

A RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR FRENTE AO AMBIENTE DE TRABALHO

Andy Gabriel Pereira Da Silva¹

Marília Verônica Miguel²

Trabalho de Conclusão de Curso ³

RESUMO

O presente trabalho trata-se de análise do meio ambiente do trabalho a fim de esclarecer sobre a responsabilidade do empregador na esfera trabalhista. Busca-se demonstrar a importância de um ambiente de trabalho saudável, de modo a instigar a maior satisfação do empregado, estimulando sua produção na atividade desempenhada pelo empregador, bem como, esclarecer as consequências legais para o empregador em razão de um ambiente de trabalho que deixe de lado a dignidade do trabalhador. O método utilizado será o hipotético-dedutivo, em que será realizada uma comparação da responsabilidade do empregador e do empregado com a manutenção de um ambiente saudável, mantendo o foco principal a responsabilidade do empregador, tendo em vista os reflexos diretos na saúde e na qualidade de vida do trabalhador.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Responsabilidade Objetiva. Empregador.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO, 1 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO, 1.1 O Direito ao Meio Ambiente de Trabalho Digno e Humanizado. 2 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO MEIO AMBIENTE LABORAL. 3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL, CONCLUSÃO, REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

A expressão Direito do Trabalho surgiu na Alemanha no início do século XX, mais precisamente em 1912, como sendo o conjunto de regras jurídicas e princípios, bem como instituições que tinham por finalidade o intuito de assegurar melhores condições de trabalho ao trabalhador (MARTINS, 2019. p. 63).

¹Aluno do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

²Professora Ms. do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

³ Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro universitário Eurípides de Marília, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

O objetivo do Direito do Trabalho é proteger a relação laboral, em razão de que antes de sua criação a relação de trabalho encontrava-se desprotegida, sendo que desde sua concepção era considerada uma relação de exploração entre as partes, na qual o empregador explorava a força de trabalho do empregado a fim de obter lucro.

O trabalho era conceituado como instrumento de tortura, tanto é que a palavra trabalho vem do latim “tripalium”, que significa instrumento de tortura, sendo conceituado como castigo de Deus para com o homem.

A primeira forma de trabalho que existiu foi a escravidão, relação na qual o senhor de escravos explorava a força de trabalho dos escravos sem qualquer contraprestação pecuniária, havendo somente a concessão de moradias em senzalas e o fornecimento escasso de comida, inexistindo qualquer condição de trabalho digna para sua sobrevivência, sendo estes trabalhadores considerados apenas como objetos por seus donos “o escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus” (MARTINS, 2019. p. 46).

A segunda forma de trabalho, surgiu no momento do feudalismo, cuja prestação de serviços pelo trabalhador era retribuída com proteção militar e política, sendo que os trabalhadores sequer eram considerados livres.

Apesar de não serem considerados escravos, a denominação utilizada para aqueles trabalhadores era a servidão, pois poderiam gerar seus sustentos contanto que sempre trabalhassem para o senhor feudal, entregando a ele parte de sua renda. No momento feudal persistia o conceito de trabalho como sendo uma forma de castigo, tanto é que os membros da nobreza não trabalhavam justamente por este motivo (MARTINS, 2019. p. 47).

Com o passar do tempo, em meados do século XIV, a relação havida no feudalismo foi sendo substituída pela terceira forma de trabalho conhecida, que era aquele realizado nas corporações de ofício, sendo conferida a liberdade para o obreiro escolher sua profissão, porém, na profissão escolhida permanecia em regime de trabalho vitalício, sendo este um nítido resquício do feudalismo.

Os denominados trabalhadores eram considerados em dois graus, o de mestre e o de aprendiz. Os mestres eram proprietários de suas oficinas, e passavam por uma obra-mestra para serem assim considerados. A obra-mestra tratava-se de uma prova que lhes conferia o título de mestre aos aprendizes, com exceção daqueles que eram filhos e genros desses mestres, os quais não eram subordinados a passar por tal prova para ser considerados mestres (MARTINS, 2019. p. 8).

Já no caso do aprendiz comum, estes deviam subordinação ao seu mestre, inclusive podiam ser punidos por eventuais erros de forma física. Estes aprendizes dependendo do

território em que trabalhavam, iniciavam a vida laboral entre 12 e 14 anos, com jornada de trabalho que poderia chegar a 18 horas por dia (MARTINS, 2019. p. 48).

Com a invenção do lampião a gás, mais precisamente em 1792, as indústrias começaram a exigir que os trabalhadores trabalhassem em períodos noturnos, vivendo somente para trabalhar, sem dignidade alguma, o que acabou por ocasionar a revolução francesa que, em 1789, pôs fim às corporações de ofício, criando a Constituição francesa no ano de 1848, fazendo incluir em sua concepção os direitos sociais e econômicos, assim como o direito ao trabalho.

Em que pese as mencionadas conquistas para o trabalhador e o fato do nascimento da relação de emprego, o obreiro continuou desprotegido na relação laboral, trabalhando em jornadas exaustivas que ultrapassavam quatorze horas diárias, sequer havendo a proteção aos direitos básicos e a sua dignidade.

Daí nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalhos e de salários, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestavam serviços por 12, 14, ou 16 horas diárias) e contra exploração de menores e mulheres (MARTINS, 2019. p 8).

Longos períodos de greve antecederam a criação do Direito do Trabalho em 1912, o qual surgiu com a finalidade de conter os abusos praticados pelo empregador, porém só com o fim da primeira guerra mundial tal conceito passou a ser palpável com a criação das constituições sociais.

A primeira Constituição a tratar sobre o Direito do Trabalho foi a do México, em 1917, estabelecendo um limite diário à jornada de trabalho, a proibição do trabalho do menor, a proteção à maternidade, direito de greve e a proteção contra acidentes de trabalho (MARTINS, 2019, p. 53).

Todavia, sabendo ainda que várias mudanças teriam que acontecer, foi criada a Constituição de Weimar em 1919 que deu origem a representação dos trabalhadores nas empresas, instituindo também o sistema de seguro social que por sua vez intitulou maiores direitos aos trabalhadores bem como melhores condições de trabalho, sendo criado também neste ano o Tratado de Versalhes, que criava a OIT – Organização Internacional do Trabalho.

No tocante ao Brasil, a busca pelo direito do trabalhador foi um tanto demorada, trazendo apenas pequenas mudanças como a abolição das corporações de ofício com a constituição de 1824 em seu art. 179, XXV, bem como, a Lei do Ventre Livre de 1871, com a abolição da escravidão somente em 1888.

A história do direito do trabalho no território brasileiro surgiu de fato, com a Constituição de 1934, trazendo melhores condições de trabalho, diretamente influenciada pela Constituição de Weimar de 1919, assinala Lenza (2014, p. 123) que “[...] o texto de 1934 sofreu forte influência da Constituição de Weimar da Alemanha de 1919, evidenciando, portanto, os direitos humanos de 2.^a geração ou dimensão [...]”.

Com a constituição de 1934 notou-se que a questão trabalhista passou a ter mais relevância, sendo garantidos direitos como a participação dos trabalhadores nos lucros (art. 157, IV) repouso semanal remunerado (art. 157 VI), estabilidade (art. 157, XII), direito de greve (art. 158), (MARTINS, 2019. p. 11).

Em que pese as garantias concedidas pela constituição de 1934, somente em 1943 o Brasil passou a ter uma legislação própria trabalhista, sendo criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mudando toda a estrutura do direito do trabalho brasileiro, garantindo qualidades de trabalho ímpares ao trabalhador, que passou a ter maior proteção do Estado, sendo esta ratificada pela da constituição de 1988 que trouxe em seu bojo os direitos fundamentais do trabalho em seus artigos 7º ao 11º, onde que podemos perceber maior concentração nos direitos dos trabalhadores (MARTINS, 2019. p.89).

Com base nessas notas introdutórias é possível perceber que o trabalho e a relação laboral desde os primórdios foram marcados por uma relação de exploração, de jornadas exaustivas e de sonegação de direitos aos trabalhadores, que sequer tinham assegurada sua dignidade humana, tampouco o fornecimento de local adequado para exercer a labuta.

É neste sentido que fica nítido o objetivo e pertinência do presente trabalho, o qual pretende demonstrar a importância do direito do trabalhador a um ambiente de trabalho humanizado, que leve em consideração sua dignidade humana, garantindo a sua proteção assim como os direitos fundamentais do trabalhador.

Portanto, o que se pretende é o estudo do meio ambiente de trabalho como fator propulsor do desenvolvimento do trabalhador, sendo um instrumento de viabilidade do Estado Democrático de Direito, devendo, portanto, ser garantido como forma de valorização do trabalho.

1 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Atualmente, muito se fala sobre a necessidade de o trabalhador produzir cada vez mais, porém pouco tem sido estudada a questão do ambiente de trabalho como uma forma de estimular essa produção exponencial, aumentando a satisfação do trabalhador com o meio em

que está inserido dentro da empresa. Outro ponto a se considerar é que na atualidade diversas doenças possuem diagnóstico ligado ao ambiente de trabalho ou decorrentes da forma de exercê-lo.

Assim, não se pode negar que o debate sobre a necessidade de um ambiente de trabalho saudável se faz necessário, de modo que a garantia desse direito constitui forma viável de proporcionar o desenvolvimento do trabalhador na empresa empregadora, fazendo com que o aumento da produção laboral seja natural, e não decorra de um aumento massivo do volume de trabalho, mas do engajamento profissional causado ao empregado pelo fornecimento dos meios adequados à realização da prestação de serviços pelo empregador.

Na legislação pátria o direito ao meio ambiente saudável foi primeiramente previsto pela Lei nº. 6938/81 que trouxe a Política Nacional de Meio Ambiente – PNMA, definindo o seguinte: “art. 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por: I - Meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, 1981).

Da legislação citada, é possível observar que a preocupação em relação ao meio ambiente não é muito antiga, tanto é que a necessidade de sua proteção se tornou crescente nos últimos anos, com previsões normativas e órgãos internacionais destinados à sua preservação. Voltando ao parâmetro nacional, o legislador não hesitou em dedicar um capítulo inteiro ao meio ambiente na Constituição, localizado no título VIII - Da Ordem Social.

Além da destinação de um completo capítulo à temática do meio ambiente, ainda no texto constitucional o legislador pátrio consignou esse direito como sendo um bem de natureza coletiva, extraindo-se este conceito do artigo 225 da CF que determina que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (BRASIL, 1988).

O meio ambiente constitui um bem de interesse público, cabendo à coletividade sua tutela e defesa, neste ponto, embora o legislador pátrio tenha configurado o meio ambiente como um bem, sua real intenção não foi a de conceituá-lo conforme o parâmetro civilista, o qual considera como bem objetos que sejam passíveis de apropriação individual. Pelo contrário, a despeito de se enquadrar como bem, o meio ambiente é patrimônio da coletividade, não sendo possível sua apropriação individual, tendo em vista o interesse coletivo em que se traduz.

Neste contexto, com observância na Lei n. 6938/81 – PNMA e em consonância com o a CF/88, podemos perceber que o direito ao meio ambiente se traduz no direito ao desenvolvimento equilibrado da pessoa humana, sendo que no âmbito do Direito do Trabalho

não poderia ser diferente sua conceituação, posto que se destina à valorização do trabalho humano, como bem determinou o legislador constitucional.

Confirmando este entendimento o Título VII estabelece que a defesa ambiental é um dos princípios que devem reger a ordem econômica, valorizando o trabalho humano e a livre iniciativa (BRASIL, 1988). Assim, a ordem econômica deve regular-se preservando a integridade de um meio ambiente saudável, zelando por sua defesa, sendo esta última um meio de garantir também a valorização do trabalho humano.

Nesse sentido, é possível concluir que o conceito de meio ambiente transcende a sua própria natureza de bem coletivo, podendo ser definido como o conjunto de estruturas naturais e decorrentes da ação humana que conjuntamente se interligam, dando origem a uma ordem social. Pode-se afirmar, portanto, que o meio ambiente é um direito fundamental representado pelo espaço que delimita as ações humanas, considerando toda a estrutura social, natural e cultural.

A visão holística do meio ambiente leva-nos à consideração de seu caráter social, uma vez definido constitucionalmente como bem de uso comum do povo, caráter ao mesmo tempo histórico, porquanto o ambiente resulta das relações do ser humano com o mundo natural no decorrer do tempo. Esta visão faz-nos incluir no conceito de ambiente, além dos ecossistemas naturais, as sucessivas criações do espírito humano que se traduzem nas suas múltiplas obras. Por isso, as modernas políticas ambientais consideram relevante ocupar-se do patrimônio cultural, expresso em realizações significativas que caracterizam, de maneira particular, os assentamentos humanos e as paisagens de seu entorno" (MILARÉ, 2000. p. 201).

Transferindo o conceito de meio ambiente para a relação de trabalho nota-se que este abrange todos os sentidos da relação de trabalho, como o local da prestação de serviços, o relacionamento interpessoal e, ainda, a forma de realização do trabalho, inferindo a necessidade de sua garantia.

Ambiente de trabalho é tudo o que condiciona a produção do trabalho, desde o local onde o trabalho é realizado, a forma de prover o necessário para que ele se desenvolva, o equilíbrio que deve ser buscado com os meios colocados à disposição do trabalhador para que este produza, devendo o mesmo assegurar as condições necessárias para uma condição de vida digna. Trata-se da quebra do conceito que mercadologicamente vem sendo tratado como trabalho. (OLIVEIRA, 2009. p. 7).

O meio ambiente de trabalho é um local onde os trabalhadores utilizam-se de suas ferramentas laborais, devendo ser um ambiente equilibrado e observar princípios de salubridade

e proteção em face da periculosidade com o mínimo de agentes que comprometam a integridade físico-psíquica do trabalhador, sendo o contrário, devendo zelar pela diminuição desses agentes.

Fiorillo conceitua meio ambiente de trabalho como:

Constitui ambiente de trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incomunicabilidade físico-psíquica dos trabalhadores [...] (2015, p. 60).

Nestas condições percebe-se que a proteção ao meio ambiente de trabalho é de extrema relevância para o direito, uma vez que é obrigação de todos zelar pelo ambiente de trabalho e garantir sua humanização, tendo em vista tal conceito estar intimamente ligado à saúde e ao desenvolvimento do trabalhador.

1.1 O Direito ao Meio Ambiente de Trabalho Digno e Humanizado

O meio ambiente adequado e seguro é um dos direitos mais importantes conferidos pela carta magna, isso porque relaciona-se diretamente com a saúde. Especialmente no âmbito trabalhista este direito possui o condão de garantir o desenvolvimento do trabalhador, de modo que se faz necessário garantir-lhe um ambiente laboral salubre com atenuação dos possíveis riscos existentes.

A CF impõe que é direito de todos o meio ambiente ecologicamente equilibrado, sendo possível transferir esta imposição para a seara trabalhista, consignando que é direito de todo trabalhador ter o meio ambiente laboral saudável. Assim, uma vez garantido o meio ambiente de trabalho salubre de forma a proteger o trabalhador durante o labor, também está lhe sendo garantida a proteção a sua saúde.

Nesse sentido, cabe aqui a análise do conceito e formas de humanização do meio ambiente laboral, sendo sua garantia também uma forma de valorização do trabalho humano.

Por certo que ao tutelar o direito ao meio ambiente laboral equilibrado a CF visa a proteção da própria vida, de forma que impõe a salubridade ao ambiente laboral, que deverá ser equilibrado e, senão livre, com a maior mitigação possível de agentes danosos ao bem-estar dos colaboradores, tal determinação constitucional, por sua vez, induz à humanização do trabalho.

A ideia de humanização do ambiente laboral tem o sentido de valorizar o trabalho, dando a ele a correta estima, respeitando a integridade da saúde do trabalhador sobretudo. Por outro lado, a necessidade de humanização impõe que não somente haja a falácia dessa garantia, mas

que a rotina laboral, bem como os instrumentos do trabalho e ainda, o ambiente laboral sejam propícios a maximizar a dignidade do trabalhador, preservando sua existência e desenvolvimento.

Tanto é que o texto constitucional, especialmente no artigo 170 da CF, determina que a atividade econômica deve ser fundada na valorização do trabalho, o que impõe, via de consequência sua humanização, não sendo permitido que a livre iniciativa aliada a busca pelo lucro insaciável seja colocada em patamar de valor maior do que a dignidade do trabalhador.

Em razão da constante busca pela obtenção do lucro, tendo em vista também as notícias e estatísticas ainda crescentes acerca do trabalho análogo à escravidão, o trabalho se mostra oportuno. Por certo que na sociedade atual em que a lucratividade tem sido colocada a despeito da própria vida humana, valores de humanização laboral e dignidade do trabalhador não podem ser deixados de lado.

Os avanços tecnológicos e, com eles, os procedimentos de automação, desconsideram o valor trabalho e prendem-se somente à produção e redução de custos com aumento de lucratividade. Dentro desta visão técnica fragmentada, a vida ou a própria existência humana acabam-se tornando infinitas, como é infinito o desejo pelo lucro insaciável. A partir do momento em que se considera a vida humana como algo finito, concebem-se novos valores que não somente a produção econômica e a expansão financeira, por conta que, devido ao curto tempo de existência, brota da vida o aspecto espiritual, com valores como a solidariedade, a benignidade, a compaixão etc (OLIVEIRA, 2009. p. 11).

Não se olvida que a dignidade do trabalhador viabilizada por meio de um ambiente de trabalho humanizado está diretamente relacionada com seu desenvolvimento pessoal, sendo certo que o fornecimento de condições de trabalho que respeitem o trabalhador, bem como sua condição humana, faz com que o mesmo se torne engajado para o labor, gerando produtividade e realização pessoal.

Através do trabalho criam-se significações para o mundo, estabelecem-se papéis na sociedade, erguem-se estruturas sociais, em parte originadas da forma como se sente o trabalho. Esta situação pode ser chamada de humanização do trabalho (OLIVEIRA, 2009. p. 06).

Não se discute também o fato de que o meio ambiente digno de trabalho constitui um direito subjetivo do trabalhador, sendo que uma vez sonegado pelo empregador, gerará o direito de ação ao empregado, que poderá demandar no judiciário indenização substitutiva. Por certo que a empresa empregadora deve primar pela resolução prévia do litígio, evitando uma possível

demanda, sendo de fundamental importância a observação das imposições da legislação vigente a fim de proteger a relação laboral.

2 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO MEIO AMBIENTE LABORAL

Observados os aspectos mencionados, tendo como base a necessidade de preservação do ambiente laboral como uma relação obrigacional de dupla via, cuja observação deve partir tanto do empregador como do empregado, não se pode deixar de lado a responsabilidade maior do empregador em relação ao empregado, tendo em vista a relação laboral ser uma relação jurídica de evidente discrepância, na qual a legislação deve buscar proteger a parte mais fraca da relação, qual seja, o empregado.

Conforme já observado a proteção do trabalhador decorre do fornecimento de um meio ambiente de trabalho devidamente humanizado, que leve em consideração a dignidade humana do trabalhador, garantindo seu desenvolvimento pessoal por intermédio da atividade realizada. Ao passo que o empregador deixa de fornecer a proteção adequada ao ambiente laboral, sua responsabilidade por eventuais danos ao empregado é maximizada.

O artigo 2º da CLT menciona que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943).

Por certo que ao explorar atividade econômica e dela se beneficiar lucrativamente, o empregador assume os riscos desta atividade, ao passo que, uma vez colocando em risco o empregado ou deixando de zelar por normas que assegurem sua integridade física e sua saúde, atrai para si o dever de arcar com as implicações de sua omissão, sem que haja, via de consequência, a necessidade de demonstração de culpa, sendo esta presumível.

Temos, portanto, o instituto da responsabilidade objetiva do empregador, a qual prescinde de demonstração de culpa dos danos causados ao empregado, podendo ser presumível conforme a causa do evento danoso ou em razão da atividade desempenhada pela empresa.

Conforme se depreende da regra do artigo 927, § único, do Código Civil, a responsabilidade objetiva decorre especificamente da lei ou de atividade potencialmente lesiva desempenhada pelo autor do dano “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem” (BRASIL, 2002).

Importante frisar que tendo em vista a obrigatoriedade imposta pela CF de proteção ao meio ambiente laboral, mesmo em se tratando de atividade empresarial que não seja

potencialmente de risco, ainda será possível invocar a responsabilidade objetiva do empregador, tendo em vista a natureza de direito fundamental e subjetivo ao meio ambiente laboral humanizado.

E mesmo para as atividades que por sua natureza não apresentem este risco, também se torna possível, por conta da condição de a proteção ao meio ambiente do trabalho ser direito fundamental, a aplicação da teoria objetiva contra o empregador nestes casos, seja quanto à prevenção, combatendo-se as distorções constatadas no ambiente de trabalho, quando não atendidos os princípios plasmados nos artigos 170 e 193 da Constituição Federal, seja no que se refere à indenização pelos danos, quando estes já tiverem ocorrido (OLIVEIRA, 2009. p. 19).

Quando se menciona o ambiente de trabalho, há duas principais espécies danosas que podem acometer o empregado decorrentes da não humanização do labor, sendo elas as doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho. Em ambos os casos, a responsabilidade do empregador decorre das próprias características da relação de trabalho, já que esta por ser de trato sucessivo exige que as obrigações se renovem diariamente.

Assim, tendo em vista as obrigações concomitantes, a relação de trabalho permite uma exposição maior do empregado a potenciais riscos, ainda que a atividade desenvolvida não seja de risco, devendo o empregador ser responsabilizado objetivamente em ambos os casos, sobretudo se considerarmos a obrigatoriedade de proteção ao ambiente aboral imposta pela CF.

3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

A jurisprudência tem se posicionado de forma assertiva frente ao impasse da responsabilidade do empregador em relação aos danos oriundos do meio ambiente laboral, sendo, a maioria das condenações, provenientes da aplicação do instituto da responsabilidade objetiva, mesmo nos casos em que a atividade desenvolvida pela empresa não é considerada danosa por si só.

Sobretudo, o que o judiciário no âmbito dos tribunais e juízes do trabalho têm levado em consideração é a sobreposição do direito à saúde do empregado, bem como demais direitos fundamentais como direito a integridade física e ainda, à proteção ao meio ambiente laboral.

ACIDENTE DE TRABALHO TÍPICO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA E SUBJETIVA DO EMPREGADOR. No próprio direito do trabalho consta o fundamento a ser utilizado para a responsabilização objetiva do empregador em todas as hipóteses de dano à saúde ou à vida do trabalhador. É um dos princípios fundamentais do direito do trabalho, o da

responsabilidade objetiva do empregador para com os haveres do empregado, por ser ele quem assume os riscos da atividade econômica, característica tão importante que integra o conceito de empregador, nos termos do artigo 2º, caput, da CLT. Se o acidente do trabalho, como gênero, trata-se da mais grave violação do direito à saúde do trabalhador, o sistema jurídico deve proporcionar resposta adequada a este fato. Daí por que se impõe que a responsabilidade do empregador pelos danos decorrentes de acidente de trabalho típico seja objetiva. Além da teoria ora adotada, a reclamada não propiciou ao reclamante um ambiente de trabalho seguro, na medida em que a máquina por ele operada, não observou as regras previstas na NR 12 da Port. 3.214/78 do MTE, observada a perícia técnica, específica para análise do maquinário no qual sofrido o acidente e a prova oral - configurando, também, a responsabilidade civil subjetiva (TRT 4, 2020).

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CARTEIRO. ASSALTOS. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DA EMPREGADORA. ATIVIDADE DE RISCO. Esta Corte consagra o entendimento de que, em situações fáticas como a retratada pelo Tribunal Regional, em que o reclamante, exercendo a função de agente de correios motorizado, foi vítima de vários assaltos, a responsabilidade civil da empregadora - ECT - é decorrente do risco acentuado a que foi submetido o empregado e está fundamentada na teoria do risco em função da organização de sua atividade econômica (arts. 2º da CLT e 927 do Código Civil), sendo despiendo que o ato lesivo tenha sido praticado por terceiro ou que o Estado não esteja promovendo a segurança pública de forma eficiente. Nesse sentido, e conforme precedentes desta Corte, aplicando-se a responsabilidade civil objetiva da ECT, merece reforma a decisão regional, condenando-se a reclamada ao pagamento da indenização por danos morais. Recurso de revista conhecido e provido (TST, 2019).

Cumpra esclarecer que nos casos em que a atividade empresarial não constituir atividade de risco, os moldes da responsabilidade objetiva impõem a demonstração de culpa, nexo de causalidade e a existência do dano efetivo, de forma que caso não haja a demonstração mencionada, a demanda promovida pelo autor será julgada improcedente.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. DANOS MORAIS. ACIDENTE DE TRABALHO. Para se chegar à conclusão pretendida pela reclamada, de que não restaram configurados o dano, o nexo de causalidade e o ato ilícito, necessário seria o reexame de fatos e provas, procedimento o qual encontra óbice na Súmula nº 126 desta Corte. Incólumes os arts. 5º, V e X, da CF, 818 da CLT, 373, I, do CPC, 12 e 186 do CC e 4º da LINDB. Agravo de instrumento conhecido e não provido. 2. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. Em face de possível violação do art. 944 do CC, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido (TST, 2018).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. DANO MORAL. REPARAÇÃO. VALOR FIXADO. RAZOABILIDADE 1. Na fixação do valor da reparação por dano moral, o magistrado deve valer-se dos

princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, previstos na Constituição Federal. 2. Há que atentar, também, para a gravidade objetiva da lesão, a intensidade do sofrimento da vítima, o maior ou menor poder econômico do ofensor e o caráter compensatório em relação à vítima e repressivo em relação ao agente causador do dano. 3. Somente no caso de arbitramento de valor manifestamente irrisório, ou de outra parte, excessivo, mediante a imposição de verbas absurdas, fora da realidade, despropositadas, é concebível impulsionar-se o recurso de revista ao conhecimento, por violação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade insculpidos no art. 5º, V, da Constituição Federal. 4. Caso em que o valor arbitrado pelo Tribunal Regional do Trabalho, no importe de R\$5.000,00 (cinco mil reais), não impulsiona ao conhecimento o recurso de revista, porquanto não se cuida de valor desproporcional, tampouco estratosférico. 5. Recurso de revista do Reclamante de que não se conhece (TST, 2018).

Especificamente no que concerne ao meio ambiente laboral, a atuação do Ministério Público do Trabalho tem sido de grande valia aliada a prestação jurisdicional, sendo possível obter a condenação do empregador a pagamentos de indenizações em razão de atos contrários à incolumidade do meio ambiente de trabalho.

RECURSO DE REVISTA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA ESPECÍFICA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. LEGITIMIDADE ATIVA. A Constituição Federal estabeleceu, no art. 129, III, que é função institucional do Ministério Público, dentre outras, "promover o inquérito e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos" (precedentes do STF e do TST). Recurso de revista de que não se conhece. DANO MORAL COLETIVO. "QUANTUM" INDENIZATÓRIO. No que tange ao "quantum" indenizatório por danos morais coletivos, fixado na instância ordinária no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é firme no sentido de que a revisão do valor somente é possível quando exorbitante ou insignificante, em flagrante violação dos princípios razoabilidade e da proporcionalidade, o que não é o caso dos autos. A verificação da razoabilidade do "quantum" indenizatório esbarra no óbice da Súmula nº 126 do TST, por pressupor reexame de fatos e provas. Recurso de revista de que não se conhece (TST, 2018).

Mesmo nos casos em que há divergência acerca da competência da justiça do trabalho, esta tem prevalecido no julgamento de lides que envolvam o meio ambiente laboral, sendo cetero afirmar que as normas de higiene e saúde do trabalhador se sobrepõe até mesmo às discussões de competência material, é o que se extrai do julgado colacionado abaixo:

RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ADEQUAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. SERVIDORES MUNICIPAIS ESTATUTÁRIOS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. Hipótese em que o Tribunal Regional declarou a incompetência desta Justiça

Especializada para processar e julgar ação civil pública que busca a adequação do meio ambiente de trabalho no âmbito do Município réu, ao fundamento de que "é incontroverso nos autos que os servidores do Município recorrido estão sob a égide de regime jurídico estatutário" e de que a "Excelsa Corte tem se manifestado de forma reiterada no sentido de que o disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária, seja qual for a causa de pedir formulada" . 2. Todavia, considerando que o que se tutela na presente demanda é a higidez do local de trabalho - e não o indivíduo trabalhador em si - não guarda relevância a qualificação do vínculo jurídico que os servidores possuem com o ente público réu. Com efeito, esta Corte tem decidido que a restrição da competência da Justiça do Trabalho para julgamento de servidores estatutários, resultante do decidido pelo STF na ADI 3.395-6, não alcança as ações cuja causa de pedir seja o descumprimento de normas trabalhistas de segurança, saúde e higiene dos trabalhadores. Não há, pois, como conferir outra solução à lide, que não a de considerar a Justiça do Trabalho competente para processar e julgar o feito. Inteligência da Súmula 736 do STF. Precedentes. 3. Violação do art. 114, IX, da Constituição Federal que se reconhece. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 2017).

Embora tenha perdurado a discussão acerca da responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador com relação aos danos ao empregado provocados pelo ambiente laboral, observa-se que a jurisprudência atual é uníssona no sentido de prevalecer a responsabilidade objetiva nestes casos, em especial se considerarmos o acidente de trabalho e a doença ocupacional.

Desta forma, vislumbra-se que a jurisprudência, assim como o legislador constituinte, busca pormenorizar os efeitos das condições danosas ao empregado advindas de um meio ambiente de trabalho em que não lhes são asseguradas a salubridade, a segurança e a higiene, prevalecendo a culpa do empregador nos casos em que verificada sua omissão com relação a proteção ao ambiente laboral.

CONCLUSÃO

O legislador constituinte, ao prever a proteção ao ambiente laboral como forma de viabilizar a valorização do trabalho, teve como intuito que a saúde do trabalhador fosse devidamente preservada, garantindo assim sua qualidade de vida.

Neste ponto, a importância da discussão do tema que aqui se propõe se mostra pertinente, sobretudo em razão da atividade empresarial na atualidade primar pelo lucro e deixar de observar e empregar métodos que garantam não só a preservação do meio ambiente laboral, mas também formas de precaução contra acidentes e doenças ocupacionais.

É nítido que a intenção do legislador foi garantir por meio de normas de segurança que os danos ambientais fossem mitigados, especialmente aqueles que afetam diretamente a saúde do empregado. Muito embora o cunho preventivo da determinação legal, ela também impõe um dever ao empregador, o de zelar pelo desenvolvimento do trabalhador. Ao passo que esta determinação deixa de ser observada por meio de métodos preventivos aplicados pela empresa, a responsabilidade do empregador resta configurada.

O instituto da responsabilidade civil aplicado em decorrência de acidente laboral exige a demonstração de culpa, especialmente se aliado ao entendimento descrito no artigo 7.º, inciso XXVIII, da CF, o que não mais se afigura exigível na justiça especializada do trabalho, especialmente após decisão do Supremo Tribunal Federal (RE n. 828040) sobre a temática.

Assim, a evolução sedimentada na jurisprudência pátria, permite influir que tanto nos casos de acidente de trabalho como nos de doença ocupacional decorrentes do meio ambiente laboral lesivo ou desprotegido, a responsabilidade do empregador será objetiva conforme art. 225, § 3.º, da CF/1988 e art. 14, § 1.º, da Lei 6.938/1981.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Código Civil.** 2002. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em 04/06/2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 04/06/2020.

BRASIL. **Constituição Federal.** 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 04/06/2020.

BRASIL. **Lei nº 6938/81- Dispões sobre a pPolítica Nacional do Meio Ambiente (PNMA).** 1981. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6938.htm. Acesso em 30/08/2020.

BRASIL, TRT-4 - ROT: 00200728820185040406, Data de Julgamento: 09/03/2020, 3ª Turma. Disponível em <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/819533554/recurso-ordinario-trabalhista-rot-200728820185040406?ref=serp>. Acesso em 30/07/2020.

BRASIL TST - ARR: 11394320105090007, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 02/05/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/05/2018. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/574042362/arr-11394320105090007/inteiro-teor-574042402?ref=serp>. Acesso em 30/07/2020

BRASIL TST - RR: 5682220135090022, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 13/06/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/06/2018. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/860310490/recurso-de-revista-rr-5682220135090022?ref=serp>. Acesso em 30/07/2020.

BRASIL TST - RR: 164006620095150023, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 21/06/2017, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/06/2017. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/471903024/recurso-de-revista-rr-164006620095150023?ref=serp>. Acesso em 30/07/2020.

BRASIL, TST - RR: 10026620420165020607, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 21/08/2019, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/08/2019. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/747864992/recurso-de-revista-rr-10026620420165020607?ref=serp>. Acesso em 30/07/2020.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 15. Ed. São Paulo: Saraiva 2014.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 18. Ed. São Paulo: Saraiva 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª. ed. São Paulo: Saraiva 2019.

MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

OLIVEIRA, Lourival José de. **A responsabilidade do Estado e da empresa na construção do meio ambiente do trabalho diante da nova realidade econômica**. ARGUMENTUM - Revista de Direito n. 10, p. 137-158, 2009.