



FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA  
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

MAIARA CRISTINA NASCIMENTO DA SILVA

**A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS NA ADOÇÃO DE MEDIDAS DE  
SEGURANÇA DO TRABALHO**

PARAUAPEBAS

2024



Documento assinado digitalmente  
MAIARA CRISTINA NASCIMENTO DA SILVA  
Data: 21/06/2024 16:31:37-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>



MAIARA CRISTINA NASCIMENTO DA SILVA

**A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS NA ADOÇÃO DE MEDIDAS DE  
SEGURANÇA DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso de Direito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Prof. Orientador(a): Maicon Rodrigo Tauchert

PARAUAPEBAS

2024

MAIARA CRISTINA NASCIMENTO DA SILVA

**A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS NA ADOÇÃO DE MEDIDAS DE  
SEGURANÇA DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso de Direito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Prof. Orientador(a): Maicon Rodrigo Tauchert

Aprovado em: 12 / 06 / 2024.

**Banca Examinadora**



---

Prof. (a) Dr.(ª) Wyderlannya Aguiar  
Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA)



---

Prof. Dr.(ª) Matheus Jeruel  
Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA)



---

Prof.(a) Dr. (ª) Maicon Tauchert  
Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA)  
(orientador)

Data de depósito do trabalho de conclusão      /      /

## RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso analisa a responsabilidade das empresas na adoção de medidas de segurança do trabalho, à luz do ordenamento jurídico brasileiro, especialmente no âmbito do Direito do Trabalho. O estudo visa compreender a efetividade das normas vigentes na promoção de ambientes laborais seguros e protegidos. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Normas Regulamentadoras (NRs) são destacadas como os principais instrumentos legais que estabelecem as obrigações dos empregadores. A pesquisa aborda a distinção entre responsabilidade subjetiva e objetiva, enfatizando a importância da responsabilidade objetiva na facilitação da obtenção de indenização pelos trabalhadores, dada a sua vulnerabilidade na relação laboral. Além disso, examina-se a responsabilidade do empregador por atos de seus prepostos e as circunstâncias que podem excluir a responsabilidade, como “caso fortuito”, “força maior” e “culpa exclusiva da vítima”. A análise jurídica revela que a legislação brasileira impõe um robusto conjunto de normas que obrigam as empresas a adotarem medidas preventivas e educativas para garantir a segurança e saúde dos trabalhadores. A jurisprudência reforça esses princípios, aplicando a responsabilidade objetiva em atividades de risco e assegurando a proteção dos trabalhadores de forma abrangente. As conclusões iniciais indicam que as empresas têm um papel crucial na criação de ambientes de trabalho seguros, devendo agir com diligência e cumprir rigorosamente as normas de segurança ocupacional. A responsabilidade das empresas vai além de uma obrigação legal, constituindo um compromisso ético e social com a integridade física e mental dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Legislação trabalhista; Segurança do trabalho; Responsabilidade; Prevenção; Acidentes de trabalho.

## ABSTRACT

This dissertation analyzes the responsibility of companies in adopting workplace safety measures under Brazilian law, especially within Labor Law. The study aims to understand the effectiveness of existing regulations in promoting safe and protected work environments. The Consolidation of Labor Laws (CLT) and Regulatory Standards (NRs) are highlighted as key legal instruments that establish employers' obligations. The research addresses the distinction between subjective and objective responsibility, emphasizing the importance of objective responsibility in facilitating workers' compensation claims due to their vulnerability in the employment relationship. Additionally, it examines employers' liability for acts of their agents and the circumstances that may exclude liability, such as "fortuitous event," "force majeure," and "exclusive fault of the victim." The legal analysis reveals that Brazilian legislation imposes a robust set of norms requiring companies to adopt preventive and educational measures to ensure workers' safety and health. Jurisprudence reinforces these principles, applying objective responsibility in high-risk activities and ensuring comprehensive worker protection. Initial conclusions indicate that companies play a crucial role in creating safe work environments, acting diligently and strictly adhering to occupational safety standards. Companies' responsibility extends beyond legal obligations, constituting an ethical and social commitment to the physical and mental integrity of workers.

**Keywords:** Labor legislation; Workplace safety; Responsibility; Prevention; Work accidents.

## SUMÁRIO

	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>1</b>	<b>A SEGURANÇA DO TRABALHO.....</b>	<b>9</b>
1.1	CONTEXTO HISTÓRICO.....	11
1.2	SEGURANÇA DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO E NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.....	12
1.3	OBRIGATORIEDADE DA SEGURANÇA DO TRABALHO NAS EMPRESAS.....	16
<b>2</b>	<b>O ACIDENTE DE TRABALHO.....</b>	<b>19</b>
2.1	ACIDENTES DO TRABALHO NO BRASIL.....	20
<b>3</b>	<b>O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO ADEQUADO.....</b>	<b>23</b>
<b>4</b>	<b>A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E AS RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR.....</b>	<b>26</b>
<b>5</b>	<b>A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DECORRENTE DO ACIDENTE DE TRABALHO.....</b>	<b>29</b>
5.1	RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR.....	29
5.2	RESPONSABILIDADE SUBJETIVA E OBJETIVA DO EMPREGADOR.....	30
5.3	RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ATO DO EMPREGADO.....	34
5.4	HIPÓTESES DE EXCLUSÃO DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DE TRABALHO.....	35
5.4.1	CASO FORTUITO OU FORÇA MAIOR.....	36
5.4.2	CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA.....	37
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>37</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>41</b>

## INTRODUÇÃO

A segurança no trabalho é um tópico de grande relevância em qualquer sociedade contemporânea, principalmente quando observamos a importância da integridade física e mental dos trabalhadores no ambiente laboral. Ao longo da história, inúmeros acidentes de trabalho, muitos deles trágicos, destacaram a necessidade de regulamentações rigorosas e procedimentos que garantam um ambiente de trabalho seguro. Nesse contexto, as empresas desempenham um papel fundamental, visto que são elas que, na prática, devem implementar e manter tais regulamentações e procedimentos.

A Constituição Federal do Brasil, em sua essência, defende a dignidade da pessoa humana, um princípio que se estende intrinsecamente ao ambiente de trabalho. Assim, não basta apenas assegurar o emprego; é primordial que ele ocorra em condições que preservem a saúde, a integridade física e o bem-estar dos trabalhadores. O não cumprimento dessas diretrizes pode resultar em consequências legais, éticas e financeiras para as empresas, impactando, inclusive, sua imagem e reputação no mercado. (BRASIL, 1988).

O direito à saúde, inserido no contexto da segurança e medicina do trabalho, conforme disposto no artigo 196 da Constituição, não é apenas um dever do Estado, mas também um compromisso das empresas, que devem adotar medidas eficazes para proteger seus colaboradores. Além disso, o artigo 7, também da Carta Magna, ressalta a redução dos riscos inerentes ao trabalho, o que reforça a necessidade de práticas laborais que preservem a integridade física e mental do trabalhador. (BRASIL, 1988)

No entanto, apesar de existirem leis claras que estipulam a responsabilidade das empresas na adoção de medidas de segurança do trabalho, frequentemente nos deparamos com notícias de acidentes evitáveis e de situações que colocam os trabalhadores em risco. Isso nos leva a questionar até que ponto as empresas estão realmente comprometidas com a segurança do trabalho e quais são os desafios e obstáculos enfrentados por elas na implementação eficaz dessas medidas.

Além disso, a segurança no trabalho não se limita apenas a setores tradicionalmente vistos como de “alto risco”, como a construção civil ou a indústria pesada. Com o avanço da tecnologia e a evolução dos modelos de trabalho,

ambientes como escritórios e espaços de coworking também apresentam seus próprios riscos, que devem ser devidamente identificados e gerenciados.

Assim, pretende-se explorar a responsabilidade legal e moral das empresas na adoção e manutenção de medidas de segurança no trabalho, analisando as legislações vigentes, as consequências do seu não cumprimento e as melhores práticas adotadas por empresas referência no mercado. Através deste estudo, buscamos não apenas elucidar a importância do tema, mas também fornecer uma visão clara e abrangente que possa servir de guia para empresas e profissionais do direito.

A escolha de estudar a responsabilidade das empresas na adoção de medidas de segurança do trabalho é fruto da constante necessidade de compreensão e análise crítica sobre as práticas empresariais frente às demandas de segurança laboral. Do ponto de vista acadêmico, a questão permeia múltiplas disciplinas, desde a administração até a psicologia organizacional, e é fundamental para a formação de profissionais que atuarão na defesa dos direitos e bem-estar dos trabalhadores. A pesquisa, portanto, visa preencher lacunas existentes na literatura, proporcionando uma análise atual e ampliada sobre a temática.

Socialmente, a segurança no trabalho impacta diretamente na qualidade de vida dos colaboradores e, conseqüentemente, na produtividade e saúde das empresas. A negligência, ou até mesmo o desconhecimento, de práticas de segurança pode resultar em acidentes, absenteísmo e impactos psicológicos negativos. Portanto, entender as responsabilidades das empresas não só beneficia os trabalhadores, mas também a sociedade como um todo, ao reduzir custos associados a acidentes e afastamentos e ao fomentar ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos.

Juridicamente, a adoção de medidas de segurança no trabalho é respaldada por uma série de normas e regulamentações. No entanto, o entendimento e a efetiva aplicação destas normas pelas empresas ainda são desafios presentes no cenário nacional. A abordagem deste estudo pretende elucidar tais desafios, proporcionando uma base sólida para a tomada de decisões e políticas públicas mais assertivas. Além disso, espera-se que este trabalho auxilie as empresas na compreensão e implementação efetiva das regulamentações, mitigando riscos e garantindo a proteção de seus colaboradores.

A segurança laboral é um pilar fundamental na garantia dos direitos dos trabalhadores, estando profundamente imbricada com o ordenamento jurídico brasileiro. Em um cenário onde acidentes de trabalho e situações de risco ainda são recorrentes, torna-se imperativo questionar: À luz do ordenamento jurídico brasileiro, em especial no âmbito do Direito do Trabalho, qual é a real responsabilidade das empresas na implementação e manutenção de medidas de segurança no ambiente laboral?

Esta indagação busca revelar os deveres e obrigações corporativos, confrontando-os com a realidade prática das empresas e as eventuais lacunas existentes entre a teoria jurídica e sua efetiva aplicação.

Diante da problemática apresentada sobre a responsabilidade das empresas na adoção de medidas de segurança do trabalho conforme o ordenamento jurídico brasileiro, algumas hipóteses emergem como possíveis respostas a serem exploradas. Primeiramente, pode-se supor que, embora a legislação brasileira estabeleça claramente as obrigações das empresas em relação à segurança do trabalho, existe uma disparidade entre o que é legislado e o que é efetivamente posto em prática. Esta lacuna pode ser resultante de falta de fiscalização, de interpretações jurídicas ambíguas ou mesmo da visão de que os custos de implementação de medidas de segurança sejam superiores aos riscos de não fazê-lo.

Outra hipótese é que as empresas, em sua maioria, estão cientes de suas responsabilidades legais e buscam cumprir com as normas estabelecidas, mas enfrentam desafios operacionais, técnicos ou financeiros para a plena implementação das medidas de segurança. Nesse sentido, muitas empresas poderiam estar em um processo contínuo de adequação, demandando mais tempo e recursos para garantir a total conformidade com a legislação.

Por fim, é possível considerar que, apesar de algumas empresas negligenciarem a segurança laboral, a conscientização sobre a importância deste tema tem crescido significativamente no setor corporativo brasileiro. Isso poderia ser reflexo de ações proativas de organizações, que visam não apenas evitar penalidades legais, mas também garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo, reconhecendo os benefícios a longo prazo de tais investimentos em segurança.

Assim, como objetivo geral, o presente trabalho de conclusão de curso busca analisar a responsabilidade das empresas, à luz do ordenamento jurídico brasileiro, na adoção e implementação de medidas de segurança do trabalho, buscando compreender a efetividade da legislação em promover ambientes laborais seguros e protegidos.

Como objetivos específicos, busca-se: estudar a segurança do trabalho e sua relevância em manter um ambiente laboral saudável; estudar o conceito de acidente de trabalho segundo a legislação pátria e estatísticas relacionadas ao tema; avaliar a responsabilidade do empregador decorrente do acidente de trabalho.

Para atingir os objetivos propostos e responder à problemática apresentada, o presente trabalho de conclusão de curso adota como metodologia de desenvolvimento a revisão bibliográfica, fundamentando-se em posicionamento de doutrinadores, na legislação relacionada e também em decisões jurisprudenciais de Tribunais Superiores.

## **1. A SEGURANÇA DO TRABALHO**

A segurança do trabalho no Brasil se desenvolveu ao longo dos séculos, refletindo as profundas mudanças socioeconômicas e culturais do país. Durante o período colonial e grande parte do Império, a economia brasileira era profundamente marcada pelo trabalho escravizado. Nesse contexto, preocupações com saúde e segurança dos trabalhadores eram praticamente inexistentes, visto que os escravizados eram considerados propriedade, e não detentores de direitos. Com a abolição da escravatura em 1888 e a subsequente onda de industrialização nas primeiras décadas do século XX, o Brasil experimentou um fluxo significativo de imigrantes, que vieram para trabalhar nas crescentes fábricas e nas plantações de café. Muitos desses imigrantes trouxeram consigo experiências e influências dos movimentos operários europeus, fomentando o início de uma consciência de classe e o despertar para a necessidade de melhores condições de trabalho (ATLAS, 2023).

O marco regulatório da segurança do trabalho no Brasil se deu com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas. Esse importante documento buscou consolidar direitos trabalhistas e, dentro

dele, foram estabelecidas as primeiras diretrizes relacionadas à segurança e medicina do trabalho. Com a complexidade e diversidade da economia brasileira e suas particularidades regionais e setoriais, tornou-se evidente a necessidade de detalhar ainda mais essas diretrizes. Assim, na década de 1970, surgiram as Normas Regulamentadoras (NRs), que são atualizadas regularmente e definem especificidades para variados setores da economia, desde a construção civil até a agroindústria (CAMISASSA, 2023).

A redemocratização do Brasil nas décadas de 1980 e 1990 trouxe consigo um fortalecimento dos sindicatos e movimentos operários. Estes passaram a exercer pressão ainda maior por melhores condições laborais, pela efetiva aplicação das NRs e pela conscientização acerca da segurança do trabalho. Paralelamente, a abertura econômica do Brasil fez com que muitas empresas começassem a adotar padrões internacionais de segurança, colocando o país em um patamar mais alinhado às melhores práticas globais. (SARAIVA JUR, 2023)

No século XXI, a segurança do trabalho no Brasil enfrenta novos desafios e oportunidades. A era digital, a automação e a crescente valorização da saúde mental ampliaram o escopo do que consideramos segurança no trabalho, indo além dos riscos físicos e englobando aspectos psicológicos e ergonômicos. A história da segurança do trabalho no Brasil, portanto, é um reflexo das transformações socioeconômicas e políticas do país, mostrando uma evolução constante em busca da valorização e proteção do trabalhador. (ATLAS, 2023).

A finalidade da segurança ocupacional é mitigar ou eliminar perigos para os profissionais, por meio do uso de técnicas avançadas, formações robustas e incentivando a percepção dos empregados sobre as ameaças presentes em suas atividades. É essencial reconhecer que o trabalhador não é uma entidade mecânica; eles são fundamentais para a construção de projetos e merecem dignidade. Abordar a segurança sem uma estratégia e coordenação é um desafio imenso. Nesse sentido, é crucial um envolvimento astuto das corporações e dos envolvidos no setor, para conceber e implementar planos eficazes de proteção e precaução contra riscos laborais (LAGO et al., 2006).

Pesquisas indicam que incidentes podem prejudicar a produção e trazer consequências gravíssimas, como desperdício de materiais, declínio no rendimento, recrutamento de novos empregados, prolongamento dos períodos estabelecidos

para as obras e elevadas compensações financeiras para as vítimas e seus dependentes. Ao longo das últimas eras, as evoluções no ambiente laboral afetaram a bem-estar das populações e dos colaboradores de forma ampla. Avanços tecnológicos e modificações na estrutura organizacional influenciaram a matriz produtiva tanto de nações capitalistas avançadas quanto daquelas em crescimento, como o Brasil. As circunstâncias e as interações laborais se transformaram em conceitos, padrões e objetivos. A perspectiva e a execução das atividades foram adaptadas conforme as mudanças sociais, adequando-se às demandas contemporâneas (MACHADO, 2015).

## 1.1 CONTEXTO HISTÓRICO

Para José Afonso da Silva (2009), os equipamentos de proteção individual (EPIs) são de extrema relevância para o trabalhador, pois permitem que ele execute suas tarefas de forma segura, protegendo sua saúde e integridade física.

Conforme Cláudia José Abud (2013), a ausência de uso dos EPIs pode resultar em consequências catastróficas não apenas para o empregado, mas também para o empregador e para a sociedade como um todo, já que isso pode levar ao surgimento de doenças e à ocorrência de acidentes de trabalho, gerando impactos econômicos e sociais negativos.

Na antiguidade, o termo “trabalho” estava associado ao sofrimento, uma vez que aqueles forçados a realizar alguma atividade de maneira penosa carregavam o ônus de trabalhar. No final do século XVII e início do século XVIII, com o surgimento da burguesia – classe social emergente na época –, as pessoas não conseguiam adquirir bens, como uma porção de terra, em troca do trabalho prestado a um senhor de terras, independentemente do tempo de serviço, conforme (FIORILLO, 2014).

Com a invenção da máquina a vapor e a criação de ambientes de trabalho mais hostis, os acidentes e doenças ocupacionais tornaram-se uma preocupação para os estudiosos, resultando no surgimento de regulamentações legais na Europa em meados do século XVIII (SANTOS, 2010).

No contexto da segurança do trabalho, Arion Sayão Romita (2007) destaca a importância de compreender a definição coletiva da expressão “Segurança e Saúde

no Trabalho”, uma vez que ela se refere ao indivíduo em seu ambiente laboral.

A “segurança do trabalho” é essencial para a implementação completa de um sistema de segurança e saúde ocupacional nas empresas. De acordo com Mara Queiroga Camisassa (2023), o termo “Segurança” refere-se ao bem-estar dos indivíduos e à condição de estar livre de “riscos inaceitáveis de danos”.

No século XX, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu marcos importantes que promoveram avanços como a limitação da jornada de trabalho, o trabalho noturno e a idade mínima para os trabalhadores. No Brasil, as primeiras iniciativas em prol dos trabalhadores surgiram durante o governo do Presidente Getúlio Vargas. Foi nessa época que nasceu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelecida pelo Decreto-lei nº 5.452 em 1º de maio de 1943. Este decreto consolidou as leis trabalhistas brasileiras (FIGUEIREDO, 2007).

De acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2014), as Normas Regulamentadoras não são as únicas referências na legislação brasileira atual sobre Segurança do Trabalho. Em 2011, a Presidência da República promulgou o Decreto nº 7.602, que trata da Política Nacional de Segurança e Saúde (BRASIL, 2011).

Para definir “Segurança do Trabalho”, Ana Graziula Sthlhofer Machado (2015) considera que essa área pode ser entendida como a ciência que, utilizando metodologias e técnicas adequadas, analisa as possíveis causas de acidentes de trabalho. A segurança do trabalho abrange várias disciplinas e conta com uma equipe de caráter multidisciplinar, realizando diversas ações para reduzir a frequência e a gravidade dos riscos.

## 1.2 SEGURANÇA DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO E NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

As normas de segurança no trabalho estão espalhadas pela legislação brasileira, presentes especialmente na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e nas Normas Regulamentadoras.

A Constituição Federal, logo em seu primeiro artigo, garante como bases fundamentais da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito a cidadania, a dignidade humana e os valores sociais do trabalho, entre outros (BRASIL, 1988).

No artigo 7º, a Carta Magna estabelece que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, através de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII) (BRASIL, 1988).

Além disso, o artigo 7º, no inciso XXVIII, determina que é direito do trabalhador ter seguro contra acidentes de trabalho, responsabilidade do empregador, sem excluir a indenização devida quando houver dolo ou culpa. No inciso XXIII do mesmo artigo, é garantida a compensação pelo trabalho penoso, insalubre e perigoso, mediante o pagamento de adicionais de remuneração (BRASIL, 1988).

Sendo a principal legislação brasileira a regulamentar as relações empregatícias, importante dar uma ênfase especial à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que, instituída em 1º de maio de 1943 durante o governo de Getúlio Vargas, representa um marco histórico na proteção dos direitos dos trabalhadores no Brasil. Criada para unificar e sistematizar a legislação trabalhista existente, a CLT teve como principal objetivo garantir condições dignas de trabalho, regulando aspectos fundamentais das relações empregatícias, como jornada de trabalho, remuneração, férias, segurança e saúde no ambiente de trabalho. A edição da CLT foi um passo decisivo para assegurar a justiça social e promover a harmonia nas relações entre empregadores e empregados, refletindo um avanço significativo na legislação social do país.

A importância da CLT é particularmente evidente no que diz respeito à garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Desde sua criação, a CLT incorporou normas rigorosas de segurança e medicina do trabalho, estabelecendo obrigações para as empresas implementarem medidas preventivas e corretivas que visem proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores. Artigos específicos, como o 157, que trata das responsabilidades das empresas em adotar medidas de segurança, e o 158, que aborda os deveres dos empregados em seguir essas normas, são exemplos claros do compromisso da CLT em promover um ambiente de trabalho livre de riscos (BRASIL, 1943).

Além de regulamentar a segurança no trabalho, a CLT também prevê mecanismos de fiscalização e controle, como a inspeção prévia de instalações e a possibilidade de embargo ou interdição de atividades que representem riscos

iminentes. Essas medidas demonstram a seriedade com que a legislação trata a questão da segurança no trabalho, reconhecendo que a proteção da saúde dos trabalhadores é fundamental não apenas para o bem-estar individual, mas também para a produtividade e sustentabilidade das empresas. Ao longo das décadas, a CLT tem sido continuamente atualizada para responder às novas demandas e desafios do mercado de trabalho, mantendo-se relevante e essencial para a garantia dos direitos trabalhistas no Brasil.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece um conjunto robusto de normas destinadas a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, impondo obrigações tanto para os empregadores quanto para os empregados. A responsabilidade das empresas em adotar medidas de segurança no trabalho é abordada de forma abrangente e detalhada em vários artigos da CLT, refletindo a importância de criar um ambiente de trabalho seguro e saudável.

O artigo 157 da CLT especifica claramente as responsabilidades das empresas em relação à segurança e medicina do trabalho. Este artigo estabelece que as empresas devem cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruir os empregados sobre as precauções a serem tomadas para evitar acidentes e doenças ocupacionais, adotar as medidas determinadas pelo órgão regional competente e facilitar o exercício da fiscalização por parte das autoridades competentes. Essas responsabilidades são fundamentais para assegurar que os locais de trabalho sejam seguros e que os riscos à saúde dos trabalhadores sejam minimizados (BRASIL, 1943).

Complementando as responsabilidades das empresas, o artigo 158 da CLT aborda os deveres dos empregados. Este artigo determina que os trabalhadores devem observar as normas de segurança e medicina do trabalho, seguir as instruções fornecidas pelo empregador e colaborar na aplicação dos dispositivos de segurança. Além disso, o parágrafo único do artigo 158 define como ato faltoso a recusa injustificada do empregado em seguir as instruções de segurança e usar os equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. Essa reciprocidade de responsabilidades entre empregadores e empregados é crucial para a efetividade das medidas de segurança no trabalho (BRASIL, 1943).

A CLT também prevê a necessidade de inspeção prévia das instalações antes do início das atividades empresariais, conforme descrito no artigo 160. Este artigo

exige que nenhum estabelecimento possa iniciar suas atividades sem a inspeção e aprovação prévia das instalações pela autoridade regional competente em segurança e medicina do trabalho. Qualquer modificação substancial nas instalações deve ser comunicada prontamente à Delegacia Regional do Trabalho para nova inspeção, garantindo que as condições de segurança sejam mantidas (BRASIL, 1943).

A possibilidade de embargo ou interdição de estabelecimentos que apresentem grave e iminente risco para os trabalhadores é tratada no artigo 161. Este artigo confere ao Delegado Regional do Trabalho a autoridade para interditar estabelecimentos ou embargar obras que ofereçam riscos significativos à segurança dos trabalhadores. A decisão de embargo ou interdição deve ser acompanhada de orientações sobre as providências necessárias para prevenir acidentes, assegurando assim que os empregadores tomem as medidas corretivas adequadas (BRASIL, 1943).

A segurança em máquinas e equipamentos é abordada no artigo 184, que exige que todas as máquinas e equipamentos tenham dispositivos de partida e parada, além de outros mecanismos necessários para prevenir acidentes, especialmente para evitar acionamento acidental. O artigo proíbe a fabricação, importação, venda, locação e uso de máquinas e equipamentos que não atendam às especificações de segurança, garantindo que apenas equipamentos seguros sejam utilizados no ambiente de trabalho (BRASIL, 1943).

Adicionalmente, o artigo 186 prevê que o Ministério do Trabalho estabelecerá normas adicionais para a proteção e segurança na operação de máquinas e equipamentos. Essas normas incluirão a proteção das partes móveis, vias de acesso seguras, ferramentas adequadas e outras medidas de proteção. Esta abordagem abrangente garante que todos os aspectos da operação de máquinas sejam considerados para a prevenção de acidentes (BRASIL, 1943).

O artigo 189 define as atividades insalubres como aquelas que expõem os empregados a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância fixados. Para a eliminação ou neutralização da insalubridade, o artigo 191 determina que devem ser adotadas medidas que mantenham o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância ou que sejam utilizados equipamentos de proteção individual adequados. As Delegacias Regionais do Trabalho são responsáveis por notificar as

empresas sobre a necessidade de eliminar ou neutralizar a insalubridade e estipular prazos para a implementação dessas medidas (BRASIL, 1943).

No contexto das atividades perigosas, o artigo 193 da CLT considera como perigosas aquelas atividades ou operações que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado, como a exposição a inflamáveis, explosivos ou energia elétrica. Este artigo reforça a necessidade de medidas adicionais de segurança para proteger os trabalhadores que atuam em condições de risco elevado, assegurando que sejam adotadas todas as precauções possíveis para minimizar os perigos associados a essas atividades (BRASIL, 1943).

A CLT, através desses artigos, impõe uma série de obrigações aos empregadores para garantir um ambiente de trabalho seguro e responsabiliza os empregados pelo cumprimento das normas de segurança. Essa abordagem dual é fundamental para a criação de uma cultura de segurança no trabalho, onde todos os envolvidos têm um papel ativo na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

A responsabilidade das empresas em adotar medidas de segurança no trabalho é amplamente regulamentada pela CLT. Os artigos abordados demonstram a complexidade e a abrangência das normas de segurança, destacando a importância de um compromisso contínuo por parte das empresas em criar um ambiente de trabalho seguro e saudável. Ao cumprir essas obrigações, as empresas não apenas cumprem a lei, mas também promovem o bem-estar de seus trabalhadores, contribuindo para a produtividade e a sustentabilidade das suas operações.

### 1.3 A OBRIGATORIEDADE DA SEGURANÇA DO TRABALHO NAS EMPRESAS

A Constituição Federal de 1988 coloca a dignidade humana como um pilar central. Além disso, o artigo 196 dessa mesma Constituição define que garantir a saúde, na qual estão implicitamente incluídas a segurança e a medicina do trabalho, é uma responsabilidade estatal. (BRASIL, 1988)

No artigo 7º, em seu inciso XXII, a Constituição Federal estipula a necessidade de minimizar os perigos associados ao ambiente de trabalho, através da aplicação de regras voltadas para a saúde, higiene e segurança do trabalhador. (BRASIL, 1988)

Reconhecer a importância do trabalho humano e a liberdade empresarial são princípios essenciais da atual configuração econômica. Uma vida com dignidade, respaldada pelos ideais de justiça social, reforça a necessidade de emprego pleno e sublinha a relevância social da propriedade.

José Afonso da Silva (2009) destaca que, segundo a Constituição, o trabalho humano é priorizado acima de outras variáveis da economia. Mesmo sendo uma declaração de princípios, esta priorização serve para guiar a ação estatal na economia, visando a promoção dos valores sociais associados ao trabalho. Estes, juntamente com a livre iniciativa, são os alicerces não só da ordem econômica, mas da República Federativa do Brasil como um todo (art. 1º, IV).

Dar valor ao trabalho humano implica também em assegurar um ambiente propício e saudável para sua execução. Assim como o ordenamento jurídico brasileiro zela pela saúde do trabalhador, ele também estabelece que o empregador tem o dever de aderir às diretrizes de segurança determinadas pelo Ministério do Trabalho.

De acordo com o artigo 157 da CLT, as responsabilidades das empresas são:

Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (BRASIL, 1943)

Portanto, pode-se concluir que garantir a segurança no trabalho não é somente um ideal, mas sim uma obrigação real para quem emprega.

A premissa da prevenção significa tomar medidas para proteger a saúde do empregado. Quando o empregador contrata, seu primeiro dever é observar as regras de segurança e saúde no trabalho. Ele deve estar familiarizado e seguir as diretrizes estabelecidas pelo Ministério do Trabalho para sua área de negócio.

Ademais, conforme o artigo 154 da CLT, todos os ambientes laborais devem estar em conformidade com as diretrizes de segurança e saúde no trabalho. Está estipulado que é dever das empresas não só aderir, mas também fazer cumprir, as regras definidas pelo Ministério do Trabalho.

O parágrafo 1º do artigo 19 da Lei nº 8.213/91 enfatiza que as organizações devem implementar medidas de proteção, tanto individuais quanto coletivas, para assegurar a saúde dos empregados. (BRASIL, 1991)

É relevante mencionar a Norma ISO 45001:2018 - Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional - Requisitos com Orientação para Uso, divulgada em março de 2018. Esta norma apresenta uma série de procedimentos sólidos e eficazes para aprimorar a segurança ocupacional nas cadeias de abastecimento locais, regionais e internacionais. Criada para apoiar instituições de variados portes e segmentos econômicos, acredita-se que essa nova padronização internacional diminuirá acidentes e enfermidades nos ambientes de trabalho globalmente. (SANTOS, 2022)

De acordo com dados de 2017 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), acontecem 2,78 milhões de fatalidades laborais todos os anos. Isso implica que diariamente quase 7.700 indivíduos falecem devido a problemas de saúde ou lesões ligadas à sua atividade profissional. Adicionalmente, registram-se aproximadamente 374 milhões de incidentes e enfermidades laborais não letais anualmente, com várias delas levando a afastamentos extensos do trabalho. (SANTOS, 2022)

A ISO 45001 tem a intenção de modificar essa realidade. Ela propicia a órgãos governamentais, setores industriais e outros interessados diretrizes pertinentes e valiosas para elevar a segurança dos empregados em nações ao redor do globo. Através de um formato de fácil implementação, pode ser adaptada em estabelecimentos industriais e unidades produtivas, independente de onde estejam situadas. (SANTOS, 2022)

Os acidentes são imprevistos, no entanto, uma inspeção detalhada das condições laborais, na qual perigos são reconhecidos e gerenciados, pode reduzir drasticamente o potencial de perigo no local de trabalho.

O descumprimento das diretrizes e normativas estipuladas pela legislação trabalhista pode resultar em multas, sanções e até paralisações.

Dessa forma, é essencial que as empresas adotem uma abordagem ativa, investindo em conhecimento, formação e aplicação de normas pertinentes ao seu setor.

Mais do que uma mera exigência legal, proteger a dignidade do trabalhador e valorizar seu trabalho tem um impacto direto na eficiência e prosperidade de qualquer negócio.

Garantir a saúde e bem-estar do funcionário vai além de simplesmente seguir

regras estabelecidas; é também uma estratégia empresarial para cortar gastos, ampliar a produtividade e melhorar a qualidade de vida no local de trabalho. Afinal, uma empresa que opera dentro das regulamentações enfrenta menos desafios jurídicos, tem menos entraves burocráticos e pode se concentrar mais em suas operações internas.

## **2. O ACIDENTE DE TRABALHO**

Sobre o acidente de trabalho, o artigo 19 da Lei nº 8.213/91 define que acidente de trabalho é aquele que ocorre durante o desempenho das atividades a serviço da empresa ou durante o exercício de atividades dos “segurados especiais” da Previdência Social (conforme inciso VII, artigo 11, da mesma Lei), resultando em lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade de trabalho (BRASIL, 1991).

Além da definição acima de “acidente de trabalho típico”, por determinação legal, as doenças profissionais e/ou ocupacionais são equiparadas a acidentes de trabalho. Os incisos do artigo 20 da Lei nº 8.213/91 as definem como: a) doença profissional, que é aquela produzida ou desencadeada pelo exercício de trabalho característico de determinada atividade e listada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; b) doença do trabalho, que é adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e que se relaciona diretamente com ele, conforme listado no inciso I (BRASIL, 1991).

O artigo 21 da Lei nº 8.213/91 também equipara a acidente de trabalho: I - o acidente relacionado ao trabalho que, mesmo não sendo a causa única, contribua diretamente para a morte do segurado, redução ou perda da capacidade de trabalho, ou produza lesão que requeira atenção médica para recuperação; II - o acidente ocorrido com o segurado no local e horário de trabalho, em decorrência de: a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiros ou colegas de trabalho; b) ofensa física intencional, inclusive de terceiros, por disputa relacionada ao trabalho; c) ato de imprudência, negligência ou imperícia de terceiros ou colegas de trabalho; d) ato de pessoa incapaz de discernimento; e) desabamento, inundação, incêndio e outros eventos fortuitos ou de força maior; III - doença resultante de contaminação acidental no exercício da atividade; IV - o acidente

ocorrido com o segurado fora do local e horário de trabalho: a) durante a execução de ordem ou serviço sob autoridade da empresa; b) na prestação voluntária de qualquer serviço à empresa para evitar prejuízo ou gerar benefício; c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo financiado pela empresa dentro de seus planos de capacitação, independentemente do meio de locomoção, inclusive veículo do segurado; d) no trajeto da residência para o local de trabalho ou vice-versa, qualquer que seja o meio de transporte, inclusive veículo do segurado. Nos intervalos destinados a refeição ou descanso, ou para outras necessidades fisiológicas, no local de trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho (BRASIL, 1991).

Esses acidentes não geram apenas consequências jurídicas. Nos casos menos graves, onde o empregado precisa se ausentar por menos de quinze dias, o empregador perde temporariamente essa mão de obra e precisa arcar com os custos econômicos associados à ausência do trabalhador.

Os acidentes de trabalho também implicam despesas para o Estado. O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é responsável pela administração de benefícios como auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, habilitação e reabilitação profissional e pessoal, aposentadoria por invalidez e pensão por morte. Em 2010, estima-se que a Previdência Social gastou cerca de 17 bilhões de reais com esses benefícios (BRASIL, 2018).

## 2.1 ACIDENTES DO TRABALHO NO BRASIL

Em uma matéria publicada pelo Tribunal Superior do Trabalho, foi revelado que acidentes de trabalho tiram a vida de pelo menos uma pessoa a cada 3 horas e 47 minutos no Brasil. Esses números referem-se apenas aos empregos formais. As principais vítimas são homens de 18 a 24 anos e mulheres de 30 a 34 anos (BRASIL, 2023).

A gravidade dos riscos nos ambientes de trabalho é tal que o dia 28 de abril foi escolhido como o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho. No Brasil, esta data também é dedicada à Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho.

De acordo com o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho

(SmartLab), que considera apenas os registros de pessoas com carteira assinada, houve um aumento nos acidentes e mortes nos últimos dois anos. Em 2020, foram registrados 446.881 acidentes de trabalho; em 2021, esse número aumentou 37%, totalizando 612.920 notificações. Em 2020, ocorreram 1.866 mortes; no ano passado, foram 2.538 mortes, um aumento de 36% (BRASIL, 2023).

Dada a seriedade do tema, a Justiça do Trabalho criou o “Programa Trabalho Seguro” com o objetivo de reduzir concretamente os acidentes e doenças ocupacionais. Para fortalecer suas ações, a Justiça Trabalhista conta com uma rede interinstitucional que inclui órgãos públicos, universidades e representantes de empregados e empregadores (BRASIL, 2023).

Os acidentes de trabalho não acontecem por acaso. Em média, ocorrem 70 acidentes por hora e sete mortes por dia no Brasil. Na maioria das vezes, isso ocorre devido ao descaso daqueles que têm a obrigação de fornecer melhores equipamentos, orientações e um ambiente seguro, mas não o fazem. Esses temas devem ser uma preocupação constante para os operadores do Direito e legisladores, devido às perdas de vidas e capacidades laborativas em todo o mundo. Um ambiente de trabalho seguro, saudável e íntegro é essencial (BRASIL, 2023).

A precarização do trabalho tende a aumentar a incidência de acidentes, e estudos indicam que trabalhadores terceirizados são mais propensos a enfrentar condições de risco e a falta de políticas preventivas adequadas. Além disso, em tempos de crise, empregadores frequentemente negligenciam ou deixam de investir em medidas de proteção coletiva e na eliminação de riscos (BRASIL, 2023).

É importante também destacar a falta de uma mensagem constante sobre a importância do tema, a insuficiência de auditores fiscais do trabalho e a ausência de um diálogo social para a criação de uma cultura de saúde e segurança como causas adicionais do agravamento do problema (BRASIL, 2023).

Para os homens, os acidentes de trabalho ocorrem com maior frequência na faixa etária entre 18 e 24 anos; para as mulheres, entre 30 e 34 anos. As lesões mais comuns incluem cortes, lacerações, fraturas, contusões, esmagamentos, distensões e torções, entre outras (BRASIL, 2023).

Diversos fatores podem explicar essa situação, como o tipo de trabalho relacionado a cada faixa etária, a maior precariedade nos primeiros empregos e a falta de investimento na capacitação inicial dos jovens trabalhadores. Conhecendo

essas estatísticas, é possível aperfeiçoar as políticas públicas, tanto em termos de fiscalização quanto de repressão (BRASIL, 2023).

Anualmente, os acidentes de trabalho geram perdas financeiras em média de R\$ 13 bilhões. Esse valor inclui os benefícios pagos pelo INSS relacionados a acidentes. Além disso, mais de 46 mil dias de trabalho são perdidos, contabilizando todos os dias em que os trabalhadores estiveram afastados devido a acidentes (BRASIL, 2023).

Além dos danos físicos, também é crucial implementar medidas para combater doenças ocupacionais. Essas medidas incluem a prevenção de alterações biológicas ou funcionais (físicas ou mentais) que resultam da exposição a riscos ambientais, como substâncias químicas (fumos, vapores, gases e produtos diversos), fatores físicos (ruídos, vibrações, radiações, frio ou calor) e agentes biológicos (fungos, vírus, bactérias e parasitas) (BRASIL, 2023).

No entanto, as doenças ocupacionais também podem surgir devido à sobrecarga física e mental. Por esse motivo, a Organização Internacional do Trabalho enfatiza que a saúde mental dos trabalhadores deve ser uma preocupação constante dos empregadores.

Em 2022, foram ajuizadas na Justiça Trabalhista pelo menos 307 mil ações relacionadas às condições de segurança e saúde nos locais de trabalho. Esses casos incluem reclamações sobre assédio moral, doenças ocupacionais, acidentes de trabalho, condições degradantes, restrições ao uso do banheiro e assédio sexual (BRASIL, 2023).

A discrepância entre o número de notificações de acidentes e o de ações trabalhistas muitas vezes se deve ao desconhecimento ou, pior ainda, à percepção equivocada de que esses acidentes são aceitáveis e rotineiros. Não se pode normalizar situações que tiram vidas e causam doenças. O trabalho deve ser uma fonte de realização pessoal e profissional, não um fator de deterioração da saúde e do bem-estar social.

### **3. O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO ADEQUADO**

O ambiente de trabalho é uma parte integrante do ambiente geral, o qual pode ser definido como um sistema de leis e condições de natureza física, química e

biológica que orientam a existência em todas as suas manifestações. O ambiente laboral, por outro lado, está estreitamente ligado ao indivíduo em sua função laboral, desempenhando tarefas em benefício de terceiros (MELO, 2013).

Assim, é crucial explorar a definição de ambiente de trabalho e enfatizar a importância de garantir um ambiente laboral propício para a prevenção de perigos no trabalho.

O ambiente laboral refere-se ao espaço onde os indivíduos exercem suas funções profissionais, seja remuneradamente ou não. A harmonia nesse ambiente deve ser sustentada pela saúde do local e pela falta de elementos que apresentem riscos físicos ou mentais aos trabalhadores, independentemente das situações às quais estejam sujeitos (MELO, 2013).

Nessa perspectiva, Enio da Silva Mariano (2012) destaca que o ambiente laboral é o local em que as atividades profissionais ocorrem, com ou sem pagamento. Em outras palavras, é o espaço destinado à execução das tarefas humanas, englobando não apenas os empregados, mas também qualquer tipo de esforço físico ou intelectual.

Por sua vez, Arion Sayão Romita (2007) caracteriza o ambiente de trabalho como o conjunto de circunstâncias, estímulos e interações de natureza física, química e biológica que sustentam, protegem e orientam a vida dos profissionais em sua jornada, independentemente de sua modalidade.

Por fim, Celso Antônio Pacheco Fiorillo (2014) enfatiza que o ambiente de trabalho é o espaço onde as atividades laborais são realizadas em relação à saúde do indivíduo, remuneradas ou não. Esse equilíbrio se baseia na sanidade do local e na ausência de fatores que afetem a integridade física e mental dos trabalhadores, independente de seu status ou característica (sejam homens ou mulheres, adultos ou jovens, contratados, funcionários públicos, freelancers, entre outros).

Guilherme José Purvin de Figueiredo (2007) indica que o termo “meio ambiente do trabalho” tenta associar a noção de local de trabalho à ideia de um conjunto de condições, leis e interações, seja de natureza física, química ou biológica, que afetam o indivíduo em sua rotina laboral. Mesmo que possa parecer surpreendente essa quase direta comparação entre a definição legal dada pela Lei n. 6.938/81 e a de meio ambiente laboral, a verdade é que – quando se desconsidera a dinâmica capital/trabalho, crucial para compreender qualquer

assunto relacionado ao emprego – esses são os aspectos cruciais para proteger o empregado dos perigos ambientais.

Conforme previsão constitucional (art. 225, caput), o espaço laboral deve ser harmonioso para todos. De fato, um ambiente de trabalho saudável é um dos direitos primordiais do trabalhador. Quando esse direito é negligenciado, a sociedade como um todo sofre as consequências (MELO, 2013).

É relevante pontuar que um ambiente de trabalho seguro é um direito básico do trabalhador. Esta característica não está ligada apenas ao contrato formal entre empregado e empregador, mas também à garantia de saúde, conforto e segurança no local onde desempenha suas funções (MELO, 2013).

Nesse contexto, José Afonso da Silva (2009) afirma que o meio ambiente laboral é onde grande parte da vida do trabalhador transcorre, e por isso, sua qualidade de vida está intrinsecamente ligada à qualidade desse espaço.

Adelson Silva dos Santos (2010) reforça a ideia dos autores previamente citados, ressaltando que danos ao ambiente de trabalho inevitavelmente afetam a saúde, segurança e vida do trabalhador. Por esse prisma, a definição de ambiente de trabalho está intrinsecamente relacionada ao ser humano que ali trabalha. É essencialmente um espaço vital, fundamental para que o trabalhador construa sua existência e a de seus familiares com um propósito social. Ele não é simplesmente um “local”, pois essa definição parece não considerar aqueles que trabalham sem um endereço fixo, como motoristas, carteiros e entregadores, por exemplo.

Portanto, diversos teóricos definem o meio ambiente do trabalho de formas parecidas. Contudo, vale ressaltar a perspectiva quase única de Amauri Mascaro Nascimento (2009), que vê o meio ambiente do trabalho como a combinação de máquinas e trabalho: as construções do local, equipamentos de segurança, iluminação, conforto ambiental, instalações elétricas, condições de salubridade, medidas contra a fadiga, proteção ao empregado, horários de trabalho, intervalos, férias, transporte, armazenamento e manuseio de materiais, entre outros aspectos das condições laborais.

Sandro Nahmias Melo (2001), por outro lado, critica a definição dada por Nascimento. Segundo ele, não se pode limitar o conceito de meio ambiente do trabalho apenas aos elementos internos de um negócio. É essencial considerar vários aspectos que afetam o bem-estar do empregado, não se concentrando

somente no local onde ele atua, mas em tudo que compõe o ambiente laboral, garantindo assim a saúde e qualidade de vida do trabalhador.

Julio Cesar de Sá da Rocha (1997) reforça a noção de que um empregado, ao fornecer sua força de trabalho, o faz dentro de um ambiente laboral. Porém, o conceito de ambiente de trabalho vai além das paredes da empresa, podendo incluir até mesmo a residência do trabalhador.

Um ambiente de trabalho propício e seguro é um direito essencial do trabalhador. Quando este direito é violado, toda a sociedade é prejudicada, especialmente porque é ela quem sustenta o sistema previdenciário. A frequência de acidentes de trabalho e enfermidades relacionadas à profissão, conforme reportado pela mídia, é preocupante (MELO, 2013).

Complementando, Sandro Nahmias Melo (2001) reitera que o ambiente de trabalho é uma questão fundamental, pois é vital para garantir uma vida de qualidade ao trabalhador.

O Governo, através do Ministério do Trabalho e outras entidades estatais, tem o dever de criar e supervisionar regras relacionadas à segurança, saúde e higiene no trabalho. Contudo, mesmo havendo regulamentações claras - às vezes até em excesso - estas muitas vezes não são rigorosamente aplicadas. As crescentes taxas de acidentes de trabalho evidenciam essa falha. A relutância de alguns empresários, juntamente com as penalidades brandas aplicadas por entidades de supervisão, não incentiva a criação de ambientes de trabalho seguros. Essa situação se torna ainda mais crítica quando a solução requer a adoção de medidas coletivas, as quais tendem a ser mais custosas que a aquisição de equipamentos individuais, mas são mais eficazes na prevenção de riscos (MELO, 2013).

É importante notar que, devido à falha do Governo em atuar adequadamente na esfera administrativa, muitas vezes o trabalhador é forçado a buscar seus direitos no sistema judiciário. Isso ocorre porque o contrato de trabalho garante ao empregado o direito a um ambiente de trabalho seguro e propício.

Nessa linha de pensamento, Sebastião Geraldo de Oliveira (2002) salienta que, com a evolução da legislação e o acúmulo de experiências, tem-se buscado garantir um local de trabalho saudável. Esse esforço visa assegurar que o trabalho não infrinja outro direito humano básico: o direito à saúde, que é intrinsecamente ligado ao direito à vida. A legislação também reflete uma crescente conscientização

ambiental, visando proteger o indivíduo em sua capacidade de trabalhador.

Adelson Silva dos Santos (2010) enfatiza que a Carta Magna valoriza a dignidade do ser humano, garantindo assim o direito a uma qualidade de vida em um ambiente ecologicamente equilibrado. Assim, preservando a vida, a integridade e a segurança dos trabalhadores.

Em resumo, proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável é um direito fundamental do trabalhador. Portanto, reconhecer esse direito é tão crucial quanto entender sua natureza legal.

#### **4. A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E AS RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece os direitos e responsabilidades de empregadores e empregados em entidades brasileiras, sejam elas públicas ou privadas, definindo as bases das interações entre estas partes.

Especificamente, o foco desta análise recai sobre os princípios presentes nos artigos adicionados à CLT pela Portaria nº 3.214/1978, oriunda do antigo Ministério de Estado do Trabalho. Esta Portaria introduziu as Normas Regulamentadoras (NRs) à CLT, que se referem à Segurança e Medicina do Trabalho. Nesse contexto, os artigos 154 a 159 da CLT condensam todas as informações detalhadas presentes nas NRs (BRASIL, 1978).

As NRs detalham as responsabilidades das empresas em relação à saúde e proteção de seus funcionários. São compostas por um total de 38 normas, abrangendo desde medidas preventivas contra acidentes até estratégias para reduzir seus riscos, focando na obrigação das corporações em relação à segurança de seus colaboradores.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2014), as Normas Regulamentadoras, que tratam da segurança e medicina ocupacional, devem ser rigorosamente seguidas por empresas de setor público ou privado, assim como entidades governamentais, diretas ou indiretas, e também pelos poderes legislativo e judiciário que contam com funcionários sob o regime da CLT (NR 1, item 1.1). Além disso, as disposições das NRs também se aplicam, quando apropriado, a trabalhadores avulsos, entidades ou empresas que contratam tais serviços e aos

sindicatos que representam essas categorias profissionais (NR 1, item 1.1.1).

Diversas normas são essenciais para qualquer negócio ou tipo de empresa, abrangendo áreas como exames médicos (NR 7), uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI) (NR 6), ergonomia (NR 17), proteção contra incêndios (NR 23), Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) (NR 5) e Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) (NR 4). Em geral, essas normas se aplicam a empresas de todos os portes e categorias, exceto algumas exceções mencionadas na lei.

O dono do negócio precisa seguir os princípios constitucionais que visam proteger a saúde física e mental do empregado (MINARDI, 2010). Assim, contrariamente ao que muitos acreditam, mesmo uma pequena empresa deve se adaptar às normas de segurança. Não são apenas as grandes indústrias ou empresas de construção e química que precisam seguir essas normas, mas também áreas como segurança pública, incluindo polícia, bombeiros e forças armadas.

Mesmo estabelecimentos menores, como um simples mercado, não estão isentos dessas regulamentações. Afinal, seus trabalhadores enfrentam riscos diários, seja um caixa que permanece sentado por horas, podendo ter problemas de postura, ou um estoquista que pode se machucar ao carregar itens pesados. Além disso, nas casas que contam com empregadas domésticas, as NRs também se aplicam, pois estas profissionais utilizam produtos de limpeza que podem ser prejudiciais à saúde e enfrentam riscos como queimaduras ao cozinhar ou quedas ao limpar pisos escorregadios. Essas situações mostram que a questão da segurança no trabalho afeta a todos, muitas vezes sem que percebam.

Em qualquer situação de trabalho, cabe ao empregador assegurar um ambiente seguro para seus funcionários. O Ministério do Trabalho é encarregado de criar as NRs, e as superintendências regionais têm o papel de garantir a conformidade com as normas, impondo sanções quando necessário (ABUD, 2013).

As empresas são orientadas a incluir em sua equipe ao menos um especialista em saúde e segurança laboral, seja ele técnico ou engenheiro em segurança, enfermeiro ou médico do trabalho. Conforme os perigos associados ao ambiente de trabalho, torna-se mandatório para a empresa ter pelo menos um destes profissionais. Essa necessidade varia de acordo com a natureza da atividade empresarial e com o diagnóstico de riscos feito tanto pela empresa quanto por

entidades de fiscalização (BENATTI; NISHIDE, 2000).

O mapa de risco serve para identificar pontos potenciais de acidentes no local de trabalho, classificando-os como de baixo, médio ou alto risco e categorizando-os em grupos como químico, físico, biológico, ergonômico e mecânico. Vale ressaltar que todo ambiente laboral apresenta algum grau de risco. Contudo, a elaboração desse mapa é compulsória para empresas que possuem a CIPA. É importante destacar que a criação da CIPA é requerida quando a empresa atende aos critérios estabelecidos na NR 5, que considera a natureza da atividade e o número de colaboradores (GALON; MARZIALE; SOUZA, 2011).

Porém, a elaboração do mapa de risco não está restrita apenas às empresas com CIPA. Empreendedores de menor porte, que normalmente não necessitam dessa comissão devido ao tamanho de sua operação e quantidade de colaboradores, ainda assim podem e são encorajados a contratar um profissional qualificado para criar esse instrumento. O propósito é claramente mostrar aos empregados os riscos presentes no ambiente de trabalho e, a partir dessa consciência, estabelecer medidas preventivas.

## **5. A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DECORRENTE DO ACIDENTE DE TRABALHO**

“Acidente de trabalho”, conforme definido anteriormente, é um evento prejudicial relacionado diretamente com a atividade laboral, capaz de causar morte ou incapacidade total ou parcial para o trabalho, seja temporária ou permanente.

De acordo com Nelson Rosenvald e Felipe Braga Netto (2021), existem três tipos de responsabilidade decorrentes do acidente de trabalho.

A primeira é a “responsabilidade contratual”, que pode levar à suspensão do contrato de trabalho e ao reconhecimento da estabilidade acidentária, conforme previsto no art. 118 da Lei 8.213/91 (ROSENVALD; NETTO, 2021).

A segunda é o benefício previdenciário do “seguro de acidente de trabalho”, que é financiado pelo empregador, mas pago pelo Estado (ROSENVALD; NETTO, 2021).

A terceira, que é motivo de controvérsia, é a responsabilidade de natureza puramente civil, destinada à reparação de danos, conforme o artigo 7º, inciso XXVIII,

da Constituição Federal (ROSENVALD; NETTO, 2021). Esta será a responsabilidade analisada aqui.

## 5.1 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

A responsabilidade do empregador para com o empregado inicia-se no momento da contratação, pois ele se torna responsável pelos eventos futuros decorrentes dessa relação. Cabe ao empregador orientar e conscientizar os empregados sobre a importância de seguirem as normas legais e regulamentares de segurança, medicina e higiene no trabalho, reduzindo ou evitando possíveis infortúnios (MARTINS, 2023; ROSENVALD, 2023).

Conforme Maria Helena Diniz (2022), o empregador será responsabilizado por suas ações quando sua conduta culposa, seja por ação ou omissão (especificamente, o não cumprimento das obrigações contratuais ou legais relativas às medidas preventivas de segurança, higiene e medicina do trabalho), resultar em dano como consequência de um acidente de trabalho.

A responsabilidade do empregador surge quando ele falha em implementar medidas de segurança para os empregados, sendo fundamentada no contrato de trabalho, que gera uma série de obrigações entre empregado e empregador.

O contrato de trabalho, firmado entre as partes, é regulamentado por lei, convenções coletivas e acordos coletivos, com o objetivo de proteger o trabalhador. Quando uma norma de segurança ou proteção não é cumprida, a responsabilidade do empregador é acionada. Além disso, o empregador deve garantir que, ao final do contrato de trabalho, o empregado esteja, no mínimo, nas mesmas condições de saúde que tinha ao ser admitido.

Anderson Motta, Carla Moutinho e Marcelo Cabral (2023) destacam que o empregador tem a obrigação de garantir a segurança dos empregados. Eles classificam esse dever de segurança como uma “obrigação acessória”, que pode se referir tanto a pessoas quanto a objetos. Além disso, afirmam que a obrigação contratual de segurança implica um compromisso de que não ocorrerão acidentes.

Nesse contexto, o empregador deve proteger o empregado, oferecendo pelo menos o conteúdo mínimo legal que estabelece formas e condições de proteção trabalhista, capazes de prevenir ou reduzir acidentes de trabalho.

Assim, existe um conjunto de normas impositivas que fazem parte do contrato de trabalho, de modo que o não cumprimento dessas normas implica necessariamente no dever de indenizar os empregados vítimas de acidentes de trabalho, em casos de culpa ou dolo (PRADO et al., 2022).

A responsabilidade do empregador em relação ao “acidente de trabalho” se manifesta na falha em cumprir as prescrições legais que integram o contrato de trabalho, exigindo que o empregador adote medidas preventivas. Para se eximir dessa responsabilidade, o empregador deve provar que adotou todas as medidas cabíveis estabelecidas por lei para a segurança do empregado ou que o evento danoso foi causado exclusivamente por culpa da vítima.

## 5.2 RESPONSABILIDADE SUBJETIVA E OBJETIVA DO EMPREGADOR

O empregador tem o dever de proteger o trabalhador e, quando não cumpre essa obrigação, ocorrem eventos lesivos que frequentemente resultam em acidentes. Esses acidentes podem estar associados à “responsabilidade civil subjetiva ou objetiva”.

A “responsabilidade subjetiva” baseia-se na presunção de culpa ou dolo, enquanto a “responsabilidade civil objetiva” fundamenta-se na teoria do risco criado, decorrente da natureza da atividade laboral (CAVALIERI FILHO, 2022).

A “responsabilidade subjetiva” está fundamentada na culpa comprovada do agente, que deve ter agido com “dolo”, “negligência”, “imprudência” ou “imperícia”, e deve reparar o dano causado. Para que a responsabilidade subjetiva do empregador seja configurada, é necessário haver “dano”, “nexo de causalidade” e “culpa do agente” (GONÇALVES, 2021).

A “responsabilidade objetiva” é estabelecida com a comprovação do dano e uma relação de causalidade entre a ação e o evento lesivo.

A “responsabilidade objetiva” não exige comprovação de culpa, sendo justificada pelo benefício que o causador obtém em sua atividade. Assim, basta a existência do risco de prejuízo para que ela se configure, independentemente da presença de dolo ou culpa (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2022).

A “responsabilidade objetiva”, também conhecida como “teoria do risco”, considera irrelevante a culpa ou dolo do agente. Basta haver um nexo de

causalidade entre sua conduta e o prejuízo sofrido pela vítima, o que significa que, mesmo que o agente não tenha agido com dolo ou culpa, ele deverá indenizar a vítima.

De acordo com Flávio Tartuce (2021), as duas modalidades de responsabilidade se diferenciam pela base em que se fundamentam. A teoria subjetivista apoia-se na ideia de culpa do agente como fundamento e condição para a obrigação de reparar. Assim, se não houver demonstração de culpa, a vítima arcará com os prejuízos resultantes do ato. É necessário evidenciar concretamente a intenção do agente, denominada dolo, ou a culpa propriamente dita, baseada em negligência, imprudência ou imperícia – culpa em sentido estrito. Portanto, se não houver culpa, não haverá responsabilidade. Já a responsabilidade objetiva, como mencionado, independe da comprovação de culpa. Basta comprovar o dano e a relação de causa e efeito entre este e a ação do réu. O Direito brasileiro vem acompanhando a evolução da responsabilidade objetiva, que se fundamenta no risco da atividade.

A “responsabilidade subjetiva” do empregador surge de sua conduta culposa (negligência, imprudência ou imperícia), que resulta em um dano ao empregado (violação de sua integridade física), gerando assim o dever de reparação por parte do empregador.

Os fundamentos da “responsabilidade subjetiva” e da obrigação de reparar estão presentes nos artigos 186 e 927 do Código Civil Brasileiro, que estabelecem que aquele que, por “omissão voluntária”, “negligência” ou “imprudência”, causar dano a outra pessoa, ainda que apenas moral, comete ato ilícito. Além disso, o artigo 927 estabelece que quem causar dano a outrem, por ato ilícito (conforme os artigos 186 e 187 do Código Civil), deve repará-lo (BRASIL, 2002).

A “responsabilidade subjetiva” também se baseia nos princípios estabelecidos pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVIII, que estipula a “culpa” do empregador como requisito para a indenização por acidente de trabalho. Este artigo define que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa (BRASIL, 1988).

Cássio Monteiro Rodrigues (2022) esclarece que o empregador deve

indenizar o acidente de trabalho sofrido pelo empregado se tiver contribuído de forma culposa ou dolosa para sua ocorrência, mesmo que não se possa afirmar com certeza que ele cometeu um ato ilícito.

Gustavo Tepedino, Aline de Miranda Valverde Terra e Gisela Sampaio da Cruz Guedes (2021) explicam que, de fato, como regra geral, a “responsabilidade civil” do empregador por danos resultantes de acidentes de trabalho é “subjativa”, exigindo a prova de alguma conduta culposa por parte do empregador, em qualquer uma de suas formas possíveis, independentemente do seguro acidentário pago pelo Estado.

Reforçando esse entendimento, há uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA DO EMPREGADOR. O mandamento constitucional inserido no inciso XXVIII do art. 7.º determina que a responsabilidade do empregador é subjativa. Destarte, o empregador só pode ser responsabilizado por dano causado ao empregado em virtude de acidente de trabalho se, por ação ou omissão, concorrer com dolo ou culpa para a produção do evento. Reforça este entendimento e afasta o entendimento favorável à responsabilidade objetiva do empregador o fato de que, nos termos da legislação previdenciária brasileira, o empregador já custeia o seguro previdenciário de seu empregado a fim de assegurar os riscos normais da atividade desenvolvida pela empresa (SÃO PAULO, 2014).

Dessa forma, o empregador será responsabilizado pelo dano ao empregado desde que tenha contribuído para a ocorrência do evento danoso ou tenha deixado de agir com a devida diligência, não tomando todas as precauções de segurança necessárias.

A “responsabilidade objetiva” do empregador surge com o evento lesivo que afetou o empregado e a existência de vínculo trabalhista, ou seja, o empregado precisa demonstrar o dano e o nexo causal.

Nelson Rosenvald e Felipe Braga Netto (2021) esclarecem que a “responsabilidade objetiva” está fundamentada no Princípio de Equidade, que existe desde o direito romano: aquele que obtém lucro de uma situação deve arcar com os riscos ou desvantagens que dela possam surgir.

O Código Civil adotou expressamente a “Teoria do Risco” e, além da “responsabilidade subjativa” (baseada na culpa), também reconheceu a responsabilidade objetiva em seu artigo 927. O parágrafo único desse artigo estabelece a obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente exercida pelo causador do

dano envolver, por sua natureza, risco para os direitos de outras pessoas (BRASIL, 2002).

Assim, a jurisprudência tem reconhecido a responsabilidade civil sem necessidade de provar culpa (responsabilidade objetiva), como demonstrado no acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. ATIVIDADE DE RISCO. DANO MORAL DECORRENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO. Regra geral, para que se configure a responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho ou doença ocupacional, cumpre ao empregado demonstrar a presença concomitante dos seguintes requisitos: a ação, omissão ou abuso de direito, o dano, resultante da culpa "lato sensu" do empregador, e o nexo de causalidade entre aquele comportamento e o resultado, consoante dispõem os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil de 2002. Em se tratando de atividade que exponha o trabalhador a risco, aplica-se, no entanto, a teoria da responsabilidade objetiva prevista no parágrafo único do mencionado artigo 927, deixando-se de perquirir o elemento subjetivo, qual seja, a culpa. Por último, uma vez demonstrada a existência da ofensa à integridade física, "ipso facto" está presumido o abalo moral. Recurso ordinário do reclamante conhecido e parcialmente provido, neste aspecto (CURITIBA, 2011).

Portanto, nas relações de trabalho, é o empregador que se submete aos riscos da atividade econômica e, por isso, deve ser responsabilizado objetivamente pelos danos sofridos pelo empregado.

A "teoria objetiva" nos casos de acidente de trabalho torna-se mais favorável ao trabalhador, pois ele não precisa provar a conduta culposa do empregador. Considerando que o empregado é a parte mais vulnerável na relação laboral, a aplicação da responsabilidade objetiva do empregador visa facilitar a obtenção de indenização.

### 5.3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ATO DO EMPREGADO

A responsabilidade civil do empregador não se restringe apenas a seus próprios atos, mas também inclui os atos praticados indiretamente por seus subordinados ou representantes.

O empregador também será responsável pelos atos de seus prepostos quando estes causarem dano ao trabalhador, pois detêm o poder de direção.

Conforme o artigo 932, inciso III, do Código Civil, o empregador ou comitente é responsável pela reparação civil dos atos de seus empregados, serviçais e prepostos, quando estes estiverem no exercício de suas funções ou em razão delas

(BRASIL, 2002).

Assim, o empregador é objetivamente responsável pelo dano, mesmo que o acidente resulte de atos culposos de seus prepostos ou de outros empregados durante a atividade laboral ou em razão dela. De acordo com o artigo 933 do Código Civil, o empregador ou comitente responderá pelos atos praticados por seus empregados, serviçais e prepostos, ainda que não haja culpa direta de sua parte (BRASIL, 2002).

A obrigação de adotar medidas preventivas para proteger a saúde e segurança dos empregados não é exclusivamente pessoal do empregador e pode ser executada diretamente por ele, por seus prepostos ou por empresas especializadas. Em qualquer caso, se houver omissão ou imperícia na execução dessas atividades por parte de terceiros, o empregador será responsável pelo acidente sofrido pelo empregado.

As decisões judiciais relacionadas à aplicação da “responsabilidade objetiva” do empregador em ações de indenização por acidente de trabalho seguem o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, conforme a seguir:

RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO EMPREGADOR. ATO PRATICADO POR EMPREGADO. No caso dos autos, constou no acórdão recorrido que o Reclamante exercia suas funções regulares de trabalhador agrícola, auxiliando no plantio de sementes e aplicação de adubo, restando incontroverso que, no exercício do mister que lhe incumbia, o Autor sofreu típico acidente de trabalho. Examinada a prova pericial, a Corte de origem assentou que “foram identificados elementos que configuram incapacidade laborativa do autor cujo liame de causalidade foi estabelecido com o infortúnio laboral ocorrido em atividades desempenhadas sob a responsabilidade da Ré, que o reconheceu tecnicamente”. Não obstante tais circunstâncias, o Colegiado Regional entendeu caracterizada a culpa exclusiva da vítima pelo acidente sofrido. Todavia, não há como se presumir falta de atenção do Reclamante, tampouco a sua culpa exclusiva pelo acidente, quando relatado que o Autor já se encontrava com uma das pernas em cima da escada e a outra fixa no chão, quando, em seguida, o operador do trator deu partida à máquina, sem as cautelas minimamente necessárias, como a de esperar o obreiro terminar de subir totalmente na plantadeira. Sendo inolvidável a lesão, a extensão dos seus reflexos na incapacidade gerada ao Autor, bem como o nexo de causalidade com o ato do motorista do trator - igualmente empregado do Reclamado - há de examinar a natureza da responsabilidade do Reclamado. Com efeito, da análise dos arts. 933 e 932, III, do Código Civil, extrai-se que o empregador ou comitente é civilmente responsável por atos de seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; bem como que responderá por tais atos praticados, ainda que não haja culpa de sua parte. Exsurge, portanto, dos referidos dispositivos, a responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos praticados por seus empregados (BRASILIA, 2015).

Diante disso, o empregador deve tomar todas as medidas necessárias para proteger o empregado, agindo com diligência e garantindo que seus prepostos também ajam dessa forma, a fim de evitar danos.

#### 5.4 HIPÓTESES DE EXCLUSÃO DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DE TRABALHO

O empregador, mesmo que tome todas as medidas necessárias para evitar acidentes de trabalho, pode se deparar com a ocorrência de tais acidentes devido a circunstâncias fora de seu controle.

Essas circunstâncias são situações que excluem o nexo causal em acidentes de trabalho.

De acordo com Gustavo Tepedino, Aline de Miranda Valverde Terra e Gisela Sampaio da Cruz Guedes (2021), o “caso fortuito”, a “força maior” e a “culpa exclusiva da vítima” são hipóteses que eximem o empregador de responsabilidade.

Esses elementos constituem excludentes da responsabilidade civil do empregador em casos de acidentes de trabalho, pois nessas situações o nexo causal não se forma entre o empregador ou sua atividade empresarial e o dano ocorrido.

Cássio Monteiro Rodrigues (2022) explica que, nas hipóteses de exclusão de causalidade, os motivos do acidente não estão diretamente relacionados ao exercício do trabalho e não podem ser previstos ou controlados pelo empregador. Esses fatores rompem o vínculo causal e, portanto, eliminam o dever de indenizar. Ou seja, não há evidências de que o empregador ou a prestação do serviço tenham sido os causadores do acidente.

Nesses casos, o empregador não será responsabilizado pelo acidente de trabalho e, conseqüentemente, não terá a obrigação de indenizar o trabalhador pelo ocorrido, mesmo que o acidente tenha ocorrido no local de trabalho ou em decorrência dele.

Além disso, é importante destacar que, mesmo quando verificadas as excludentes de responsabilidade, a vítima tem direito a todos os benefícios previdenciários.

#### 5.4.1 CASO FORTUITO OU FORÇA MAIOR

“Caso fortuito” é um evento originado por ação humana, como uma guerra, que impede o cumprimento de uma obrigação. Em contrapartida, “força maior” refere-se a eventos naturais, como tempestades (TARTUCE, 2021).

Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2022) explicam que “caso fortuito” é um evento decorrente da natureza, enquanto “força maior” é uma ação de terceiros que excede nossas capacidades ou os meios disponíveis para enfrentá-la.

O Código Civil, embora não diferencie os termos, estabelece em seu artigo 393 que o devedor não é responsável pelos prejuízos resultantes de “caso fortuito” ou “força maior”, salvo se tiver expressamente se responsabilizado por eles. Define-se “caso fortuito” ou “força maior” como um fato necessário, cujos efeitos não podiam ser evitados ou impedidos (BRASIL, 2002).

“Casos fortuitos” e “força maior” são excludentes de responsabilidade civil, tanto contratual quanto extracontratual, pois rompem o nexo de causalidade.

Assim, são eventos imprevisíveis ou de difícil previsão, que não podem ser evitados, mas que têm repercussões jurídicas sem gerar direito à indenização.

#### 5.4.2 CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA

Carlos Roberto Gonçalves (2021) afirma que, quando se verifica a “culpa exclusiva da vítima”, desaparece a relação de causa e efeito entre a ação do agente e o dano sofrido pela vítima. Nessa situação, o agente que causou o dano age apenas como um intermediário do acidente, e não há vínculo de causalidade entre a ação e o prejuízo sofrido.

Sergio Cavalieri Filho (2022) ressalta que a “culpa exclusiva da vítima” ocorre quando a única causa do acidente de trabalho é a conduta da própria vítima. Ele exemplifica com o caso em que um empregado, de forma imprudente, desliga o sensor de segurança automática de um equipamento perigoso e, em seguida, sofre um acidente devido a essa ação. Nesse caso, não se pode atribuir qualquer grau de culpa ao empregador.

Assim, se o empregado agir com culpa ou dolo e causar deliberadamente seu próprio acidente, ele deve arcar com os prejuízos resultantes de sua conduta.

A “culpa exclusiva da vítima” rompe o nexo causal, eliminando qualquer obrigação de indenização por parte do empregador. Sem o nexo causal, não há responsabilidade civil, seja na forma subjetiva ou objetiva.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A análise da responsabilidade das empresas na adoção de medidas de segurança no trabalho, à luz do ordenamento jurídico brasileiro, revelou a complexidade e a abrangência do tema, evidenciando a importância da segurança laboral não apenas como um direito fundamental do trabalhador, mas também como um dever crucial do empregador. O ordenamento jurídico brasileiro, especialmente no âmbito do Direito do Trabalho, delinea de forma clara as obrigações das empresas em relação à segurança e saúde no ambiente de trabalho, enfatizando a necessidade de prevenir acidentes e doenças ocupacionais.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece um conjunto robusto de normas destinadas a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, impondo obrigações tanto para os empregadores quanto para os empregados. Artigos específicos, como o 157 e o 158, destacam as responsabilidades das empresas em adotar medidas preventivas e educativas para evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. A criação das Normas Regulamentadoras (NRs) pela Portaria nº 3.214/1978 complementa essas disposições, detalhando as exigências de segurança e saúde ocupacional em diversos setores econômicos.

A responsabilidade civil do empregador pode ser classificada em duas categorias principais: subjetiva e objetiva. A responsabilidade subjetiva baseia-se na culpa do empregador, que deve ser comprovada mediante a demonstração de negligência, imprudência ou imperícia. Em contrapartida, a responsabilidade objetiva, fundamentada na teoria do risco, não exige a comprovação de culpa, sendo suficiente demonstrar o dano e o nexo causal entre a atividade do empregador e o acidente ocorrido. Essa distinção é essencial para entender as diferentes circunstâncias em que o empregador pode ser responsabilizado.

A aplicação da responsabilidade objetiva nos casos de acidente de trabalho é particularmente favorável ao trabalhador, pois elimina a necessidade de provar a culpa do empregador. Isso é especialmente relevante considerando que o

empregado é a parte mais vulnerável na relação laboral. Dessa forma, a responsabilidade objetiva visa facilitar a obtenção de indenização, promovendo maior proteção ao trabalhador.

Além das obrigações diretamente relacionadas aos atos do empregador, a legislação brasileira também considera a responsabilidade pelos atos de seus prepostos ou subordinados. O Código Civil, em seus artigos 932 e 933, estabelece que o empregador é civilmente responsável pelos danos causados por seus empregados, serviçais e prepostos no exercício do trabalho ou em razão dele. Essa disposição amplia a responsabilidade do empregador, garantindo que os trabalhadores sejam protegidos mesmo quando os danos resultam de atos culposos de terceiros no ambiente de trabalho.

Outro aspecto relevante abordado no estudo foi a exclusão de responsabilidade em determinadas circunstâncias, como “caso fortuito”, “força maior” e “culpa exclusiva da vítima”. Essas situações, quando devidamente comprovadas, rompem o nexo causal entre a ação do empregador e o dano sofrido pelo empregado, eximindo o empregador de responsabilidade. No entanto, mesmo nessas situações, o trabalhador continua tendo direito aos benefícios previdenciários, o que evidencia a proteção contínua ao trabalhador.

O ordenamento jurídico brasileiro demonstra um compromisso significativo com a segurança e saúde dos trabalhadores, estabelecendo normas claras e detalhadas para orientar as empresas na criação de um ambiente de trabalho seguro. A jurisprudência brasileira tem reforçado esses princípios, aplicando de forma consistente a responsabilidade objetiva nos casos de atividades de risco e reconhecendo a necessidade de proteger os trabalhadores de maneira abrangente.

Em resposta à problemática apresentada, pode-se concluir que a responsabilidade das empresas na implementação e manutenção de medidas de segurança no ambiente laboral é vasta e bem definida pelo ordenamento jurídico brasileiro. As empresas têm a obrigação legal de adotar todas as medidas preventivas necessárias para garantir a segurança e saúde dos trabalhadores. Esse dever é reforçado pela possibilidade de responsabilização objetiva, que facilita a obtenção de indenização pelo trabalhador e promove um ambiente de trabalho mais seguro.

Portanto, a real responsabilidade das empresas, à luz do Direito do Trabalho

brasileiro, é de extrema importância e envolve a adoção de práticas preventivas, educativas e corretivas para proteger a integridade física e mental dos trabalhadores. As empresas devem agir com diligência, cumprir rigorosamente as normas de segurança e saúde ocupacional e assegurar que seus prepostos também ajam de acordo com essas diretrizes, contribuindo para a redução de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

## REFERÊNCIAS

ABUD, Cláudia José. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013.

ATLAS. **Segurança e Medicina do Trabalho**. Barueri/SP: Atlas, 2023.

BENATTI, Maria Cecília Cardoso; NISHIDE, Vera Médice. **Elaboração e implantação do mapa de riscos ambientais para prevenção de acidentes do trabalho em uma unidade de terapia intensiva de um hospital universitário**. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/vZYkkdXCKYb9DqbKP5L3JLK/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 02 de mai. de 2024.

BRASIL. **[Código Civil (2002)]**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 29 de abr. de 2024.

BRASIL. **[Constituição Federal (1988)]**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 30 de abr. de 2024.

BRASIL. Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011. **Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm). Acesso em: 13 de mai. de 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 02 de mai. de 2024.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em: 05 de mai. de 2024.

BRASIL. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, **do Ministério do Trabalho e Emprego. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho**. Disponível em: [http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814FF112E801529E4EFC2C655F/Portaria%20n.%C2%BA%203.214%20\(aprova%20as%20NRs\).pdf](http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814FF112E801529E4EFC2C655F/Portaria%20n.%C2%BA%203.214%20(aprova%20as%20NRs).pdf). Acesso em: 01 de mai. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho: **Acidentes de trabalho matam ao menos uma pessoa a cada 3h47min no Brasil. 2023**. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/acidentes-de-trabalho-matam-ao-menos-uma-pessoa-a-cada-3h47min-no-brasil-1>. Acesso em: 13 de mai. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho: **O que é acidente de trabalho. 2018**.

Disponível em: <https://tst.jus.br/web/trabalhoseguro/resolucao>. Acesso em: 11 de mai. de 2024.

BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho TST - **Recurso de Revista RR 0000563-36.2012.5.18.0102**. Relator Maurício Godinho Delgado, julgamento em 2 de dezembro de 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2187170744>. Acesso em: 08 de mai. de 2024.

CAMISASSA, Mara Queiroga. **Segurança e Saúde no Trabalho - NRs 1 a 38 Comentadas e Descomplicadas**. Barueri/SP: Método, 2023.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. Barueri/SP: Atlas, 2022.

CURITIBA. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região TRT-9 - 10488200928906 PR**. Relator Altino Pedrozo dos Santos, publicado em 07 de outubro de 2011. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/20553751>. Acesso em: 07 de mai. de 2024.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro - Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2022.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores: controle da poluição, proteção do meio ambiente, da vida e da saúde dos trabalhadores no direito internacional, na União Europeia e no Mercosul**. São Paulo: LTr, 2007.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2014.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil - Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2022.

GALON, Tanyse; MARZIALE, Maria Helena Palucci; SOUZA, Wecksley Leonardo de. **A legislação brasileira e as recomendações internacionais sobre a exposição ocupacional aos agentes biológicos. 2011**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/43NwmnWWFh9YkCwGrjc85bq/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 03 de mai. de 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. São Paulo: Método, 2014.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2021.

LAGO, Eliane Maria Gorga et al. **Proposta de sistema de gestão em segurança no trabalho para empresas de construção civil. 2006**. Disponível em: [http://tede2.unicap.br:8080/bitstream/tede/31/1/dissertacao\\_eliane\\_lago.pdf](http://tede2.unicap.br:8080/bitstream/tede/31/1/dissertacao_eliane_lago.pdf). Acesso em: 27 de abr. de 2024.

MACHADO, Ane Graziela Stahlhöfer. **Meio ambiente de trabalho na construção civil: uma análise dos princípios do direito ambiental**. 2015. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/1001/Dissertacao%20Ane%20Graziela%20Stahlh%c3%b6fer%20Machado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 de abr. de 2024.

MARIANO, Enio da Silva. **A tutela constitucional do meio ambiente: na degradação do meio ambiente natural somos os vilões e as vítimas**. 2012. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/4248/4006>. Acesso em: 14 de abr. de 2024.

MARTINS, Guilherme Magalhães; ROSENVALD, Nelson. **Responsabilidade Civil e Novas Tecnologias**. Indaiatuba/SP: Foco, 2023.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético**. São Paulo: LTr, 2013.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

MINARDI, Fábio Freitas. **Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica à saúde mental**. Curitiba: Juruá, 2010.

MOTTA, Anderson; MOUTINHO, Carla; CABRAL, Marcelo. **Responsabilidade Civil e seus Rumos Contemporâneos**. Indaiatuba/SP: Foco, 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002.

PRADO, Camila Affonso et al. **Seguros e Responsabilidade Civil**. Indaiatuba/SP: Foco, 2022.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997.

RODRIGUES, Cássio Monteiro. **Reparação e Prevenção de Danos na Responsabilidade Civil**. Indaiatuba/SP: Foco, 2022.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Braga. **Responsabilidade Civil - Teoria Geral**. Indaiatuba/SP: Foco, 2021.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

SANTOS, Alexandre de Lima. **Norma ISO 4500 - Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho. 2022**. Disponível em: [chat.openai.com/chat](https://chat.openai.com/chat). Acesso em: 22 de out. de 2023.

SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2 - Recurso Ordinário RO 0001525-30.2012.5.02.0385 SP**. Relatora Regina Vasconcelos, julgamento em 14 de outubro de 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/153318507>. Acesso em: 07 de mai. de 2024.

SARAIVA JUR. **Segurança e Medicina do Trabalho**. São José dos Campos/SP: Saraiva, 2023.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2009.

TARTUCE, Flávio. **Responsabilidade Civil**. Barueri/SP: Forense, 2021.

TEPEDINO, Gustavo; TERRA, Aline de Miranda Valverde; GUEDES, Gisela Sampaio da Cruz. **Fundamentos da Responsabilidade Civil**. Barueri/SP: Forense, 2021.

## Página de assinaturas

**Maicon Taichert**  
986.590.490-04  
Signatário

**Wyderlannya oliveira**  
622.206.913-49  
Signatário

**Matheus Catão**  
111.624.874-37  
Signatário

### HISTÓRICO

- |                         |  |   |
|-------------------------|--|---|
| 12 ago 2024<br>17:04:57 |  | <b>Ende Machado Silva</b> criou este documento. ( Email: direito@fadesa.edu.br )  |
| 14 ago 2024<br>08:41:55 |  | <b>Wyderlannya Aguiar costa de oliveira</b> (Email: wyderlannya@hotmail.com, CPF: 622.206.913-49) visualizou este documento por meio do IP 189.40.106.201 localizado em Belém - Pará - Brazil     |
| 14 ago 2024<br>08:42:04 |  | <b>Wyderlannya Aguiar costa de oliveira</b> (Email: wyderlannya@hotmail.com, CPF: 622.206.913-49) assinou este documento por meio do IP 189.40.106.201 localizado em Belém - Pará - Brazil        |
| 14 ago 2024<br>10:51:21 |  | <b>Matheus Jeruel Fernandes Catão</b> (Email: matheus_jeruel@hotmail.com, CPF: 111.624.874-37) visualizou este documento por meio do IP 40.94.105.24 localizado em Vienna - Vienna - Austria      |
| 14 ago 2024<br>10:52:03 |  | <b>Matheus Jeruel Fernandes Catão</b> (Email: matheus_jeruel@hotmail.com, CPF: 111.624.874-37) assinou este documento por meio do IP 191.246.243.15 localizado em Belém - Pará - Brazil           |
| 12 ago 2024<br>17:10:15 |  | <b>Maicon Rodrigo Taichert</b> (Email: maiconrodrigotaichert@gmail.com, CPF: 986.590.490-04) visualizou este documento por meio do IP 170.246.99.106 localizado em Araguaína - Tocantins - Brazil |
| 12 ago 2024<br>17:10:33 |  | <b>Maicon Rodrigo Taichert</b> (Email: maiconrodrigotaichert@gmail.com, CPF: 986.590.490-04) assinou este documento por meio do IP 170.246.99.106 localizado em Araguaína - Tocantins - Brazil    |

