida que as ordens emanadas por quem não possui legitimidade a emití-las, as ordens ilícitas ou aquelas capazes de lesionar direitos a qualquer tipo de integridade (física, psíquica ou moral) do trabalhador poderão ser descumpridas.

## **2 Tutela judicial e responsabilidade civil no meio ambiente laboral**

Ao se tratar da responsabilidade civil e conseqüente reparação por danos, é necessário destacar, a princípio, que o binômio precaução/prevenção no ambiente do trabalho deveria ser tratado como questão de ordem, com a eliminação dos riscos de forma primacial. Em outras palavras, o eventual ressarcimento dos danos deveria ser exceção e não regra. Entretanto, a realidade brasileira demonstra que, apesar da avançada legislação ambiental, prevalece a cultura de pagar o risco ou ressarcir o dano (até mesmo morte), do que se adotar na estrutura organizacional e produtiva uma política de enfrentamento à poluição labor-ambiental, seja ela individual ou coletiva.

A doutrina denomina tal fenômeno de monetização do risco e ilustra que existem formas alternativas de proteger os trabalhadores de atividades que apresentem ameaças à integridade da sua saúde, além do pagamento de um valor compensatório, ao se retirar o risco ou diminuir a jornada e os turnos de exposição ao agente agressor. Não obstante, subsistem as peculiaridades de certos ramos econômicos e industriais, nos quais seria praticamente impossível extirpar o risco e, o que demanda uma atuação enérgica das empresas no sentido de neutralizá-lo da melhor forma possível.

O artigo 7º, XIII, da CF/88 estabelece o pagamento do adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou

perigosas na forma da lei. Lado outro, a CLT, em seus artigos 189 a 197, trata da caracterização das atividades insalubres e perigosas. Sem embargo, tais adicionais só serão devidos caso a atividade se enquadre nas listas do Ministério do Trabalho como atividade insalubre ou perigosa nos termos do art. 190 da CLT e entendimentos consolidados do TST<sup>6</sup>. O pagamento em questão fica a cargo do empregador, responsável pela direção/gestão do ambiente laboral e pela redução dos riscos inerentes ao mesmo. E, ainda que, até o momento, não haja regulamentação para as atividades penosas, o que inviabiliza o pagamento do adicional respectivo, o fato de a atividade exercida causar dano ao empregado em virtude de ser considerada penosa não isenta o empregador de eventual responsabilidade, a ser comprovada judicialmente no caso em concreto (Camilo, 2015, p. 60).

Some-se a isso o fato de que, comumente, o trabalhador é exposto no ambiente laboral a mais de um risco, de forma concomitante. Porém, não é possível a acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, celeuma que se arrastou por anos na jurisprudência, o TST fixou a seguinte tese jurídica, de natureza vinculante:

INCIDENTE DE RECURSOS REPETITIVOS. ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E DE INSALUBRIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO, AINDA QUE AMPARADOS EM FATOS GERADORES DISTINTOS E AUTÔNOMOS. INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA DO ORDENAMENTO JURÍDICO. RECEPÇÃO DO ART. 193, § 2º, DA CLT, PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

1. Incidente de recursos repetitivos, instaurado perante a SBDI-1, para decidir-se, sob as perspectivas dos controles de constitucionalidade e de convencionalidade, acerca da possibilidade de

<sup>6</sup> A súmula 448 do TST consolidou o entendimento de que as atividades de limpeza de vasos sanitários em banheiros de uso público ou acessíveis a um grande número de usuários enseja a percepção do adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78, quanto à coleta e industrialização de lixo urbano. Por sua vez, a OJ 173 da SDI-TST, sobre as atividades a céu aberto, que por si só não demanda o pagamento de adicional por falta de enquadramento legal, estipula que, ultrapassados os níveis de tolerância a calor, independentemente da causa do malefício, externa ou interna, conforme Anexo 3 da NR 15 da Portaria MTE nº 3.214/1978, cabe o respectivo adicional de insalubridade.

cumulação dos adicionais de periculosidade e de insalubridade, quando amparados em fatos geradores distintos e autônomos, diante de eventual ausência de recepção da regra do art. 193, § 2º, da CLT, pela Constituição Federal.

2. Os incisos XXII e XXIII do art. 7º da Constituição Federal são regras de eficácia limitada, de natureza programática. Necessitam da “interpositio legislatoris”, embora traduzam normas jurídicas tão preceptivas quanto as outras. O princípio orientador dos direitos fundamentais sociais, neles fixado, é a proteção da saúde do trabalhador. Pela topografia dos incisos - o XXII trata da redução dos riscos inerentes ao trabalho e o XXIII, do adicional pelo exercício de atividades de risco - , observa-se que a prevenção deve ser priorizada em relação à compensação, por meio de retribuição pecuniária (a monetização do risco), dos efeitos nocivos do ambiente de trabalho à saúde do trabalhador.

3. Gramaticalmente, a conjunção “ou”, bem como a utilização da palavra “adicional”, no inciso XXIII do art. 7º, da Carta Magna, no singular, admite supor-se alternatividade entre os adicionais.

4. O legislador, no art. 193, § 2º, da CLT, ao facultar ao empregado a opção pelo recebimento de um dos adicionais devidos, por certo, vedou o pagamento cumulado dos títulos, sem qualquer ressalva.

5. As Convenções 148 e 155 da OIT não tratam de cumulação de adicionais de insalubridade e de periculosidade.

6. Conforme ensina Malcom Shaw, “quando uma lei e um tratado têm o mesmo objeto, os tribunais buscarão interpretá-los de forma que deem efeito a ambos sem contrariar a letra de nenhum dos dois”. É o que se recomenda para o caso, uma vez que os textos comparados (Constituição Federal, Convenções da OIT e CLT) não são incompatíveis (a regra da impossibilidade de cumulação adequa-se à transição para o paradigma preventivo), mesmo considerado o caráter supralegal dos tratados que versem sobre direitos humanos. É inaplicável, ainda, o princípio da norma mais favorável, na contramão do plano maior, por ausência de contraposição ou paradoxo.

7. Há Lei e jurisprudência consolidada sobre a matéria. Nada, na conjuntura social, foi alterado, para a ampliação da remuneração dos trabalhadores no caso sob exame. O art. 193, § 2º, da CLT, não se choca com o regramento constitucional ou convencional.

8. Pelo exposto, fixa-se a tese jurídica: o art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos. Tese fixada. (IRR - 239-55.2011.5.02.0319, Redator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 26/09/2019, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 15/05/2020).

Uma pesquisa realizada no ano de 2016 pela Confederação Nacional da Indústria – CNI<sup>7</sup> constatou, por meio de um estudo de Direito comparado, que o Brasil representa um papel praticamente isolado e na contramão da comunidade internacional ao seguir neste caminho da monetização do risco. O estudo demonstra que existe uma tendência da evolução das políticas em saúde e segurança no trabalho atualmente, a qual se confirma internacionalmente, no sentido da aplicabilidade dos preceitos concernentes à prevenção, com a consequente redução ou eliminação dos riscos. Apurou-se ainda que monetização do risco e da saúde através do estabelecimento em lei de adicionais estimula comportamentos opostos a essa premissa, reforçados tanto mais quanto maior for o valor dos adicionais.

No âmbito do Direito Coletivo, o estudo constatou que em países como México, Itália, Alemanha, Estados Unidos, os acor-

<sup>7</sup> DO TRABALHO, Estudos de Relações, 2016. INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE NO BRASIL: A MONETIZAÇÃO DO RISCO DO TRABALHO EM SENTIDO OPOSTO À TENDÊNCIA INTERNACIONAL. Disponível em: <https://conexao.trabalho.portaldaindustria.com.br/publicacoes/detalhe/seguranca-e-saude-do-trabalho/adicionais-de-insalubridade-e-periculosidade/189-insalubridade-e-periculosidade-no-brasil-a-monetizacao-do-risco-do-trabalho-em-sentido-oposto-a-tendencia-internacional/#:~:text=Insalubridade%20e%20Periculosidade-,Insalubridade%20e%20Periculosidade%20no%20Brasil%3A%20a%20Monetiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20Risco%20do,Sentido%20Oposto%20%C3%A0%20Tend%C3%Aancia%20Internacional&text=A%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20brasileira%20prev%C3%AA%20que,de%20sa%C3%BAde%2C%20higiene%20e%20seguran%C3%A7a>. Acesso em: 25 out. 23.

dos coletivos buscam na negociação coletiva remuneração superior (e não compensação adicional) para o trabalho em condições de risco. Em todos os países citados, o mais relevante é a premissa de manutenção de um ambiente de trabalho sadio e que previna os riscos do trabalho.

Nesta seara, é possível observar que, ao longo do século XX, determinados riscos envolvendo atividades profissionais eram tolerados, mediante o pagamento de indenizações quando ocorressem danos oriundos dessas atividades nocivas. Nas últimas décadas, no entanto, as correntes teóricas que prezam pela maior relevância à proteção da integridade física e psíquica do ser humano, tornando determinados riscos intoleráveis, vêm se fortalecendo e sendo difundidas no âmbito internacional, como a já citada Convenção nº 155 da OIT, integrante do ordenamento jurídico brasileiro.

É certo que um ambiente potencialmente inseguro é aquele em que se constata um incremento da ocorrência de acidentes do trabalho e de doenças ocupacionais e profissionais.

Na década de 1970, a questão relativa aos acidentes de trabalho assumiu grande importância, política, social, econômica e administrativa, na medida em que muitos esforços tiveram de ser envidados no sentido de proporcionar melhor segurança e qualidade de vida aos trabalhadores, através da conscientização e da adoção de medidas legislativas e punitivas, além da criação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho – CIPA de maneira legal e obrigatória. Esse era o momento no qual o país vivenciava as consequências iniciais de um forte processo de industrialização, em meio a um regime ditatorial, recebendo o título nada honroso de país “campeão mundial de acidente do trabalho”<sup>8</sup>.

Segundo o art. 19 da Lei 8213/91, considera-se acidente do trabalho típico o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

<sup>8</sup> No Brasil, podemos fixar por volta de 1930 a nossa revolução industrial e, embora tivéssemos já a experiência de outros países, em menor escala, é bem verdade, atravessamos os mesmos percalços, o que fez com que se falasse, em 1970, que o Brasil era o campeão mundial de acidente do trabalho. (MICHEL, 2000, p. 27)

São consideradas ainda como acidente do trabalho as doenças ocupacionais (doença profissional/tecnoptia e doença do trabalho/mesoptia)<sup>9</sup>, além de situações expressamente previstas em lei que podem ser equiparadas ao conceito legal do evento acidentário, em que a existência de concausa ligada ao ambiente laboral é fator crucial para a sua configuração<sup>10</sup>.

E, em que pese não sermos mais o líder mundial como na década de 1970, o Brasil continua a registrar números alarmantes de acidentes de trabalho, com impactos deletérios para a toda a sociedade, como bem destacado por Feliciano e Moraes (2021, p.79):

Vê-se, pois, diante dos dados *notificados*, que convivemos com a média de **um acidente de trabalho a cada 49 segundos**. Dentre estes, 17.315 (dezessete mil, trezentos e quinze) acidentes resultaram em óbito, configurando **uma morte decorrente de acidente de trabalho a cada 3 horas, 43m e 42s. (...)**. A Organização Internacional do Trabalho estima que acidentes e doenças de trabalho consomem cerca de 4% do Produto Interno Bruto de cada país anualmente, o que significa, no Brasil, algo em torno de 272.000.000.000 (duzentos e setenta e dois bilhões de reais), considerando o PIB de 2018 (cerca de 6,8 trilhões). Se a empresa não paga, o Estado paga. (grifos originais)

A OIT revelou que, na última década (de 2012 a 2022), foram comunicados 6,7 milhões acidentes de trabalho e 25,5 mil mortes

<sup>9</sup> Diferentemente do que ocorre com as doenças profissionais, nas doenças do trabalho, o nexo causal não é presumido, incumbindo a quem alega o ônus de provar que a patologia foi desenvolvida em razão das condições peculiares em que o trabalho foi realizado.

<sup>10</sup> Art. 21, Lei 8.213/91. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de: a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho; c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; d) ato de pessoa privada do uso da razão; e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior.

no emprego formal (com assinatura da CTPS), segundo os dados atualizados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, programa da Iniciativa SmartLab de Trabalho Decente, coordenada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pelo Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para o Brasil<sup>11</sup>.

Essa enxurrada de ocorrência de acidentes do trabalho enseja no âmbito do Poder Judiciário a discussão relativa à configuração da responsabilidade civil no meio ambiente laboral.

Entende-se por responsabilidade civil a obrigação de reparar os danos lesivos a terceiros, seja de natureza patrimonial ou moral. O ordenamento jurídico brasileiro, ao tratar da responsabilidade civil, possui como regra geral a teoria da subjetividade (art. 186 e 927, *caput*, CC), com base em três elementos para a devida configuração (nexo causal, dolo, culpa), enfatizada também, quanto à infortunística no campo trabalhista, pela própria Constituição (art. 7º, inciso XXVIII).

A aplicação subsidiária do Direito Civil, nesta lógica, se justificaria tanto pelo art. 8º, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, quanto pela omissão na legislação trabalhista acerca do assunto aliada à compatibilidade com os princípios fundamentais do direito do trabalho (Carvalho, 2018, p.61).

Por este ponto de vista, há diversas teorias que tratam da responsabilidade por acidentes do trabalho, entre as quais se destacam, em interpretação analítica extraída da obra de Cláudio Brandão (2015, pp. 216-220):

- Culpa Subjetiva (Aquiliana) - cabe ao empregado provar a culpa do empregador nos acidentes.
- Teoria Contratual – o empregador é que deve provar não ser o culpado pelo acidente (inversão do ônus).
- Teoria Objetiva – a reparação independe de dolo ou culpa, é consequência da própria atividade.
- Teoria do Risco Profissional - compreende o dever de indenizar a partir do prejuízo ocasionado no desempenho de atividade laborativa ou profissional.
- Teoria do Risco Social - a responsabilidade de arcar com os custos do acidente é de toda a sociedade, através da Previdência.

<sup>11</sup> ILO, 2023. Série SmartLab de Trabalho Decente 2023: Mortalidade no trabalho cresce em 2022 e acidentes notificados ao SUS batem recorde. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_874091/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_874091/lang-pt/index.htm). Acesso em: 26 out. 23.

Ao mesmo tempo, contudo, o art. 225, § 3º da Carta Magna, analisado em conjunto com o já vigente (e recepcionado) art. 14, § 1º, da Lei nº 6.938/81, reiterou a responsabilidade objetiva dos poluidores (em sentido amplo) pelas lesões ocasionadas ao meio-ambiente em todas as suas acepções, aí incluído, naturalmente, o do trabalho.

Trata-se de uma aparente antinomia, uma vez que a pretensão posta em juízo é que será crucial para definir se a natureza do direito é coletiva, difusa ou individual homogênea. Assim, o pleito de ressarcimento de dano causado ao meio ambiente do trabalho, bem como as partes envolvidas e o provimento jurisdicional pretendido caracterizarão a amplitude do direito *sub judice*.

É necessário ressaltar que a responsabilidade objetiva na área de meio ambiente laboral está ganhando cada vez mais reforço jurídico e aplicação na jurisprudência, seja a partir da atividade de risco desempenhada por certa categoria (risco inerente), seja por estar caracterizado em juízo que o empregador, de forma estrutural, estabelece uma organização produtiva com reiterados descumprimentos de normas de saúde e segurança do trabalho. Ou seja, em matéria ambiental, seria um poluidor clássico, que deve responder nos termos da Política Nacional do Meio Ambiente<sup>12</sup>.

Sob este viés, o art. 7º, inciso XXVIII da CF/88 não pode ser interpretado de forma isolada e literal, sob pena de ensejar a conclusão de que a responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho seria de natureza subjetiva e limitada, em todos os casos, às hipóteses em que restassem comprovados a culpa ou o dolo do empregador, tendo em vista que a Constituição também incorpora, no campo justralhista, o princípio da norma mais favorável, conforme clara disposição no *caput* de seu art. 7º (“... além de outros que visem à melhoria de sua condição social”).

Conforme a professora Maria Helena Diniz (2004, p.48), a responsabilidade objetiva funda-se em um princípio de equidade, existente desde o direito romano: aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas desvanta-

<sup>12</sup> A responsabilidade por dano ambiental é objetiva, informada pela teoria do risco integral, sendo o nexo de causalidade o fator aglutinante que permite que o risco se integre na unidade do ato, sendo descabida a invocação, pela empresa responsável pelo dano ambiental, de excludentes de responsabilidade civil para afastar sua obrigação de indenizar. (STJ, Tese julgada sob o rito do art. 543-C do CPC/1973 - TEMA 681 e 707, letra a)

gens dela resultantes (*ubi emolumentum, ibi onus; ubi commoda, ibi incommoda*).

O jurista francês Savatier (2005, p. 98) explica que a responsabilidade, fundada no risco, consiste na obrigação de indenizar o dano produzido por atividade exercida no interesse do agente e sob seu controle, sem que haja nenhum questionamento acerca do comportamento do lesante, fixando-se no elemento objetivo, isto é, na relação de causalidade entre o dano e a conduta do causador.

Neste toar, o Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento do RE 828.040 (julgado em 05/09/2019), processo paradigma do tema 932 de repercussão geral, reconheceu ser possível a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho, em atividade de risco<sup>13</sup>.

Após a fixação da tese supracitada, Feliciano (2021, livro eletrônico) assinala que todas as atividades de risco inerente superlativo se inserem na hipótese do art. 927, parágrafo único; do Código Civil, o que importa em reconhecimento direto da responsabilidade civil objetiva. E, sendo assim, uma vez aferido o nexo causal entre a atividade de risco especial e o dano, disso derivarão, "*ipso facto*", tanto o nexo de imputação normativa quanto a própria responsabilidade civil objetiva.

Nesta linha de raciocínio jurídico, a reparação dos danos não decorre da conduta do sujeito, mas tão somente do exercício de atividade que pressupõe um risco para os direitos de outrem ou de terceiros, como ocorre, por exemplo, nas atividades do setor elétrico, transporte de valores, motorista profissional de caminhão, entre outras.

Como caso emblemático em termos de acidente de trabalho no Brasil, cita-se o acidente em na mina do Córrego do Feijão em Brumadinho-MG, em janeiro de 2019, no qual houve a morte de aproximadamente de 300 (trezentas) pessoas, entre as quais, trabalhadores da mineradora Vale S/A, diretos ou indiretos (terceirizados), além da destruição de casas, pensões, fauna e flora, demonstrando que o meio ambiente do trabalho encontra-se em simbiose com os demais tipos de meio ambiente (artifi-

<sup>13</sup> Tese 932/STF. O artigo 927, parágrafo único;z 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.

cial, cultural, etc), razão pela qual merece ser tratado com o mesmo rigor e olhar crítico ao se tratar em termos de reparação de responsabilidade civil.

A partir da Lei n.º 13.467/17, tabelou-se o valor de indenização por danos morais, no art. 223-G, § 1º, com base na natureza da ofensa (leve, média, grave, gravíssima), estabelecendo o teto de pagamento a tal título de no máximo cinquenta vezes o último salário do contratado.

Após ampla discussão na Justiça Laboral, a questão foi levada à Corte Constitucional, por meio das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 6050, de autoria da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra); 6069, do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB); e 6082, da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI) e, por meio do recentíssimo julgamento (23.06.2023), o Supremo Tribunal Federal (em raro caso de atuação em prol de direitos sociais trabalhistas) decidiu que a lei ordinária não pode prever valores máximos de dano moral, seja no âmbito das relações trabalhistas, seja no da responsabilidade civil em geral<sup>14</sup>. Conclui-se, então, que a mudança legislativa introduzida pela Lei n.º 13.467/17 não esvaziou, mas apenas restringiu a discricionariedade judicial a partir da listagem de critérios interpretativos a serem considerados na quantificação do dano, indicando que há a inconstitucionalidade de lei que tabelle o ressarcimento de dano moral, condição que tornaria o julgador um mero aplicador da norma, sobretudo em questão de saúde e do direito fundamental à vida.

Retornado ao fatídico acidente de Brumadinho/MG, o qual foi objeto de ação coletiva ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho quanto à reparação da família das vítimas, o Tribunal Superior do Trabalho, em decisão paradigmática e permeada na aplicabilidade dos princípios de direitos humanos e de proteção ao trabalhador, nos autos do RRAg-10165-84.2021.5.03.0027, em 23.06.2023, proferiu acórdão de lavra do Ministro José Roberto Freire Pimenta, que seguiu o entendimento supracitado quanto à não limitação do dano e manteve a condenação da empregadora na quantia de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) por substituído, ilustrando a lição dos ensinamentos ora discutidos, consoante trecho que segue:

<sup>14</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2023. Tabelamento de dano moral na CLT não é teto para indenizações, decide STF. Disponível em: [https:// portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=509630&tip=UN](https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=509630&tip=UN). Acesso em: 30 out. 2023.

**[...] INDENIZAÇÃO POR DANO-MORTE. ACIDENTE DE TRABALHO COM ÓBITO DE CENTENAS DE TRABALHADORES. QUANTUM ARBITRADO EM R\$ 1.000.000,00 (UM MILHÃO DE REAIS) POR SUBSTITUÍDO. DIMINUIÇÃO INDEVIDA. TETO INDENIZATÓRIO. INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO DO ARTIGO 223-G, §1º, DA CLT.** A inobservância, pelo Tribunal de origem, do teto indenizatório para danos morais fixados pelo art. 223-G, §1º, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, não acarreta afronta ao mencionado dispositivo, visto que referida norma tem caráter facultativo e meramente exemplificativo, notadamente à luz dos princípios da reparação integral (art. 5º, incisos V e X, da CF), da isonomia (art. 5º, caput, da CF) e da razoabilidade e proporcionalidade, estes últimos implicitamente previstos no Texto Constitucional, pois decorrem do Estado Democrático de Direito. Nesse passo, adota-se a tese já sufragada pelo eminente Ministro Gilmar Mendes, **Relator das ADIs 6050, 6069 e 6089, em julgamento datado de 27/10/2021 e suspenso, até o momento, em virtude de pedido de vista regimental**, no sentido de conferir interpretação conforme à Constituição ao citado dispositivo legal e estabelecer que “os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, 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”. Extrai-se, ainda, das circunstâncias fáticas do caso destes autos expressamente registradas no acórdão regional que foi levado em consideração, para fixação do quantum indenizatório, o conjunto dos critérios previstos nos incisos do art. 223-G da CLT, que contém rol meramente exemplificativo, e outros preconizados pela jurisprudência e doutrina majoritárias, como o efeito sancionador e suasório que toda e qualquer indenização por dano moral também deve produzir. Não se sus-

tenta, por outro lado, a tese da ré de que o montante está muito além do admitido ou adotado pela Justiça do Trabalho em casos envolvendo morte de trabalhadores, por ser facilmente perceptível que o acidente de trabalho de que cuidam estes autos, com o falecimento de centenas de trabalhadores, não pode se comparar a outros casos aludidos pela demandada, cujos valores consideraram o contexto de cada situação individualmente trazida a juízo. **Deveras, o rompimento da barragem da Vale S.A., na mina Córrego do Feijão, em Brumadinho (MG), foi, desafortunadamente, o maior acidente de trabalho da história do Brasil, que acarretou o falecimento em caráter coletivo de centenas de trabalhadores e cujos efeitos deletérios impactaram toda a sociedade, acarretando danos ambientais, incluindo laborais (art. 200, VIII, da CF), de natureza indivisível (art. 225, caput, da CF) e de grandes proporções, sendo inviável, portanto, utilizar-se como parâmetro para a mensuração do quantum indenizatório os valores arbitrados ao mesmo título por esta Corte ou pela Justiça do Trabalho em casos pontuais e/ou individuais de falecimento de empregados em acidentes de trabalho,** cujo contexto fático específico e peculiar terá sido levado em consideração pelo respectivo julgador para cada processo examinado. Desse modo, em respeito ao princípio da proporcionalidade, à extensão do dano, à culpabilidade e ao aporte financeiro da reclamada, bem como à necessidade de que a quantia fixada a título de indenização pelo dano-morte atenda à sua função suasória e preventiva, capaz de convencer o ofensor a não reiterar sua conduta ilícita, verifica-se que o arbitramento do quantum indenizatório, no valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), não é desproporcional à extensão do dano e, portanto, não se revela exorbitante, razão pela qual não se divisa na decisão objurgada a indigitada violação aos dispositivos invocados, muito menos a divergência com os arestos trazidos à colação, todos inespecíficos, na esteira da Súmula 296 do TST. Agravo de instrumento desprovido. . Recurso de revista conhecido e desprovido . [...] (BRASIL, 2023) - negritos acrescidos.

E, para além da questão da reparação pecuniária, que deve sempre ser voltada ao princípio *pro homine*, Winter de Carvalho (2021. p. 23) aponta, ainda, sobre a construção de uma noção de responsabilidade civil sem dano (quer dizer, sem dano já concretizado e atual), situação em que pode ser vislumbrada a função preventiva da responsabilidade civil, atuando como verdadeiro instrumento de avaliação e gestão de riscos ambientais. Com a construção de decisões fundadas em noções de probabilidade ou improbabilidade, a responsabilidade civil tem a capacidade de impor a implementação de medidas preventivas a atividades perigosas e arriscadas dotadas de alta probabilidade de ocorrência de dano ambiental futuro. A avaliação da probabilidade da ocorrência futura de um dano, de sua gravidade e de sua irreversibilidade só pode ser justificada em uma interação entre os institutos jurídicos ambientais e a confecção de múltiplas forças interdisciplinares, na construção de uma cultura de prevenção ao risco.

Por fim, o tema 999 do STF (RE 654883) também já fixou a tese de que a reparação civil de dano ambiental é imprescritível, por se tratar o meio ambiente de direito fundamental e patrimônio comum de toda a humanidade, discussão que cabe interpretação extensiva e sensibilidade dos operadores no âmbito do Direito do Trabalho ao se buscar igual tratamento, de modo a maximizar as balizas protetivas que permeiam a matéria.

### **3 Compliance trabalhista**

Nesta seara, de forma a promover bem-estar e saúde no trabalho, além de evitar condenações de montante estratosférico, as quais podem, inclusive, comprometer o próprio funcionamento das empresas, cada vez mais vem ganhando força o gerenciamento de riscos no que se refere à saúde e segurança do trabalho, por meio de uma política de *compliance* trabalhista.

*Compliance* trabalhista refere-se ao conjunto de práticas e políticas que uma empresa adota para garantir que está em conformidade com todas as leis, regulamentos e normas trabalhistas aplicáveis. Essas práticas incluem o cumprimento da legislação relacionada a direitos trabalhistas, condições de trabalho, saúde e segurança no trabalho, pagamento de salários e benefícios, entre outros.

Isso pode se dar por meio de diversas formas quando se está a falar em termos de meio ambiente laboral, sobretudo com a implementação das normas relacionadas à matéria, inclusive as

normas técnicas (Normas Regulamentadoras), bem como por meio de avaliações contínuas de riscos, programas de treinamento de capacitação e de prevenção de acidentes, além de ações corretivas dentro do próprio âmbito empresarial, a fim de se evitar que a celeuma chegue no Judiciário.

Implementar um programa de *compliance* trabalhista, inquestionavelmente, contribui na proteção da empresa de enormes passivos legais e financeiros, melhora o ambiente de trabalho como um todo e fortalece a reputação da empresa perante terceiros.

## Conclusão

A responsabilidade civil, instituto de origem eminentemente privada, no campo do meio ambiente laboral ganha características próprias, tendo em vista que tutela um direito social fundamental.

Assim, é necessário que as partes da relação empregatícia possuam clareza de seus direitos e deveres no campo da medicina e saúde do trabalho, eis que o acidente de trabalho é a consequência mais nefasta para ambas as partes dessa relação.

O Judiciário trabalhista já vem demonstrando que existem nuances a serem observadas no campo da responsabilidade civil no meio ambiente laboral, declarando a existência de responsabilidade objetiva em atividades consideradas de risco e outras situações pontuais, além de impor condenações de montantes vultosos em caso de descumprimento da legislação de saúde e segurança do trabalhador.

Apontou-se ainda a importância da adoção de uma *compliance* trabalhista, como medida prévia de gerenciamento de riscos e de fortalecimento da saúde e bem-estar do trabalhador, além de se demonstrar que a adoção das corretas medidas legais previne futuras condenações que comprometam o funcionamento das empresas.

Buscou-se compreender amplamente o conceito da responsabilidade civil no meio ambiente laboral a partir de seus regramentos próprios, concluindo-se que o tema precisa ser mais difundido para todos aqueles que nele atuam, com base nos princípios da informação e também do poluidor-pagador, ao se demonstrar que atitudes que violem o meio ambiente laboral podem causar, além de grandes tragédias, reparações pecuniárias extremamente custosas, que podem chegar a comprometer a própria atividade empresarial, bem como sua reputação.

## Referências

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2011.

BARROS, Manuel Jasmim Correia. **Proteção ambiental laboral: as ações regressivas acidentárias e seus reflexos no meio ambiente do trabalho do distrito federal**. Dissertação (Mestrado em Direito) -IESB, p. 176, 2020.

BRANDÃO, Zoraíma Meneses; DE LIMA, Francisco Meton Marques. **Reforma trabalhista e saúde do trabalhador: impactos do negociado sobre o legislado no meio ambiente do trabalho**. *Revista Jurídica Eletrônica da UFPI*, v. 9, n. 2, p. 129-148, 2022.

CAMILO, Adélia Procópio. Meio ambiente do trabalho como direito fundamental e responsabilidade civil do empregador. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 1, n. 1, p. 51-71, 2015.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Editora Saraiva, 2004.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; COSTA, Mariana Bevenides. **Curso de Direito Ambiental do Trabalho**. Matrioska, 2021.

JUNIOR, Cléber Nilson Amorim. **Segurança e saúde no trabalho: princípios norteadores**. LTr Editora, 2021.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a**

**saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 5. ed. — São Paulo: LTr, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155: convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho**. Genebra, 1981.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar. 2004.

SAVATIER. **Traité de la responsabilité civile**. Paris, v. 1, p. 274, in A Teoria do Risco Criado e a Responsabilidade Objetiva do Empregador em Acidentes De Trabalho, Adib Pereira NETTO SALIM, Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.41, n.71, p.97-110, jan./jun.2005.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. — São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

SMARTLAB, **Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho**. Brasília DF: Ministério do Público do Trabalho, 2023. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 20 nov. 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2023. **Tabelamento de dano moral na**

**CLT não é teto para indenizações, decide STF.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=509630&tip=UN>. Acesso em: 30 out. 2023.

