

A PROTEÇÃO NORMATIVA AO MEIO AMBIENTE LABORAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ACIDENTES DE TRABALHO

Ana Ligia Regnani Dal Bem¹

Sumário: 1. Introdução. 2 Espécies de meio ambiente e conceito de meio ambiente laboral. 3. Aspectos históricos acerca da proteção normativa ao meio ambiente do trabalho e previsão em normas internacionais, constitucionais e infraconstitucionais. 4. Princípios relacionados ao meio ambiente do trabalho. 5. Acidente de trabalho e responsabilidade socioambiental objetiva do empregador. 6. Responsabilidade solidária dos empregadores quanto às normas relativas à saúde e segurança dos trabalhadores. 7. Conclusão. Referências Bibliográficas.

RESUMO

O presente trabalho inicia-se pela análise do contexto histórico, conceito e princípios do meio ambiente laboral, relacionando-os ao descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho. A história laboral humana de produção em massa ou em grande escala nos revela uma posição iminentemente desfavorável ao trabalhador, que precisa do seu emprego para a própria subsistência, ao passo que o empregador utiliza a mão-de-obra assalariada para realizar o seu objetivo particular de lucro. O estudo analisa a legislação brasileira, os tratados e normas internacionais, entre outras fontes de dados oficiais secundários, como a jurisprudência dos Tribunais Superiores, no que tange à manutenção de um meio ambiente do trabalho hígido, seguro e equilibrado. Nesse contexto, e, em observância aos princípios expressos e implícitos em dispositivos normativos, como o princípio da melhoria contínua, do risco mínimo regressivo, do impacto socioambiental, do desenvolvimento sustentável, dentre outros, discute-se a responsabilidade subjetiva, objetiva e solidária dos empregadores e tomadores de serviços no caso de acidentes de trabalho desencadeados pelo descumprimento de normas de saúde e segurança.

PALAVRAS-CHAVE: Meio ambiente laboral. Acidentes de Trabalho. Responsabilidade civil subjetiva, objetiva e solidária do empregador.

¹ Auditora Fiscal do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego vinculada à Gerência Regional do Trabalho de Marília/SP. Bacharel em Direito pela Universidade de Marília/SP (2002). Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho (2010), Saúde e Segurança do Trabalho (2024) e Direito Constitucional (2025). Ex. Juíza do Trabalho Substituta do TRT-1 (RJ).

1. INTRODUÇÃO

Nesse breve estudo, busca-se analisar e delimitar o conceito de meio ambiente do trabalho, bem como traçar um breve histórico sobre a proteção que lhe foi conferida ao longo dos anos por parte do Estado e da comunidade internacional, identificando e analisando as principais normas internacionais e nacionais de proteção a esse direito fundamental.

Para tanto, este estudo utiliza uma abordagem qualitativa e descritiva, com revisão bibliográfica, visando a explorar as questões relacionadas ao meio ambiente laboral e a responsabilidade do empregador em manter um ambiente laboral saudável e equilibrado, bem como as implicações no caso de ocorrência de um acidente de trabalho. A coleta de dados ocorreu por meio da análise de artigos acadêmicos, relatórios de pesquisa e normas legais relevantes que tratam da saúde e segurança do trabalho, além da análise da jurisprudência atual a respeito do tema.

A estrutura do artigo está organizada da seguinte forma: No capítulo 2, abordam-se as espécies de meio ambiente e o conceito de meio ambiente laboral. Na seção 3, apresentam-se os aspectos históricos que levaram à proteção normativa do meio ambiente do trabalho, bem como a sua tutela, mediante previsão em normas internacionais, constitucionais e infraconstitucionais. O capítulo 4 trata dos princípios relacionados ao meio ambiente do trabalho. Na seção 5 explora-se o acidente de trabalho desencadeado por descumprimento às normas de saúde/segurança e a responsabilidade socioambiental objetiva do empregador. No capítulo 6, apresenta-se a responsabilidade solidária dos empregadores no que tange à saúde e segurança dos trabalhadores. E, finalmente, na seção 7, são traçadas as conclusões do estudo.

2. ESPÉCIES DE MEIO AMBIENTE. CONCEITO DE MEIO AMBIENTE LABORAL

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 erigiu à condição de direito fundamental o meio ambiente equilibrado (art. 225, CF), nele incluído o do trabalho (art. 220, VIII) e o artigo 7º, XXII CF constitui o fundamento constitucional para a elaboração das Normas Regulamentadoras (NRs), que visam à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, coadunando-se com as previsões do artigo 154 e seguintes da CLT e do artigo 19, §§1º a 3º da Lei nº. 8.213/91.

Desse modo, a Constituição Federal de 1988 apresenta um conceito amplo de meio ambiente, reconhecendo a integração de elementos naturais e socioculturais (ou artificiais), que não constituem zonas estanques e sim inter-relacionadas (artigo 200, VIII e 225 da CF). O meio ambiente tem como espécies, ao menos, o meio ambiente natural, o cultural, o artificial, o espiritual e o laboral.

O meio ambiente laboral pode ser conceituado como um sistema de leis, influências, integrações e condições de ordem física, química, biológica, ergonômica e psicossocial que incidem sobre o trabalhador, estando este submetido (ou não) ao poder hierárquico de outrem (art. 3º, I da Lei 6.938/81). Nesse contexto, o meio ambiente do trabalho representa uma estrutura dinâmica e genuinamente social, abarcando não apenas o local da prestação de serviços, mas também a organização do trabalho, as condições em que este é realizado e as relações interpessoais. (MELO, 2013, pág.30).

Aliás, o conceito de “local de trabalho” foi ampliado para “mundo do trabalho”, conforme dispõe o artigo 3º, “c” da Convenção 155 da OIT², ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº. 02/1992, que se trata de uma Convenção Fundamental da OIT, conforme a 110ª Conferência da OIT – “Core Obligations”. Tal fato significa que não só o local de trabalho deve ser tutelado por parte do empregador, mas também todos

² Art. 5º (...)

c) A expressão «local de trabalho» visa todos os lugares onde os trabalhadores devam encontrar-se ou para onde devam dirigir-se em virtude do seu trabalho e que estejam sujeitos à fiscalização *directa* ou *indirecta* do empregador;

os lugares em que o trabalhador atuar em nome e a serviço do seu empregador, ainda que fora do local de trabalho, o que demonstra sua importância.

A aludida ampliação do conceito de meio ambiente laboral ainda pode ser encontrada na Convenção 190 da OIT (e Recomendação 206 da OIT), que apesar de não ratificada pelo Brasil, trata-se de fonte material do direito do trabalho, conforme artigo 5, §2º da CF/1988 e artigo 8º da CLT, devendo, portanto, ter seus preceitos e princípios devidamente observados e respeitados.

3. ASPECTOS HISTÓRICOS ACERCA DA PROTEÇÃO NORMATIVA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E PREVISÃO EM NORMAS INTERNACIONAIS, CONSTITUCIONAIS E INFRACONSTITUCIONAIS

Na época da Revolução Industrial ocorreram inúmeros acidentes de trabalho, tendo em vista a superexploração dos trabalhadores pelo poder econômico e, apenas com a pressão popular, começaram a surgir leis regulamentando melhores condições de labor, como a *Peel Act* (1802) na Inglaterra. As normas de proteção à saúde e segurança adquiriram foro constitucional com o advento do Constitucionalismo Social (Constituições Mexicana de 1917 e de Weimar de 1919), que elevou a âmbito constitucional a saúde e segurança dos trabalhadores (Soares, 2016).

O meio ambiente de trabalho seguro é um direito de todos os trabalhadores e constitui consectário dos direitos constitucionais à saúde e à vida e do princípio constitucional da valorização social do trabalho. Todos têm direito à vida e à saúde (CF/88, art. 5º, caput, e 6º). A valorização social do trabalho é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (CF/88, art. 1º). É um dever da coletividade defender e preservar o meio ambiente (CF/88, art. 225), e o art. 200, VIII, da Constituição Federal estabelece que se compreende no meio ambiente o do trabalho.

O meio ambiente laboral hígido, seguro, saudável e equilibrado, trata-se de direito irrenunciável, indivisível, indisponível e multifacetado de terceira dimensão, caracterizando-se como norma de ordem pública e, portanto, de indisponibilidade absoluta (Brito, 2014). Possui, inclusive, tutela internacional, como se pode observar,

por exemplo, nos artigos III e XIII, da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 (DUDH); artigos 7º, “b” e 12 do Pacto Internacional dos Direitos, Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 (PIDESC); artigos 7º, “e”, 10 e 11 do Pacto de San Salvador de 1988, Convenções 148, 155, 161 da OIT, art. 25 da Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015 e Declaração do Centenário da OIT de 2019, todos ratificados pelo Brasil.

Aliás, o E. Supremo Tribunal Federal (STF) por meio da Ação Declaratória de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF 708 - considerou as normas internacionais que tratam do meio ambiente como normas de direitos humanos, as quais se atribui o *status* de normas supralegais (RE 466.373, de 2008). Isso significa que tais normas devem respeitar a Constituição Federal, no entanto, paralisam a eficácia da legislação infraconstitucional em sentido contrário ao que estabelecem. Nesse sentido, artigos 1º, 2º, 26 e 29 da Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969, artigo 1º do Protocolo de San Salvador de 1988 e artigos 2º, 5º e 7º do Pacto Internacional dos Direitos, Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 - PIDESC.

Referido controle constitucional de proteção ao meio ambiente deve ser realizado, inclusive, de ofício, tanto pelo magistrado, como por qualquer autoridade pública, de forma fundamentada, sob pena de responsabilização do Brasil em nível internacional, no caso de descumprimento de normas referentes ao meio ambiente, conforme artigo 29 e 68 da CADH de 1969, art. 2º, 18 e 27 da Convenção de Viena sobre Direitos dos Tratados, art. 4º, II da CF/1988, Opinião Consultiva nº 23/2017 da Corte e Recomendação nº. 123/2022 do Conselho Nacional de Justiça (FIORILLO, 2025, 111).

No hodierno Estado Democrático Socioambiental de Direito que objetiva garantir a função socioambiental da sociedade, função essa de aspecto intergeracional, a proteção do meio ambiente laboral é elevada a nível constitucional. Nesse contexto, há que se considerar a eficácia horizontal/diagonal dos direitos fundamentais de forma direta e imediata nas relações privadas decorrente de sua dimensão objetiva, com efeitos “erga omnes” (para todos), na linha do que foi decidido pelo E. STF nos RE 161.243/DF, RE 158.215/DF e da Orientação

Consultiva nº. 18/2003 da Corte Interamericana de Direitos Humanos (FÉRRER, 2013).

O direito ao meio ambiente laboral sadio relaciona-se diretamente com o direito à vida, saúde e segurança, sendo estes corolários do conceito multidimensional da dignidade da pessoa humana e da cidadania, por fazer parte do mínimo ético existencial civilizatório do ser humano, que deve ser concretizado, em prol da democracia em sentido material. Nesse espeque, deve-se assegurar um mínimo existencial sociolaboral em matéria de meio ambiente laboral aos trabalhadores, ou seja, uma qualidade mínima ambiental.

Ademais, segundo a Organização Mundial de Saúde, no Brasil, o conceito de saúde não abarca somente a ausência de doenças, mas o usufruto potencial do bem-estar humano em todas suas dimensões, a fim de proporcionar saúde física, mental e psicossocial ao ser humano (artigos 6º e 196 da CF e artigo 6º, §3º da Lei nº. 8.080/90). Assim, a higidez, segurança e equilíbrio de um ambiente de trabalho depende da ausência ou minimização dos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicofisiológicos. (SCIELO, 2025). Nesse sentido, itens 17.1.1 e 17.3.1 da NR-17.

A Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil pelo Decreto 02/1992, nos seus art. 3º “e” 4º e 5º “b” também prevê que a organização e condições laborais devem compatibilizar-se com as características psicofisiológicas dos trabalhadores, buscado a tutela da sua saúde física e mental, de modo a evitar o estresse crônico, transtornos de ansiedade, depressão, síndrome de *burnout*, etc.

Desse modo, a responsabilidade dos empregadores em manter um meio ambiente laboral hígido, seguro e equilibrado é essencial para a busca do cumprimento do fundamento máximo previsto na Constituição Federal de 1988: a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CF/1988).

4. PRINCÍPIOS RELACIONADOS AO MEIO AMBIENTE LABORAL

Observa-se que esses princípios podem ser encontrados de forma expressa, bem como implícita, nos textos normativos. Dentre eles, citam-se os princípios da melhoria contínua, consubstanciado no item 6.1 do Anexo 13-A da NR- 15, do risco mínimo regressivo, conforme item 11.1 do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 (PIDESC) e artigos 2º e 4º da Convenção 187 da OIT, o princípio da solidariedade intergeracional, da informação, da educação ambiental, da participação, do impacto socioambiental (este com previsão expressa no art. 9º, III da Lei Nº. 6.938/81, além do art. 225, §1º, IV CF), do *in dubio pro ambiente* (previsto nos Princípios 1 e 2 da Declaração de Estocolmo de 1972), bem como do desenvolvimento sustentável.

E, ainda, como princípios do Direito Ambiental que, como exposto supra, possui como espécie o meio ambiente laboral (art. 200, VIII CF), são de especial importância os princípios da precaução e da precaução. O primeiro prevê que os riscos potenciais e abstratos, sem certeza científica, devem ser tutelados por parte do empregador por meio de ações antecipatórias, pois podem vir a causar danos irreversíveis à saúde do trabalhador. Nesse sentido, o artigo 7º, §§1º e 2º do Decreto nº. 9.571/2018, Princípio 15 da Declaração do Rio de 1992, item 9.3.1 da NR-9 e art. 198, II CF/1988 (MELO, 2013, p. 70).

O princípio da prevenção trata de riscos já conhecidos e concretos que devem ser observados, prevenidos, eliminados ou, ao menos, reduzidos, por parte do empregador com base na sua responsabilidade na higidez do meio ambiente laboral. Referido princípio possui previsão no Princípio 2 da Declaração de Estocolmo de 1972, bem como na Convenção 161, no art. 1º da OIT e na Convenção 187 da OIT. Esta última, inclusive, é considerada como Convenção Fundamental da OIT, conforme a Conferência 110ª da OIT - Core Obligations - e, apesar de não ratificada pelo Brasil, trata-se de fonte material do direito do trabalho e deve ter seus preceitos respeitados e promovidos pelo Brasil por se tratar de Convenção Fundamental.

Dessarte, destaca-se, ainda, que se deve garantir o Mínimo Existencial Ecológico, que é a vedação ao poder estatal na tomada de medidas que diminuam o nível de proteção normativa já alcançada, sem criação de esquemas alternativos ou compensatórios, ou seja, não é permitida a supressão ou o esvaziamento de normas ambientais protetivas de modo a meramente aniquilá-las. Esse aspecto de vedação do não retrocesso social em matéria ambiental concretizada foi enfatizado na Ação Declaratória de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF 749 -, que não admitiu que se violasse o Princípio da vedação ao retrocesso social em questões ambientais, sob pena de ferir preceitos constitucionais e internacionais tão relevantes à dignidade da pessoa humana na concretização de direitos fundamentais e em prol da democracia em sentido material.

Desse modo, em matéria de Direito Ambiental do Trabalho, o princípio da precaução, que, na visão dos “jus ambientalistas”, rege-se pela máxima do “in dubia pro natura”, passa a reger-se pela máxima do “in dubia pro homine ou pro persona”, de forma a enfatizar a dignidade do trabalhador a um direito fundamental de qualidade mínima em matéria socioambiental (FIORILLO, 2025).

Nessa ordem de ideias, a Opinião Consultiva nº. 23/2017 da Corte Interamericana prevê a relação intrínseca, indissociável e necessária entre os direitos humanos, o desenvolvimento sustentável e o meio ambiente. Referida Opinião Consultiva reforça os preceitos da Agenda 2030 da ONU e da Declaração do Centenário da OIT de 2019, que, inclusive, prevê o futuro do trabalho centrado na dignidade do ser humano.

E, na via repressora, deve o empregador observar o princípio do poluidor-pagador, princípio este explícito na Lei de Resíduos Sólidos, bem como o princípio da internalização das externalidades negativas, conforme os Princípios 15 e 16 da Declaração do Rio de 1992, art. 225, §3º, art. 7º, XXII CF e art. 14, §1º e art. 4º, VII da e Lei 6.938/1981, ou seja, o empregador deve considerar nos seus processos de produção o custo social externo do empreendimento.

Para fins de elucidação do princípio da Internalização das Externalidades Negativas cita-se o exemplo de que quando uma empresa utiliza bens públicos em seu benefício privado, sem que sejam estabelecidos os direitos de propriedade, tal

utilização gera custos ou benefícios aos demais membros da sociedade, ou seja, a empresa externaliza custos ou benefícios socialmente, que são chamados de externalidades. Com isto, a economia da poluição entende que o meio ambiente se trata de um bem público, de uso comum, e define os impactos ambientais negativos, no caso em tela, a poluição, como sendo uma externalidade negativa, ou seja, a empresa torna-se “poluidora”. (MELO, 2013)

Para que esses problemas sejam resolvidos a autoridade ambiental deverá, por meio de uma forma de taxação, promover a internalização da externalidade, fazendo assim com que o nível socialmente “ótimo” da poluição seja estabelecido. Isso significa que se deve evitar a dinâmica da privatização dos lucros e socialização das perdas. Desse modo, os custos dos acidentes e doenças laborais ocorridos no meio ambiente laboral devem ser abrangidos pelo conceito amplo de poluição previsto no art. 3º, III, “a” da Lei nº. 6.938/81.³

Nesse contexto, considerando o princípio do poluidor pagador, o empregador responde objetivamente pela degradação ambiental, não havendo que se falar em culpa exclusiva da vítima, pois os custos sociais externos ocorridos aos trabalhadores devem ser internalizados. Aliás, a responsabilidade do poluidor pela degradação ambiental é direta e indireta, conforme artigo 3º, IV da Lei 6.938/81.⁴

Aliás, o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho causa concorrência desleal predatória em uma sociedade capitalista como a brasileira, já que permite que, ao descumprir normas trabalhistas, as empresas aumentem seus lucros, em detrimento de outras empresas que, ao cumprir as normas, têm seus custos aumentados, o que é conhecido por “dumping social” (art. 170, IV CF). (MELO, 2013, p. 85).

³ Art 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

(...)

III - poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente:

a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população;”

⁴ Art 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

(...)

IV - poluidor, a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental;

Além disso, importante destacar que o descumprimento de normas de saúde e segurança no trabalho trata-se de uma contravenção penal, ou seja, infração de menor potencial ofensivo em comparação aos crimes, mas que, para sua configuração, basta uma ação ou omissão, não dependendo da comprovação de dolo/culpa. Nesse sentido, o artigo 19, §2º da Lei 8.213/91 ⁵ e artigos 3º e 5º do Código Penal⁶).

Dessa forma, o descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho enseja a aplicação da multa administrativa por parte da Auditoria Fiscal do Trabalho, mediante processo administrativo, em que é assegurado o contraditório e ampla defesa ao empregador autuado.

Por conseguinte, pode-se afirmar que a tutela do meio ambiente laboral se apresenta como direito ínsito à proteção da dignidade da pessoa humana, dotado de fundamentalidade, indivisibilidade, irrenunciabilidade e inalienabilidade, pois protege valores como saúde, segurança e vida.

5. ACIDENTE DE TRABALHO E RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL OBJETIVA DO EMPREGADOR

O cumprimento de normas de saúde e segurança é benéfico não só para o empregado, mas também para:

O empregador:

a. na medida em que a não ocorrência de acidentes evita o ajuizamento de ações regressivas por parte do INSS, na figura da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional - PGFN (arts. 120, I e 121 da Lei 8.213/91)

⁵ Art. 19 (...)

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

⁶ Art. 3º Para a existência da contravenção, basta a ação ou omissão voluntária. Deve-se, todavia, ter em conta o dolo ou a culpa, se a lei faz depender, de um ou de outra, qualquer efeito jurídico.

Art. 5º As penas principais são:

I – prisão simples.

II – multa.

b. evita o pagamento de reajuste do Fator Acidentário de Prevenção – FAP, que pode ser aumentado até 100% no caso de acidentes laborais (art. 202-A do Decreto 3.048/99);

c. evita o recolhimento do FGTS durante o afastamento do empregado acidentado, bem como a arcar com a garantia provisória de emprego do trabalhador por, no mínimo, 12 meses (art. 4º, §1º da CLT. art. 118 da Lei 8.213/91 e Súmula nº 378 TST).

E, ainda, traz benefícios para a sociedade, haja vista que a ocorrência de acidentes do trabalho tem onerado demasiadamente a Previdência Social, cujos efeitos negativos são suportados por todos.

Ressalta-se que o gênero acidente do trabalho agrega os acidentes típicos, decorrentes das causas súbitas e inesperadas, bem como os acidentes atípicos, esses decorrentes, dentre outros motivos, das doenças ocupacionais, do acidente *in itinere* (acidente de trajeto, que ocorre durante o deslocamento do trabalhador para ir ao trabalho ou do trabalho para a casa), e da concausa (esta é a combinação de dois ou mais fatores que contribuem para a ocorrência de um determinado evento).

Contudo, para que ocorra o acidente de trabalho típico ou atípico é necessário que entre a atividade realizada pelo trabalhador e o acidente haja uma relação de causa e efeito, o que também é chamado de nexo causal, ou seja, o evento deve decorrer do exercício do trabalho a serviço da empresa, como preceitua o artigo [19](#) da Lei nº. [8.213/1991](#).⁷

Assim, pode-se afirmar que o legislador elaborou um conceito de acidente do trabalho de forma ampla, abrangendo as diversas hipóteses de acidente do trabalho em que o labor da atividade pode gerar de forma direta ou indireta a incapacidade laborativa, conforme artigos 20 e 21 da Lei nº. 8.213/1991.⁸

⁷ Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

⁸ “Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

Ademais, no campo da legislação previdenciária, há responsabilidade objetiva da Previdência Social (INSS) pela concessão de benefício previdenciário devido empregado, caso configurado seu afastamento das atividades laborais superior a 15 dias e o recebimento do auxílio-doença acidentário, independentemente de receber auxílio acidente, além da garantia provisória de emprego de, no mínimo 12 meses (art. 118 da lei 8213/91 e Súmula nº 378 TST).

A responsabilidade objetiva do INSS no campo previdenciário não se confunde com a responsabilidade civil do empregador na esfera cível. Por exemplo, o acidente de percurso (da casa para o trabalho ou vice-versa), é equiparado ao acidente de trabalho, conforme artigo 21, II “d” da Lei nº. 8.213/91. Neste caso, há responsabilidade objetiva previdenciária e recebimento de auxílio acidente por parte do trabalhador, mas, em regra, não há responsabilidade civil do empregador. Há

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

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

Art. 21. 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;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. [\(Revogado pela Medida Provisória nº 905, de 2019\)](#) [\(Revogada pela Medida Provisória nº 955, de 2020\)](#) [\(Vigência encerrada\)](#)

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. [\(Revogado pela Medida Provisória nº 905, de 2019\)](#) [\(Revogada pela Medida Provisória nº 955, de 2020\)](#) [\(Vigência encerrada\)](#)

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado

exceções, por exemplo, no caso de o empregado comprovar que se encontrava a serviço do empregador quando sofreu o acidente de trajeto ou que se utilizava de um veículo de propriedade da empresa, que se encontrava avariado e deu causa ao acidente, mas estas são situações excepcionais.

Tradicionalmente, a responsabilidade civil está fundada na observância de quatro requisitos, a saber:

- existência de ação ou omissão;
- que causa um dano;
- nexo de causalidade entre os itens anteriores;
- culpa ou dolo comprovados.

Essa é a teoria da responsabilidade subjetiva do art. 7º, XXVIII CF. É a regra, ou seja, a responsabilidade subjetiva (formada pela ação ou omissão, nexo causal, dano e culpa em sentido amplo, que precisam ser comprovados - artigos 186 e 927 do Código Civil⁹). (DALMOLIN, 2025).

No entanto, no âmbito laboral, a responsabilidade civil deve ser interpretada observando-se o ordenamento jurídico, de forma sistemática e harmônica, em consonância com o Princípio da Unidade da Constituição Federal, bem como com os Princípios da máxima efetividade, da força normativa dos direitos fundamentais, da norma mais benéfica, do desenvolvimento progressivo (efeito “cliquet”) e da hierarquia dinâmica das normas no Direito do Trabalho, de forma a aplicar-se a norma que mais tutele o empregado, diante do *caput* do mesmo art. 7º CF/1988. (FÉRRER, 2025)

Dessa forma, aplica-se, no âmbito laboral, a responsabilidade civil objetiva, na ocorrência de acidentes de trabalho, por descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalhador, aliás, a origem da referida responsabilidade data de 1897, na França, com o estudo do francês Raymond Saleilles (BATTESSINI, 2020).

⁹ Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.
Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo

Assim, é totalmente plausível, a aplicação da figura da responsabilidade civil objetiva no Direito do Trabalho, desde que exista fundamento, ainda que infraconstitucional, nesse sentido. É o que ocorre, por exemplo, quando o empregador expõe o trabalhador habitualmente a um risco especial de potencialidade lesiva, superior à média da comunidade (Teoria do Risco Criado). (FIORILLO, 2025).

Referida Teoria foi aplicada pelo E. STF quando decidiu, valendo-se em especial dos artigos 927, parágrafo único, do Código Civil e do artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, no Tema 932¹⁰ com repercussão geral, de efeitos vinculantes - RE 828040 (art. 927 e 928 CPC), que é 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.

Ademais, algumas atividades são consideradas de risco, segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), como as atividades de vigilante, carteiros, LERDORT do bancário, motorista de caminhão (transporte rodoviário de carga), transporte de valores em carro forte, transporte de cigarros, trabalho no corte de cana de açúcar, coleta de lixo por meio de caminhões em vias públicas, vendedor externo que utiliza motocicleta, dentre outras.

Como exemplo, cita-se a jurisprudência do TST a seguir:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - TRANSPORTE DE CIGARROS - ATIVIDADE DE RISCO - OCORRÊNCIA DE ASSALTOS - RESPONSABILIDADE OBJETIVA DA RECLAMADA. **Constou do acórdão regional que "(...) é incontroverso nos autos que o reclamante foi vítima de assaltos, inclusive com emprego de arma de fogo, quando exercia a função de motorista de entregas para a reclamada, conforme demonstram os boletins de ocorrência de fls. 102/124". Desse modo, verifica-se que a decisão regional contraria a jurisprudência desta Corte Superior no sentido de que a atividade de transporte de cigarros configura atividade de risco, pois submete o trabalhador a maior perigo, atraindo a aplicação da responsabilidade objetiva do**

¹⁰ O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade.

empregador (“grifo nosso”). No caso dos autos, inclusive, o acórdão regional consignou que o reclamante sofreu vários assaltos no período já prescrito, o que corrobora a configuração da atividade como de risco. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. Recurso ordinário provido. (RR-1000405-76.2021.5.02.0042, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 02/04/2025).

Assim, o direito ao meio ambiente laboral sadio relaciona-se diretamente com o direito à vida, saúde e segurança, sendo estes corolários do conceito multidimensional da dignidade da pessoa humana e interligados com o mínimo ético existencial, em prol da concretização da cidadania em sentido material. Desse modo, como fundamento da responsabilidade objetiva no âmbito laboral citam-se, em especial, os art. 7º, XXII e 225, §3º da CF, art. 186, 187, 927, parágrafo único, 932, III, 933 e 944 do Código Civil e art. 3º, III, 4º, VII e 14, §1º da nº. Lei 6.938/81.

6. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DOS EMPREGADORES QUANTO ÀS NORMAS RELATIVAS SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES

A responsabilidade solidária advém de um princípio que implica na coexistência de múltiplos devedores perante uma mesma obrigação, permitindo que o credor exija a totalidade do cumprimento de qualquer um dos devedores. No Brasil, essa forma de responsabilidade é sustentada pelo princípio da proteção ao trabalhador, visando a garantir que ele receba suas verbas salariais e os direitos pertinentes, mesmo na ausência de recursos suficientes por parte do empregador direto (artigo 932, III do Código Civil). A Justiça do Trabalho é conhecida por utilizar a responsabilidade solidária como ferramenta para garantir a efetividade dos direitos trabalhistas (Cesconetto, 2020).

Destaca-se que, no caso de terceirização dos serviços, é de responsabilidade do empregador, como contratante de empresas terceirizadas, garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, assim como cabe às empregadoras dos trabalhadores, no caso, as empresas terceirizadas, proceder de forma a manter o ambiente laboral seguro e saudável. Trata-se de responsabilidade solidária, conforme o art. 5º-A, §3º da Lei nº. 6.019/74, com a redação conferida pela

Lei nº 13.429/2017 e art. 932, III e 942 p.ú. do Código Civil¹¹. Ademais, esse é o entendimento do artigo 17 da Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil.¹²

Nesse sentido, vide a decisão a seguir do TRT da 3ª Região:

TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE DIRETA DA TOMADORA DE SERVIÇOS PELO CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. VALIDADE DOS AUTOS DE INFRAÇÃO RESPECTIVOS. **Mesmo nas hipóteses em que a terceirização de serviços é considerada lícita (sob a ótica do novo entendimento do STF firmado na ADPF 324 e no RE 958.252 e das Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017), a tomadora de serviços não se exime dos deveres de fiscalizar e implementar as normas de saúde e segurança no trabalho, cuja responsabilidade de observância é direta e concorrente entre as duas empresas – tomadora e terceirizada.** A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 elegeu como seus fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa (art. 1º, III e IV), determina a observância do princípio da função social da propriedade (art. 170, III), impõe a toda a coletividade o dever de defender e preservar o meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225), nele compreendido o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII). Mais especificamente, o inciso XXII do art. 7º da Constituição de 1988 prevê como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a 'redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança'. A Consolidação das Leis do Trabalho, além de prever que as empresas assumem os riscos da atividade econômica que exploram (art. 2º), em seu art. 157, I, dispõe: 'Art. 157. Cabe às empresas: I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho'. Tal determinação não se aplica apenas em relação aos empregados diretos, mas também quanto aos demais trabalhadores que prestam serviços em seu benefício, como ocorre nos casos de terceirização de serviços. Tal ilação decorre da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, de 1981, devidamente ratificada pelo Estado Brasileiro, que, em seu art. 17 dispõe: 'Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num

¹¹ Art. 5º-A. (...)

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

(...)

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932.

¹² Art. 17 - Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção.

mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção'. Completando as previsões extraídas das normas internacionais, constitucionais e celetistas mencionadas, as normas regulamentadoras editadas pelo antigo Ministério do Trabalho e Emprego – Portaria nº 3.214, de 08.06.78 e atualizações posteriores, bem como seus Anexos, que trazem densidade ao inciso XXII do art. 7º da Constituição de 1988, também explicitam esta responsabilidade direta e compartilhada entre as empresas tomadoras e as prestadoras de serviços terceirizados. Neste sentido, as previsões dos itens 5.46, 5.47, 5.48, 5.49 e 5.50 da NR-05; item 7.1.3 da NR-07; e item 9.6.1 da NR-09. Por fim, as alterações promovidas pelas Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017 na Lei nº 6019/74, para dispor acerca da prestação de serviços a terceiros, também não deixam dúvidas acerca da obrigação da tomadora assegurar o cumprimento das medidas de proteção à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores terceirizados, ainda que nas dependências da empresa terceirizada, tendo em vista o disposto no novel art. 5º-A, § 3º: 'É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato'. A partir de todas estas normas, conclui-se que a responsabilidade da empresa tomadora de serviços é direta, quanto ao cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho, em relação aos trabalhadores terceirizados. Não padecem de qualquer vício ou irregularidade, válidos se revelando, por conseguinte, os autos de infração, referentes ao descumprimento de normas de saúde e segurança no trabalho." (TRT da 3ª Região, 0010083-32.2020.5.03.0110 [RO], Primeira Turma, Rel. Des. Luiz Otávio Linhares Renault, DEJT 27.05.2021) - (g.n.)

Cumprir ressaltar que os trabalhadores têm direito à edição de normas de saúde, higiene e segurança, para redução dos riscos inerentes ao trabalho (CF/88, art. 7º, XXII). Além de tudo, devemos construir uma sociedade justa e solidária, e não seria justo, nem solidário que uma empresa se beneficiasse da prestação de serviços de certos trabalhadores, sem responsabilização em caso de violação de norma de segurança do trabalho. Como sociedade solidária, todos contribuem em prol do bem de todos e do bem de cada um. Como sociedade justa, os empreendedores que se beneficiam do serviço prestado pelos trabalhadores respondem pelo desrespeito aos direitos destes, ainda que não sejam seus empregadores. (DALMOLIN, 2025).

Diante da normatividade internacional, constitucional e infraconstitucional acerca da proteção ao meio ambiente laboral, é natural que a responsabilidade pelo cumprimento das normas referentes à segurança do trabalho seja de todos os que se beneficiam do trabalho prestado pelos empregados: os empregadores, os tomadores de serviço, o dono da obra, o dono do empreendimento.

O art. 157, I, da CLT estabelece que “cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”. Assim, todas as empresas que se beneficiam da prestação de serviço dos empregados devem cumprir tais normas. Para que seja realmente possível concretizar o princípio da valorização social do trabalho, para aumentar a chance de efetividade das normas constitucionais que visam à proteção da saúde, da segurança e da vida dos trabalhadores e para que nossa sociedade progrida sempre no sentido de ser cada vez mais justa e solidária. (DALMOLIN, 2025).

Aliás, como corolário da responsabilidade solidária dos empregadores quanto às normas de saúde e segurança do trabalho, o *caput* do art. 12 do Código de Defesa do Consumidor (CDC)¹³, impõe a solidariedade entre todos os componentes da cadeia produtiva pelos ilícitos e danos causados ao consumidor. Ora, se nas relações de consumo o consumidor goza desse espectro protetivo (solidariedade), com maior razão na esfera trabalhista, pois a principiologia do Direito do Consumidor é similar à do Direito do Trabalho (CESCONETT, 2020)

Nesse sentido, nas decisões a seguir, o C. TST decidiu que, no caso de um acidente de trabalho numa obra da construção civil, são solidariamente obrigados a indenizar o empregado tanto o dono da obra, quanto o empregador, pois ambos são responsáveis por manter o ambiente de trabalho seguro ou por permitir que o trabalhador preste serviço em local inseguro, presumindo-lhes a culpa concorrente:

RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE CIVIL. DONO DA OBRA. ACIDENTE DE TRABALHO. FALECIMENTO DE EMPREGADO CONTRATADO POR EMPREITEIRA. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 191 DA SBDI-1 DO TST. INAPLICABILIDADE. 1. Nas ações acidentárias não se postulam simplesmente parcelas contratuais não adimplidas, e sim indenização por dano moral e/ou material decorrente de infortúnio que, nos casos de contrato de empreitada, em regra, ocorre nas dependências da dona da obra, igualmente responsável em relação à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. 2. **Se o dono da obra concorreu para o infortúnio, no que não impediu a prestação de labor sem a observância das normas de higiene e segurança do trabalho, a cargo do empregador, incide a responsabilidade solidária inserta no art. 942,**

¹³ Art. 12. O fabricante, o produtor, o construtor, nacional ou estrangeiro, e o importador respondem, independentemente da existência de culpa, pela reparação dos danos causados aos consumidores por defeitos decorrentes de projeto, fabricação, construção, montagem, fórmulas, manipulação, apresentação ou acondicionamento de seus produtos, bem como por informações insuficientes ou inadequadas sobre sua utilização e riscos.

caput, do Código Civil de 2002 (“grifo nosso”). Precedentes da SbDI-1 do TST. 3. Agravo de instrumento dos Reclamantes conhecido e provido. Recurso de revista dos Reclamantes de que se conhece e a que se dá provimento. (TST, 4ª Turma. Rel.: João Oreste Dalazen. Proc.: RR-819-20.2012.5.12.0013. Dec.: 01/06/2016. Publ.: 10/06/2016.) – (g.n.)

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO DONO DA OBRA. ACIDENTE DE TRABALHO FATAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E DO TOMADOR DA MÃO DE OBRA. CULPA CONCORRENTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. **A v. decisão que reconhece a responsabilidade solidária do empregador e da empresa dona da obra, em face da culpa concorrente, pela negligência no local de prestação de serviços, que ocasionou o acidente de trabalho, não contraria os termos da OJ 191 da c. SDI, que trata tão somente de afastar a responsabilidade do dono da obra pelas verbas trabalhistas, sem nada aduzir acerca dos elementos que nortearam o julgado, registrado que empregador e contratante da obra não foram diligentes na observação das normas de segurança e proteção do trabalho, o que poderia ter evitado o acidente fatal** (“grifo nosso”). Inviável reconhecer divergência jurisprudencial sobre o tema quando nenhum dos arestos colacionados aprecia responsabilidade em acidente de trabalho, por culpa concorrente do dono da obra. Incidência da Súmula 296 do c. TST. Recurso de revista não conhecido. (TST, 6ª Turma. Rel.: Aloysio Corrêa da Veiga. Proc. TST-RR-133500-73.2008.5.04.0511. Dec.: 14/03/2012. Publ.: 23/03/2012). – (g.n.)

Portanto, pode-se afirmar que, diante do arcabouço normativo constitucional e internacional, as Teorias do Ato inseguro e da Falha Humana foram substituídas pela Teoria do Estado da Técnica, que significa que se o empregador não fiscaliza de forma efetiva o ambiente laboral e ocorre um acidente de trabalho, atrai-se a responsabilidade objetiva do empregador, já que cabe a este observar o impacto socioambiental da sua atividade, estampado no art. 9º, III da Lei 6.938/81 e art. 225, §1º IV CF. (DALMOLIN, 2025)

Por fim, também na cadeia produtiva, é necessário um dever de fiscalização da empresa, um *compliance* trabalhista, ou seja, a responsabilidade social e jurídica como um dever de respeito aos direitos humanos insculpidos em diversos textos normativos. Nesse sentido, os Princípios de Ruggie (4, 15 e 17), art. 36 da Carta da OEA, Agenda de Trabalho decente de 2030 e Desenvolvimento Sustentável – Objetivo 8, Decreto nº 9.571/2018, Resolução 05/2020 do Conselho Nacional de Direitos Humanos e Declaração Tripartite sobre Princípios para as Empresas Multinacionais e Políticas Públicas.

7. CONCLUSÃO

A Lei n. 6.938/81 (Lei de Política Nacional do Meio Ambiente), no seu art. 3º, inciso I trouxe a definição de meio ambiente. Essa definição é ampla, como se vê do seu conteúdo, pois se trata de um direito genuinamente social. Assim, o legislador inscreveu um conceito jurídico aberto de meio ambiente, a fim de criar espaço positivo de incidência da norma legal, que hoje está em harmonia com a Constituição Federal de 1988, a qual, no *caput* do art. 225 tutela todos os aspectos do meio ambiente (natural, artificial, cultural e do trabalho).

Desse conceito, decorrem os objetos de tutela ambiental acolhidos pela Constituição Federal brasileira de 1988: um imediato: a qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos. Outro, mediato: a saúde, segurança e bem-estar do cidadão, expresso nos conceitos vida, em todas as suas formas (Lei n. 6.938/81, art. 3º, inc. I), e na qualidade de vida (CF, art. 225, *caput*).

Nesse contexto, o ambiente do trabalho atrai com ênfase, dentre outros, os princípios da precaução e da prevenção, porque neles o que se previne é a vida do trabalhador em todos os seus aspectos. A obrigação preventiva dos tomadores de serviços com a adoção de medidas coletivas e individuais aplica-se em relação aos seus empregados diretos e, igualmente, aos terceirizados e temporários, porque neste aspecto a responsabilidade do tomador de serviços e das empresas contratadas é solidária.

Aplica-se, ainda, em matéria de meio ambiente laboral, a responsabilidade objetiva do empregador amparada na Teoria do Risco Criado, 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 um risco especial, com potencialidade lesiva, e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade. Nesse sentido, o julgamento pelo E. STF do Tema 932 com repercussão geral, de efeitos vinculantes – quando decidiu pela aplicação do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil na seara laboral.

Nesse contexto, verifica-se que, diante de acidentes de trabalho, seja pelo descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho, seja pela exposição do trabalhador de forma habitual a um risco especial, com potencialidade lesiva, que implique a ele ônus maior do que aos demais membros da coletividade, a jurisprudência dos Tribunais Superiores vem decidindo pela responsabilização dos empregadores de forma objetiva, independentemente da comprovação de dolo/culpa. Desse modo, basta a conduta (ação/omissão) do empregador, a ocorrência do dano e o nexo causal entre eles para configurar a responsabilidade objetiva do empregador.

A responsabilidade é, ainda, solidária, ou seja, eventual indenização de danos materiais, morais, estéticos, dentre outros, devida diante de um acidente de trabalho por descumprimento de normas de saúde e segurança, deve abranger todos os empregadores que se beneficiaram da prestação de serviços do empregado acidentado: os empregadores, os contratantes, o dono da obra, o dono do empreendimento etc. Enfim, é preciso que haja a ciência dos empregadores para prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho, mediante o cumprimento das normas de saúde e segurança a fim de manter um ambiente laboral sadio e equilibrado.

REFERÊNCIAS

BARSANO, P. R. Higiene e segurança do trabalho. 1. ed. São Paulo: Érica, 2014, p.59.

BRASIL. Constituição (1988). Brasília, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 abril de 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 25 abril 2025

BRITO, Valéria, O direito do empregado ao ambiente de trabalho seguro e saudável. 28/08/2014. Disponível em: [O direito do empregado ao ambiente de trabalho seguro e saudável. - Jus.com.br | Jus Navigandi](#). Acesso em: 30 mai. 2025.

CESCONETT, Gizelle, Responsabilidade Solidária no Direito do Trabalho. 13/08/2020. Disponível em: [Responsabilidade Solidária no Direito do Trabalho - Notícias Concursos](#) (Acesso em: 03 set. 2025).

DALMOLIN, Tiago Tronco. A responsabilidade jurídica do empregador na inobservância das normas de saúde e segurança do trabalho. dez de 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/2885/MONOGRAFIA%20FIM%20FIM.pdf?sequence=1>. Acesso em: 25 abril de 2025

- BATTESINI, Eugênio. A RESPONSABILIDADE OBJETIVA PELO RISCO DA ATIVIDADE EM PERSPECTIVA COMPARATIVA, 2020. Disponível em [2020_05_0801_0838.pdf](#). Acesso em: 24 abr. 2025.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2025, p. 111.

FÉRRER, Thiago Mendes Almeida. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas com base na teoria direta. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3719, 6 set. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/25235>. Acesso em: 24 abr. 2025.

JUNIOR, Edson Beas Rodrigues. Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho. 4 ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/Conven%C3%A7%C3%B5es_da_OIT_e_outros_instrumento/WsrOEAAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&dq=inauthor:%22Edson+Beas+Rodrigues+Jr.%22&printsec=frontcover. Acesso em: 25 de abril de 2025.

Library. Disponível em [ESTUDO DE CASO: AIR FRANCE - RE 161.243-6/DF](#). Acesso em 25 de abril de 2025.

MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. (2023). Diretrizes sobre os princípios gerais da inspeção do trabalho. Disponível em <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/diretrizes-sobre-os-principios-gerais-da-inspecao-do-trabalho-1>. Acesso em 26 de abril 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração Tripartite de princípios sobre Empresas multinacionais e política social. Brasília, OIT –Genebra, 2012.

PACTO GLOBAL DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Nova York, 2000. Disponível em: <www.unglobalcompact.org>. Acesso em: 25 de abril de 2025.

SACCO, Rodolfo. Introdução ao Direito Comparado. Tradução de Véra Maria Jacob de Fradera. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2001.

SCIELO, Revista de Saúde Pública. Disponível em [SciELO Brasil - O conceito de saúde O conceito de saúde](#). Acesso em: 25 de abr. de 2025.

SOARES, Juliana, 2016, Acidente de trabalho: histórico, conceito e normas gerais de tutela do empregado, 01/10/2016. Disponível em: [Acidente de trabalho: histórico, conceito e normas gerais de tutela do empregado](#). Acesso em: 25 mai. 2025)

THE NORMATIVE PROTECTION OF THE WORKING ENVIRONMENT AND THE CIVIL LIABILITY OF THE EMPLOYER FOR WORK ACCIDENTS

ABSTRACT

This work begins by analyzing the historical context, concept, and principles of the workplace environment, relating them to noncompliance with occupational health and safety standards. The history of human labor, based on mass or large-scale production, reveals a distinctly unfavorable position for workers, who rely on their jobs for their own subsistence, while employers use salaried labor to achieve their own profit objectives. The study analyzes Brazilian legislation, international treaties and standards, and other sources of secondary official data, such as the case law of the Superior Courts, regarding the maintenance of a healthy, safe, and balanced work environment. In this context, and in compliance with the principles expressed and implicit in regulatory provisions, such as the principle of continuous improvement, minimum regressive risk, socio-environmental impact, sustainable development, among others, the subjective, objective and joint liability of employers and service providers is discussed in the case of work accidents triggered by non-compliance with health and safety standards.

KEYWORDS: Work environment. Occupational Accidents. Subjective and objective civil liability of the employer.