
A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELOS DANOS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Valmir Cesar Pozzetti

Mestre e Doutor em Direito Ambiental pela Université de Limoges, França, com título revalidado pela Universidade Federal de Pernambuco.
Professor adjunto do Mestrado em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas (UEA).
Professor da Universidade Federal do Amazonas (UFAM).
E-mail: v_pozzetti@hotmail.com

Mariana Cruz Schettini

Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM).
Pós-graduada em Direito Processual Civil pela Universidade Anhanguera-Uniderp/IBDP/LFG.
Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera/Instituto Calvet/LFG. Especialista em Direito Privado pela ESMAM.
E-mail: marianacsadv@gmail.com

RESUMO

O modelo capitalista e a livre iniciativa, vigentes no Brasil, têm trazido algumas sequelas aos trabalhadores, o que é preocupante, pois corremos o risco de, em um futuro próximo, termos um exército de inválidos, oriundos de nossos postos de trabalho. Assim, o objetivo desta pesquisa é analisar a responsabilidade civil do empregador em virtude das doenças adquiridas no meio ambiente de trabalho, pois, diante desta realidade preocupante, é possível, por meio da teoria do risco integral (responsabilidade objetiva), afastar a discussão sobre a culpa; porquanto a obrigação de indenizar dependerá somente da comprovação do evento danoso e do nexo causal. Assim, afastam-se as excludentes de responsabilidade, uma vez que o meio ambiente do trabalho envolve a vida do trabalhador; por isso é fundamental que seja equilibrado e que se assegurem condições dignas de trabalho. A metodologia utilizada nesta pesquisa é indutiva e qualitativa quanto aos fins; e bibliográfica, quanto aos meios.

Palavras-chave: Meio Ambiente do Trabalho; Responsabilidade Civil; Responsabilidade Objetiva.

THE EMPLOYER'S CIVIL RESPONSIBILITY FOR DAMAGE IN THE ENVIRONMENT LABOR

ABSTRACT

The capitalist model and free enterprise, prevailing in Brazil, have brought some sequels to the workers, what is worrisome, because there is a risk that, in the near future, according to an army of invalids from our jobs. This, the objective of this research is to analyze the responsibility civil the employer, by virtue of acquired diseases in the working environment; because in the face of this worrying reality is possible, through the integral risk theory (responsability objective), keep the discussion on fault; Since the obligation to indemnify will depend only of proving the event harmful and the causal relationship. Thus, pulled away the exclusionary of the responsibility. The working environment involves the lives of workers, so it is essential that ensure balance and decent working conditions. The methodology used in this research is inductive and qualitative about the purposes and, with regard to the means is bibliographic references.

Keywords: *Environment Labor; Civil Responsibility; Objective Responsibility.*

INTRODUÇÃO

A busca pelo progresso e por novas tecnologias tem levado o homem a olhar o meio ambiente como fonte de recursos inesgotáveis, impulsionando-o a retirar desse meio tudo o que deseja, sem se preocupar com o retorno ou a busca do equilíbrio.

Nesse sentido, manter o equilíbrio ambiental é de suma importância. Mas cabe destacar que o meio ambiente se divide em meio ambiente natural e artificial. O objeto de nosso estudo está focado no meio ambiente artificial, que se configura naquele meio ambiente modificado pelo homem, por meio de sua ação; ou seja, o meio ambiente de trabalho que, modificado para ser adaptado às condições de trabalho, pode acarretar diversas mazelas ao homem, tais como as doenças oriundas da atividade laboral.

Importante destacar também que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 - CR/88, além de proteger o meio ambiente em seus diversos prismas, deu ênfase ao objetivo primordial da proteção, isto é, o de preservar o meio ambiente para que ele proporcione qualidade de vida aos homens e as suas futuras gerações, inclusive o meio ambiente do trabalho.

Dessa forma, o local onde o trabalhador passa de 6 a 8 horas diárias de sua vida, inegável e juridicamente, é considerado como meio ambiente de trabalho, devendo ser respeitados, nesse ambiente, a saúde, o bem-estar e a dignidade do trabalhador, propiciando-lhe, bem como ao empregador, um meio ambiente nos termos do art. 225 da CR/88.

A CR/88, em seu artigo 7º, inciso XXII, estabeleceu os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Os riscos a que se refere o texto constitucional estão configurados como atividades insalubres e perigosas, além dos acidentes do trabalho. Dessa forma, esses ambientes insalubres, perigosos e penosos devem sofrer adaptações para proteger a saúde do trabalhador. Este ônus é do empregador, que quer explorar a atividade econômica.

Nessa perspectiva, o presente estudo se justifica em virtude de o empregador, ao contratar o trabalhador, recebê-lo sadio (realiza exames médicos admissionais para contratá-lo), e, ao final da prestação laboral (por demissão ou aposentadoria), não poder devolvê-lo doente à sociedade, relegando-o à própria sorte ou aos ombros da previdência social:

não pode o Estado arcar com os ônus de um lucro que o empregador teve na sua atividade econômica.

A metodologia utilizada nesta pesquisa é a do método indutivo, com pesquisa bibliográfica à doutrina, à legislação e à jurisprudência, com o cunho qualitativo.

1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O meio ambiente de trabalho é considerado o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, devendo ser equilibrado; em outras palavras, deve ser salubre e livre de agentes que comprometam a integridade físico-psíquica dos trabalhadores. Para melhor entendimento do tema, importante traçar considerações gerais sobre sua definição legal, sobre essa espécie de meio ambiente e sua natureza jurídica.

1.1 Considerações sobre o Meio Ambiente

O conceito de meio ambiente engloba todos os elementos naturais e artificiais que circundam os seres humanos, com a finalidade de manter a integridade física e psíquica destes.

A Lei n. 6.938/81 - Política Nacional de Meio Ambiente - PNMA, assim define meio ambiente:

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;

Pode-se então observar que o legislador estava mais preocupado com as condições naturais do meio ambiente: físicas, químicas e biológicas. Já com o advento da CR/88, esse conceito de meio ambiente pode ser estendido com o fim de inserir outros aspectos ambientais.

A preocupação com o meio ambiente é antiga, de acordo com Moraes (2011, p. 868) “em vários ordenamentos jurídicos, nas Ordenações Filipinas, por exemplo, previam pena grave ao agente que cortasse uma árvore ou seu fruto, poderia este ser açoitado ou degredado para a África

por quatro anos”.

Todavia, no Brasil apenas com o advento da Lei n. 6.938/81 - Lei da Política Nacional do Meio Ambiente - e da CR/88 houve uma especial preocupação com a proteção ao meio ambiente de forma específica, isto é, destinou-se um capítulo para o tema.

O meio ambiente do trabalho é a espécie caracterizada pelo conjunto de condições existentes no local de trabalho, que deve primar pela qualidade de vida do trabalhador (art. 7º, XXXIII, e art. 200, II e VIII, da CR/88).

Para Nascimento (2009, p. 64 - 65),

O meio ambiente de trabalho é, exatamente o complexo máquina-trabalho; as edificações, do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc.

O ambiente de trabalho pode ser definido, então, como o conjunto de fatores internos e externos que atuam direta e indiretamente na qualidade de vida das pessoas e nos resultados dos seus trabalhos.

O local de trabalho, seja um escritório, uma fábrica, um banco, um ônibus, ou mesmo os locais fora da empresa onde o trabalhador exerce sua profissão devem ser saudáveis e agradáveis, sendo a garantia de qualidade do meio ambiente responsabilidade do empregador.

Dessa forma, a caracterização do meio ambiente do trabalho está além do local físico onde o trabalhador desenvolve sua atividade profissional.

José Afonso da Silva (2009, p. 24) entende que

O meio ambiente do trabalho corresponde ao complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados, e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam.

Nesse contexto, a Convenção n. 155, artigo 30, alínea “c”, da Organização Internacional do Trabalho - OIT - definiu como sendo local de trabalho “todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou

onde têm de comparecer, e que estejam sob controle, direto ou indireto, do empregador.

A CR/88 foi considerada um marco na proteção ao meio ambiente do trabalho, pois, antes de ela entrar em vigor, as questões relacionadas ao meio ambiente de trabalho eram resolvidas com o pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade e outras indenizações na Justiça comum; não se considerava o acidente de trabalho como matéria da Justiça trabalhista. Veja-se o que que dispõe o art. 225 da CR/88 sobre essa questão:

Art. 225 - 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.

Desse modo, o texto constitucional consagrou a obrigação do poder público e da coletividade de defender, preservar e garantir o direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, como bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida.

1.2. Natureza jurídica

O meio ambiente é um direito fundamental de terceira geração, do qual fazem parte os direitos de solidariedade e fraternidade, imprescindíveis à condição humana.

O Direito Ambiental do Trabalho constitui, ainda, direito difuso fundamental inerente às normas sanitárias e de saúde do trabalhador (CR/88, art. 196); e, por isso, merece a proteção dos poderes públicos e da sociedade organizada, conforme estabelece o art. 225 da CR/88.

Nesse sentido, a CR/88, artigo 7º, inciso XXIII, tratou de assegurar o direito dos trabalhadores a adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade, conforme a previsão dos artigos 189 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. A CR/88 elenca, como atribuição do Sistema Único de Saúde- SUS, a proteção ao meio ambiente do trabalho:

Art. 200 - Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Na esfera infraconstitucional, a Lei n. 6.938/81 - Lei de Política Nacional do Meio Ambiente - é de grande importância para o Meio Ambiente do Trabalho.

De acordo com Melo (2011, p. 5), essa lei define poluição como sendo a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que, direta ou indiretamente, prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população (art. 3º, inciso III); e define poluidor como a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental (art. 3º, inciso IV). Já o art. 14 da Lei n.6.938/81 estabelece:

Art. 14 -Sem prejuízo das penalidades definidas pela legislação federal, estadual e municipal, o não cumprimento das medidas necessárias à preservação ou correção dos inconvenientes e danos causados pela degradação da qualidade ambiental sujeitará os transgressores:

[...]

§1º -Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade.

Nessa linha de raciocínio, Melo (2001, p. 3) assim se manifesta:

Decerto que o requisito dos efeitos de possíveis danos podem atingir uma determinada categoria (coletivo) ou uma massa indefinida de trabalhadores de diversas categorias (difuso). Entretanto, o meio ambiente do trabalho deve ser sempre tomado com um bem difuso a ser tutelado. Em suma, o Direito Ambiental do Trabalho, quanto à sua natureza jurídica, nasce como disciplina que integra essa categoria de direitos; não se funda na titularidade de situação subjetiva meramente individual. As suas normas não têm natureza jurídica de Direito do Trabalho, como, aliás, decorre da própria CLT, cujo art. 154 diz que a observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras obrigações que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos.

Assim, o meio ambiente é patrimônio de todos, tem natureza indivisível e transindividual, não suscetível de apropriação individual, pois pertence a toda a coletividade, presente e futura.

1.3. Meio ambiente do Trabalho Equilibrado: Direito Fundamental

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um direito fundamental do trabalhador.

Dessa forma, não pode ser definido como mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, pois a proteção daquele é distinta da assegurada ao meio ambiente do trabalho. A proteção ao meio ambiente laboral visa a salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente em que desenvolve as suas atividades.

De acordo com Melo (2011, p. 3), o bem ambiental envolve a vida do trabalhador como pessoa e integrante da sociedade, devendo ser preservado por meio da implementação de adequadas condições de trabalho, de higiene e de aspectos pertinentes à Medicina do Trabalho.

Desse modo, afirma Lima (2006, p. 688) que “a proteção do meio ambiente do trabalho está vinculada diretamente à saúde do trabalhador como cidadão”, razão pela qual se trata de um direito de todos, a ser instrumentalizado pelas normas gerais que aludem à proteção dos interesses difusos e coletivos.

Em determinados países, principalmente na Europa, o regulamento das empresas é bastante rígido, restringindo até mesmo o poder disciplinar do empregador. De acordo com Sússekind (2008, p. 211),

O direito comparado revela diferentes normas alusivas ao regulamento da empresa. Assim, por exemplo, na França, o *règlementintérieur* é obrigatório em todas as empresas que empreguem habitualmente pelo menos vinte empregados; contém obrigatoriamente certas cláusulas (disciplina e segurança e higiene do trabalho); as cláusulas devem observar a legislação e as convenções coletivas; e, antes de expedido pelo empregador, tem de ser consultado o respectivo comitê da empresa ou, se for o caso, os delegados do pessoal. Na Itália, em virtude do acordo interconfederativo de 18 de abril de 1966, as comissões internas das empresas industriais têm o encargo de ‘examinar com os dirigentes da empresa, antes de sua aplicação, o *regolamento d’azienda*, visando à correta solução de possíveis controvérsias’. E, com a vigência da Lei nº 300, de 20 de maio de 1970, ‘a unilateralidade do regulamento interno ficou condicionada a limites legais cada vez mais restritivos. O próprio poder disciplinar, que emana do poder de comando do empresário, sofreu restrições por parte dessa lei. Em alguns países são ouvidos os sindicatos representativos dos empregados.

O direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado está disposto

ainda no art. 196 da CR/88, segundo o qual a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e outros agravos.

Além disso, conforme preceitua o art. 200, incisos II e VIII, da CR/88, compete ao Sistema Único de Saúde - SUS, além de outras atribuições, nos termos da lei, executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador, e colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Nesse sentido, Raimundo Simão de Melo (2011, p. 3) afirma que o inciso XXII do art. 7º da CR/88 confere o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, de higiene e segurança, tem caráter nitidamente ambiental e sanitário”.

José Afonso da Silva (2009, p. 24) ensina que

A qualidade do meio ambiente transforma-se, assim, num bem ou patrimônio, cuja preservação, recuperação ou revitalização se tornaram um imperativo do Poder Público, para assegurar uma boa qualidade de vida, que implica boas condições de trabalho, lazer, educação, saúde, segurança – enfim, boas condições de bem-estar do Homem e de seu desenvolvimento.

As normas de saúde, higiene e segurança não são normas de direito privado, relacionadas ao contrato individual do trabalho, embora a este se integrem. Ao contrário, integram um sistema normativo que visa a proteger o meio ambiente laboral.

Desse modo, é direito fundamental dos trabalhadores ter um meio ambiente de trabalho equilibrado, sendo função do poder público fiscalizar os locais de trabalho e as condições mais adequadas a cada atividade.

2 TUTELAS JURÍDICAS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O meio ambiente do trabalho possui previsão em várias normas, entre elas: a Consolidação das Leis do Trabalho, a CR/88 e a Lei de Política Nacional de Meio Ambiente, entre outras.

A tutela jurídica é uma das formas pelas quais o Estado assegura proteção a quem seja titular de um direito subjetivo. Desse modo, é importante analisar as diretrizes de cada norma em destaque.

2.1 Consolidação das Leis do Trabalho- CLT - Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, nos artigos 154 a 223, trata de segurança e da Medicina do Trabalho, trazendo importantes disposições que, se efetivamente cumpridas, representarão grande avanço na prevenção do meio ambiente do trabalho.

Em primeiro lugar, a empresa deverá adotar medidas coletivas de prevenção dos riscos ambientais. Em relação à proteção dos trabalhadores, deverá preocupar-se com os Equipamentos de Proteção Individual -EPI's, isto é, todo dispositivo ou produto de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

Todavia, não é suficiente o fornecimento de equipamentos de proteção, pois a empresa deve orientar e treinar os trabalhadores sobre o uso correto e conservação dos EPI's, bem como substituí-los imediatamente, quando danificados ou extraviados, responsabilizando-se pela sua higienização e manutenção periódica.

Como salienta Melo (2011, p. 10), “ao empregado, por outro lado, incumbe usar os EPI's, utilizando-os apenas para a finalidade a que se destinam”. Deve ainda, responsabilizar-se pela sua guarda e conservação e comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso, cumprindo, finalmente, as determinações do empregador sobre o uso adequado.

ACLT estabelece que a orientação, a fiscalização, a adoção de medidas de proteção ao meio ambiente do trabalho e a aplicação de penalidades, no caso de descumprimento das normas atinentes a esses aspectos, cabe às Delegacias Regionais do Trabalho:

Art. 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

No tocante à obrigação do empregador, a CLT determina que

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.

Já em relação aos empregados, a CLT assim dispõe:

Art. 158 - Cabe aos empregados:

- I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
 - II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.
- Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:
- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
 - b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa

A CLT também traz obrigações ao poder público:

Art. 160 - Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

§ 1º - Nova inspeção deverá ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar, prontamente, à Delegacia Regional do Trabalho.

§ 2º - É facultado às empresas solicitar prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações.

A CLT determina ainda, em seu artigo 161, outras atribuições ao delegado regional do Trabalho em relação à existência de risco grave e iminente para o trabalhador.

Importante salientar, ainda, que o texto legal é bem claro ao delegar ao Ministério do Trabalho a elaboração de normas gerais e específicas

sobre segurança, Medicina e higiene no trabalho, cujo resultado é a Portaria n. 3.214/77:

Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;

[...]

Assim, a CLT estabeleceu vários parâmetros a serem respeitados em relação ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, cabendo ao empregador e ao empregado obedecê-los e, ao poder público, fazer cumpri-los. Além da CLT, a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente também tutela o meio ambiente do trabalho, conforme se verá a seguir.

2.2 PNMA - Política Nacional de Meio Ambiente- Lei n. 6.938/81

A Política Nacional do Meio Ambiente tem o objetivo de estabelecer padrões que tornem possível o desenvolvimento sustentável, por meio de mecanismos e instrumentos capazes de conferir ao meio ambiente uma maior proteção.

A Lei de Política Nacional do Meio Ambiente definiu poluição como sendo a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que, direta ou indiretamente, prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população (art. 3º, inciso III); e, o poluidor como a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental (art. 3º, inciso IV).

A importância para as questões ambientais é tamanha que grande parte do texto da Lei n. 6.938/81 foi recepcionada pela CR/88, com base em seus artigos 22, inciso IV, 24, inciso VI, e 225); e, desde então, tem sido o referencial na proteção do meio ambiente.

A Lei de Política Nacional do Meio Ambiente é que atualmente sistematiza, conceitua e instrumentaliza a ação ambiental no Brasil, visando a dar efetividade ao princípio matriz do art. 225 da CR/88, ou seja, o direito de todos a um meio ambiente ecologicamente equilibrado. Os objetivos da PNMA são:

Art. 2º - A Política Nacional do Meio Ambiente tem por objetivo a preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental propícia à vida, visando assegurar, no País, condições ao desenvolvimento socioeconômico, aos interesses da segurança nacional e à proteção da dignidade da vida humana.

Assim, para se alcançar o desenvolvimento socioeconômico, nos termos do Princípio do Desenvolvimento Sustentável, só será possível com a observância dos objetivos arrolados no art. 4º da Lei n. 6.938/81, que têm por escopo a preservação, a melhoria e a recuperação da natureza e dos ecossistemas.

Deve-se ressaltar que os princípios legais que regem esse instituto encontram-se nos incisos I a X do art. 2º da Lei n.6.938/81 e destinam-se a orientar toda a sociedade, destacando-se a importância de ações governamentais, da racionalização do uso da água e do solo, do planejamento e da fiscalização do uso de recursos naturais, de incentivos à pesquisa e às tecnologias, da proteção de áreas ameaçadas e da educação ambiental, entre outros.

Ao cumprir os objetivos da LPNMA, assegura-se a qualidade ambiental propícia à vida das presentes e futuras gerações, pois é possível planejar políticas públicas, em longo prazo, de proteção ao meio ambiente de trabalho nas diversas esferas da Federação.

2.3 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

As consequências do descaso com a proteção ambiental ao longo do século passado são visíveis a todos, pois, diante da ausência de medidas estatais e de políticas públicas em prol do meio ambiente do trabalho, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 - CR/88 - surgiu para salvaguardar a saúde do trabalhador e o meio ambiente equilibrado.

A Declaração de Estocolmo de 1972 foi uma importante fonte inspiradora, pois a proteção do meio ambiente como bem jurídico difuso passou a ser um dos assuntos de relevante interesse nacional, com um capítulo próprio, além de vários outros dispositivos esparsos que buscam o equilíbrio ambiental em todas as atividades humanas.

A CR/88 enuncia como fundamento da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, no art. 1º, inciso IV, e ainda destaca, no art. 170, a valorização do trabalho humano como fundamento da ordem econômica, assegurando a todos uma existência dig-

na.

Nesse contexto, os direitos fundamentais dos trabalhadores, que eram relegados, passaram a ser protegidos no Estado Democrático de Direito.

A CR/88 foi considerada um marco na proteção ao meio ambiente do trabalho. Segundo Raimundo Simão de Melo (2011, p. 2), antes de essa constituição entrar em vigor, as questões relacionadas ao meio ambiente de trabalho eram resolvidas com “o pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade e outras indenizações na Justiça comum; não se considerava o acidente de trabalho como matéria da Justiça trabalhista”.

Neste sentido, a CR/88, em seu art. 7º, inciso XXIII, tratou de assegurar o direito dos trabalhadores a adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

Já o art. 114, inciso I, da CR/88 estabeleceu ser competência da Justiça do Trabalho processar e julgar as lides relacionadas ao trabalho:

Art. 114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004)

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

Em relação à competência, cabe à União legislar de forma geral, estabelecendo os pisos mínimos em matéria ambiental, e aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, tratar de forma suplementar e residual, a fim de suprir omissões daquela:

Art. 23 - É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

[...]

II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas porta-

doras de deficiência;

[...]

VI - proteger o meio ambiente e combater a poluição em qualquer de suas formas.

Art. 24 - Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

[...]

VI - florestas, caça, pesca, fauna, conservação da natureza, defesa do solo e dos recursos naturais, proteção do meio ambiente e controle da poluição;

[...]

VIII - responsabilidade por dano ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico;

[...]

XII - previdência social, proteção e defesa da saúde.

Desse modo, a CR/88 estabeleceu, de forma inovadora no ordenamento nacional, a previsão de competências e responsabilidades. A partir das disposições constitucionais de 1988, o meio ambiente passa a ser considerado um direito fundamental materialmente constitucional, seguindo a posicionamento internacional, principalmente da Organização Internacional do Trabalho - OIT - e da Organização Mundial da Saúde - OMS, conforme se apresenta a seguir.

2.4 Organização Internacional do Trabalho - OIT - e Organização Mundial da Saúde OMS

A Organização Internacional do Trabalho - OIT - é uma agência das Nações Unidas, composta por representantes de entidades de trabalhadores, empregadores e Governo; surgiu em 1919, com o advento do *Tratado de Versalhes*.

Desde sua criação, a OIT aprovou seis convenções destinadas à proteção da saúde e à integridade física dos trabalhadores (limitação da jornada de trabalho, proteção à maternidade, trabalho noturno para mulheres, idade mínima para admissão de crianças e o trabalho noturno para menores).

Nesse contexto, várias convenções da OIT foram promulgadas pelo Brasil. Entre estas, a Convenção n. 155, de 1981, que trata da segurança e da saúde dos trabalhadores e do meio ambiente do trabalho, determinando

a definição de políticas nacionais coerentes em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente do trabalho.

A Convenção 155 da OIT foi aprovada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 2/1992). Assim dispõe o artigo 3º, alínea “e”, dessa convenção:

Art. 3º - Para os fins da presente Convenção:

[...]

e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Já o artigo 4º, item 2, da referida convenção determina que a política estatal deve ser direcionada para prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, que tenham relação com a atividade de trabalho ou se apresentem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que forem razoáveis e possíveis, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

A Convenção n. 161 da OIT, também aprovada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 86/89, prioriza, em seu artigo 1º, I e II, as funções essencialmente preventivas dos serviços de saúde no trabalho, que devem orientar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa, nos seguintes termos:

Artigo 1º - Para os efeitos do presente Convênio:

a) a expressão serviços de saúde no trabalho designa uns serviços investidos de funções essencialmente preventivas e encarregados de assessorar o empregador, os trabalhadores e a seus representantes na empresa sobre:

I) os requisitos necessários para estabelecer e conservar um meio ambiente de trabalho seguro e sadio que favoreça uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;

II) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, tendo em conta seu estado de saúde física e mental;

b) a expressão representantes dos trabalhadores na empresa designa as pessoas reconhecidas como tais em virtude da legislação ou da prática nacionais.

A Assembleia Mundial de Saúde é o principal órgão decisório da Organização Mundial da Saúde; dela participam delegações de todos os

Estados-membros da OMS.

Esta Assembleia Mundial de Saúde (OMS, 2010, p. 6) aprovou um plano que beneficia a saúde dos trabalhadores, em 2007. Trata-se de um plano de ação global (PAG) para proporcionar novo estímulo para ação dos Estados-membros.

Esse plano tem por base a estratégia mundial de saúde ocupacional para todos da Assembleia Mundial da Saúde de 1996. Além disso, a Declaração de Stresa, de 2006, sobre a Saúde dos trabalhadores foi marcante para a segurança e a saúde no trabalho, relacionado, principalmente, com a Convenção da OIT n. 187, de 2006, e a Carta de Bangkok para a promoção da saúde em um mundo globalizado.

O Plano de Ação Global (OMS, 2010, p. 7) estabeleceu cinco objetivos que são importantes para o meio ambiente de trabalho: a) elaborar e implementar instrumentos de políticas e normas para a saúde dos trabalhadores; b) proteger e promover a saúde no ambiente de trabalho; c) promover o desempenho e o acesso aos serviços de saúde ocupacional; d) fornecer e divulgar evidências, objetivando a ação e a prática; e) incorporar a saúde dos trabalhadores em outras políticas.

3 RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA EM FACE DO DANO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A responsabilidade civil assenta-se, segundo a teoria clássica, em três pressupostos: um dano, a culpa do autor do dano e a relação de causalidade entre o fato culposos e o mesmo dano.

Considerando a responsabilidade civil como de natureza civil, é importante analisar sua definição jurídica e suas modalidades, bem como a opção do legislador de utilizar a responsabilidade objetiva nos casos de danos ao meio ambiente de trabalho.

3.1 Considerações sobre Responsabilidade Civil

A opção de tutelar o trabalhador e o meio ambiente de trabalho é emblemática, pois um novo paradigma da ordem jurídica foi criado - a responsabilidade civil objetiva do empregador, orientada no solidarismo constitucional que objetivou tutelar a dignidade do trabalhador.

Conforme salienta Gonçalves (2012, p. 78), “O legislador pátrio, contornando a discussão sobre o vocábulo *faute*, preferiu valer-se da noção

de ato ilícito como causa da responsabilidade civil.”.

Para Barros (2009, p. 454), “toda atividade lesiva a um interesse patrimonial ou moral gera necessidade de reparação, de restabelecimento do equilíbrio violado, que é o fato gerador da responsabilidade civil.”.

Nessa conjuntura, Barros (2009, p. 454) afirma ainda:

A função da responsabilidade é, portanto, servir como sanção civil, de natureza compensatória. Essa sanção funda-se na culpa (responsabilidade subjetiva) e também no risco (responsabilidade objetiva), ‘representando esta última uma reformulação da teoria da responsabilidade civil dentro de um processo de humanização’.

Dallegrave Neto (2011, p. 8) assevera que,

Na responsabilidade civil contratual, os chamados deveres comportamentais implícitos e anexos ao contrato de trabalho são, via de regra, obrigações *de meio* para o empregado e empregador. De consequência, o ônus da prova é, em regra, da vítima. Tal regra, contudo, comporta exceções, podendo haver casos de inversão do ônus da prova em prol do trabalhador, como nos casos em que os próprios deveres anexos forem previstos expressamente em lei. Cite-se como exemplo o dever de fornecer e instruir o uso de EPI previsto no art.157, da CLT e na NR n. 6. Neste caso o ônus de demonstrar que cumpriu tal dever de conduta expresso em lei é do empregador.

No Direito Brasileiro, a responsabilidade civil está disciplinada no Código Civil Brasileiro, *in verbis*:

Art. 186 - Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187 - Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Desse modo, com relação à natureza do ato, a responsabilidade pode ser classificada em: objetiva ou subjetiva.

Na modalidade objetiva, a responsabilidade funda-se na teoria do risco, que, traduzindo para o âmbito trabalhista, defende a ideia de que, em determinadas atividades, a magnitude do risco é tamanha que o simples

exercício geraria a responsabilidade do empregador de indenizar todo e qualquer dano sofrido pelo seu empregado, sempre, em virtude da realização daquela atividade.

Segundo José Affonso Dallegrave Neto (2011, p. 8), o chamado risco do empregador se dá em quatro dimensões objetivas:

- a) assunção do risco pela viabilização da atividade econômica da empresa, conforme estatui o *caput* do art.2º da CLT;
- b) assunção do risco quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza risco físico para outrem, conforme dispõe o parágrafo único do art. 927 do Código Civil;
- c) assunção do risco do empregador perante terceiros pelos atos (culposos) exercidos por seus empregados ou prepostos no exercício do trabalho, conforme art. 932, III, do Código Civil;
- d) assunção do risco ambiental contra terceiros e contra empregados decorrente do exercício de sua atividade, conforme art. 225, § 3º, combinado com o art. 200, VIII, ambos da Constituição Federal.

Nesse contexto, independentemente da existência de culpa, o agente causador do dano tem a responsabilidade de reparar ou de indenizar o trabalhador temporário, conforme se verifica no art. 927 do Código Civil, *in verbis*:

Art. 927 - Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único - 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.

Na modalidade subjetiva, por sua vez, é necessário comprovar a existência de culpa *lato sensu* na conduta do agente a quem se imputa o ato. Assim sendo, para que alguém seja obrigado a reparar dano nessa modalidade, é necessário ainda, aferir se houve conduta dolosa ou culposa apta a gerar o dano sobre o qual se funda o direito a perceber a reparação do trabalhador.

Nesses casos, é importante estabelecer qual o momento processual mais adequado para que o juiz, verificando a presença dos pressupostos legais, determine e inversão da distribuição do ônus probatório de lides que

implicam danos ao trabalhador.

De acordo com Gemignani (2012, p. 1),

Não se desconhece que as normas relativas ao ônus da prova constituem, também, regra de julgamento, a fim de evitar o *non liquet*, pois as consequências da falta de comprovação de fato ou circunstância relevante para o julgamento da causa devem, quando da decisão, ser atribuídas à parte a quem incumbia o ônus da sua prova. Trata-se do aspecto objetivo do ônus da prova, que é dirigido ao juiz. No entanto o aspecto subjetivo da distribuição do ônus da prova mostra-se igualmente relevante norteando, como uma verdadeira bússola, o comportamento processual das partes. Com efeito, participará da instrução probatória com maior empenho a parte sobre a qual recai o encargo probatório de determinado fato controvertido no processo. Portanto, como a distribuição do encargo probatório influi decisivamente na conduta processual das partes, elas devem ter exata ciência do ônus atribuído a cada uma delas para que possam, com vigor e intensidade, produzir oportunamente as provas que entenderem necessárias.

Portanto, como o empregador é o responsável por adotar condutas de precaução e prevenção para garantir meio ambiente de trabalho seguro, ele detém melhor aptidão para a produção da prova, de modo que, quando a inversão se opera por força judicial (*opejudicis*), assim deve ser explicitado pelo juiz na fase de instrução, a fim de conferir maior certeza às partes acerca de seus encargos processuais, preservando o devido processo legal e evitando a insegurança jurídica.

Ressalte-se que a inversão do ônus da prova é subdividida em duas modalidades, como bem destacou Gemignani (2012, p. 1):

Em julgamento proferido no Resp 802832/MG - Recurso Especial 2005/0203865-3 - STJ 2ª Seção - 13/04/2011 - publicado no DJE de 21 de setembro de 2011, o Relator Ministro Paulo de Tarso Sanseverino ressaltou ser preciso estabelecer uma diferenciação entre duas modalidades de inversão do ônus da prova: [...]

Quando *ope legis*, a própria lei, atenta às peculiaridades de determinada relação jurídica, excepciona a regra geral de distribuição do ônus da prova estabelecido nos artigos 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e 333 do CPC. Nessas hipóteses, não se coloca a questão de estabelecer qual o momento adequado para a inversão do ônus da prova, pois a inversão foi feita pelo próprio legislador e, naturalmente, as partes, antes mesmo da formação da relação jurídico-processual, já devem conhecer o ônus probatório que lhe foi atribuído por lei.

Quando *opejudicis*, ou seja, a inversão decorre da determinação do magistrado, a aplicação dos princípios da prevenção e da precaução nas questões afetas ao meio ambiente de trabalho respalda a inversão do ônus e sua imputação ao empregador, não só porque é ele quem tem maior aptidão para produzir a prova, mas também porque cabe a ele a adoção e a efetiva implementação das condutas de prevenção e precaução.

O § 1º do art. 14 da Lei n. 6.938/81, ao tratar de responsabilidade civil por danos ambientais e à saúde do trabalhador, estabelece que

Art. 14[...]

§ 1º - Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade.

Cumpra ressaltar que o fundamento jurídico para a adoção da responsabilidade objetiva, na esfera contratual trabalhista, não se encontra restrito à teoria do risco proveito ou no conceito legal de empregador. Ele tem base constitucional:

Art. 170 - A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País

Art. 193 - A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Decorre, portanto, das disposições constitucionais a responsabilização do empregador, pois, do solidarismo constitucional, traduzido na valorização da dignidade humana e nos fundamentos da ordem econômica, como a função social da propriedade, o primado do trabalho, a proteção ao meio ambiente e a busca de pleno emprego (art. 1º, III; art. 3º, I; art. 170 e art. 193 da CR/88).

3.2 Papel do Estado e Dever do Empregador: Defesa do Meio Ambiente do Trabalho

Prevenção significa agir antecipadamente. Contudo, para que ocorra o dano, é preciso que se forme conhecimento do que prevenir. A Declaração do Rio/92 definiu com clareza o princípio da prevenção:

Princípio n. 2 - Os Estados, em conformidade com a Carta das Nações Unidas e com os Princípios do direito internacional, tem o direito soberano de explorar seus próprios recursos segundo suas próprias políticas do meio ambiente e desenvolvimento e a responsabilidade de assegurar que atividades sob sua jurisdição ou controle não causem danos ao meio ambiente de outros Estados ou de áreas além dos limites da jurisdição nacional.

Para evitar consequências prejudiciais e visando a respaldar o Desenvolvimento Sustentável, aplica-se o Princípio da Prevenção nos casos de impactos ambientais já conhecidos e estudados. Para tanto, é necessária a existência de informações suficientes para afirmar que se trata de um ato pernicioso e passível de causar desequilíbrio ambiental.

Tal premissa foi consagrada no Princípio n. 21 da Declaração de Estocolmo:

Princípio n. 21 - Em conformidade com a Carta das Nações Unidas e com os Princípios de direito internacional, os Estados têm o direito soberano de explorar seus próprios recursos em aplicação de sua política ambiental, e a obrigação de assegurar-se de que as atividades que se levem a cabo, dentro de sua jurisdição, ou sob seu o controle, não prejudiquem o meio ambiente de outros Estados ou zonas situadas fora de sua jurisdição nacional.

A CR/88 incorporou tal dispositivo em seu artigo 225, dando a devida proteção ao meio ambiente, à saúde, e assegurando a qualidade de

vida.

Para concretizar o princípio no sistema jurídico nacional, a tutela administrativa ambiental criou uma série de instrumentos para aplicar a prevenção na prática, tais como: o licenciamento ambiental e respectivo Estudo Prévio de Impacto Ambiental, o zoneamento administrativo, o estabelecimento de padrões da qualidade ambiental, o tombamento e as sanções administrativas.

O licenciamento ambiental, conforme Silva (2009, p. 285), “são os atos administrativos de controle preventivo de atividades de particulares no exercício de seus direitos.” O tombamento é um ato administrativo que consiste em uma intervenção direta do Estado na propriedade, de caráter público ou privado, com o intuito de preservar os elementos do meio ambiente.

Já o Estudo de Impacto Ambiental consiste na avaliação das proporções das possíveis alterações que um empreendimento pode ocasionar ao meio ambiente. O zoneamento administrativo é um instrumento de planejamento do uso do solo e da gestão ambiental, que consiste na delimitação de zonas ambientais e na atribuição de usos e atividades compatíveis, segundo as características de cada uma delas.

3.3 Acidentes de Trabalho e Responsabilidade do Empregador

A existência de dano no meio ambiente de trabalho geralmente está relacionada aos acidentes de trabalho; por isso a importância de analisar os vários tipos de acidente de trabalho encontrados na legislação brasileira.

Dallegrave Neto (2011, p. 5) explica que, quando se fala em acidente do trabalho: “[...] trata-se do gênero que abrange: acidente-tipo; doença ocupacional; acidente por concausa e acidentes por equiparação legal (respectivamente, arts. 19, 20 e 21 da Lei n. 8.213/91).” Esse autor explica ainda que todas essas espécies de acidente, uma vez tipificadas, produzem os mesmos efeitos para fins de liberação de benefícios previdenciários, de aquisição de estabilidade e até mesmo para fins de crime contra a saúde do trabalhador.

O acidente-tipo - ou típico - de trabalho está previsto no artigo 19 da Lei n.8.213, de 24 de julho de 1991, e caracteriza-se pela existência de evento único, súbito, imprevisto e bem configurado no espaço e no tempo.

Veja-se a definição do conceito legal do acidente-tipo de

trabalho,transcrita do mencionado artigo:

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

Nesses acidentes típicos as consequências geralmente são imediatas, ao contrário do que ocorre nas doenças ocupacionais, que se caracterizam por um resultado mediato, porém evolutivo.

O acidente do trabalho por equiparação, por sua vez, está previsto no artigo 21 da Lei n. 8.213/91, subdividido em causa direta (concausas) e indireta (equiparação legal). A concausa será considerada acidente do trabalho, para todos os efeitos de lei, ainda que a execução do trabalho não tenha sido a causa única e exclusiva do acidente ou da doença ocupacional, quando as condições de trabalho concorrerem diretamente para o advento do infortúnio.

As doenças ocupacionais são previstas nos artigos 20 e 21-A da Lei n.8.213/91, para fins previdenciários e indenizatórios, sendo divididas em doenças profissionais, doenças do trabalho e doenças decorrentes do Nexo Técnico Epidemiológico - NTEP.

Já o artigo 21 da Lei n.8.213/91, dando clareza às partes, estabelece um rol de elementos, definindo os atos que se equiparam a acidentes de trabalho.

Nesse sentido, Monteiro (2012, p. 25) ressalta que as doenças profissionais, de acordo com a Lei n. 8.213/93, são caracterizadas pela peculiaridade no exercício de determinada atividade, ou seja, decorrem unicamente daquela prestação laboral específica, que traz como uma de suas características a insalubridade. Pelo fato de serem consideradas insalubres pela Previdência Social, o nexos de causalidade, quando da ocorrência do acidente, é presumido, o que não se confunde com presunção de culpa, que é relacionado com a Responsabilidade Civil Objetiva.

A doença do trabalho, por outro lado, é conceituada pela Lei n.8.213/91, como aquelas desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado; e com ele se relacionam diretamente.

A doença ocupacional decorrente de Nexo Técnico Epidemiológico, inserida no art.21-A da Lei n.8.213/91, com o advento da Lei n.

11.430/06, é aquela que tem sua incidência estatística e epidemiológica resultante do cruzamento da Classificação Internacional de Doença - CID. Com a atividade da empresa Classificação Nacional de Atividade Econômica - CNAE, advém o NTEP, que gera presunção relativa de que a doença acometida pelo empregado é ocupacional.

Assim, a responsabilidade civil está intimamente vinculada ao conceito de culpa. Nos dizeres de Martins (2010, p. 140),

Os artigos 186 e 927 do Código Civil estabelecem que aquele que por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

A culpa é um ato violador do direito de outrem praticado com negligência, imprudência ou imperícia.

O não pagamento das verbas trabalhistas devidas ao empregado mostra a idoneidade financeira da empresa prestadora de serviços. Isso indica que a tomadora dos serviços tem culpa *in eligendo* e *in vigilando*, pela escolha inadequada de empresa inidônea financeiramente e por não a fiscalizar pelo cumprimento das obrigações trabalhistas.

É importante entender os conceitos de culpa *in eligendo* e *in vigilando*. Gagliano (2008, p. 123) assevera a seguinte conceituação a respeito da culpa:

Quando existe intenção deliberada de ofender o direito, ou de ocasionar prejuízo a outrem, há o dolo, isto é, o pleno conhecimento do mal e o direto propósito de o praticar. Se não houvesse esse intento deliberado, proposital, mas o prejuízo veio a surgir, por imprudência ou negligência, existe a culpa (*stricto sensu*).

A culpa *in eligendo* é aquela que recai sobre sujeito que elegeu, outorgou poderes a terceiro ou, ainda, sobre sujeito que é responsável pelas atitudes de terceiro. Conforme Gagliano (2008, p. 124), tal postura quanto à culpa foi herdada do Código de Napoleão, que prevê a responsabilidade não somente pelos danos provocados por nossa própria culpa, mas também por aqueles provocados pelas culpas das pessoas pelas quais somos responsáveis, ou, ainda, pelas coisas que temos sob a nossa guarda. A responsabilidade *in eligendo* é, portanto, aquela verificada no momento da escolha realizada.

Segundo Gagliano (2008, p. 125), esta ocorre

[...] quando a responsabilidade é atribuída a quem escolheu mal – *male electio* – aquele que praticou o ato. Certas pessoas estão subordinadas a outras por uma rela-

ção jurídica que lhes confere um poder de ação, do qual pode advir dano a terceiro. Tais pessoas devem ser bem escolhidas, já que, por seus atos, responde quem as escolheu.

De acordo com Gonçalves (2012, p. 80), “a culpa *in vigilando*, ao seu turno, é aquela que recai sobre sujeito que tem a obrigação de fiscalizar determinadas pessoas. Traduzindo, aquele que tem por dever vigiar a conduta de outrem, e não o faz, responsabiliza-se por ela”.

Para assinalar a classificação quanto ao modo da culpa, Gagliano (2008, p. 130) aduz que a culpa *in vigilando* é: “a que decorre da falta de vigilância, de fiscalização em face da conduta de terceiro por quem nos responsabilizamos.”.

Ao se falar de responsabilidade por dano ao meio ambiente do trabalho, é importante salientar o papel das normas regulamentadoras.

Por força do que se dispõem os arts. 155 e 200 da CLT, foi elaborada a Portaria n. 3.214/78 pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que, por meio de várias Normas Regulamentadoras - NRs - do meio ambiente laboral no que diz respeito à segurança, à higiene e à Medicina do Trabalho.

Essas normas regulamentadoras n.º 1 a 33, que são normas técnicas que cuidam da segurança e da saúde do trabalhador, passaram a ser elaboradas e revisadas de forma tripartite, com a participação do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, o que representa, em princípio, avanço e grandepasso na busca da melhoria das condições de trabalho e da democratização das relações laborais.

De acordo com Melo (2011, p. 18), a partir da NR-9 da Portaria n. 3.214/78, são obrigatórias a elaboração e implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, por meio da antecipação, do reconhecimento, da avaliação e do consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho.

Nesses termos, Simão (2011, p.18-19) afirma que

Como se vê, esse programa é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, devendo estar articulado com os demais programas de prevenção ambiental. O dimensionamento desse programa vincula-se à gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento. Entre outras atribuições,

cabem a esses serviços promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto por meio de campanhas quanto de programas de duração permanente.

Conforme preceitua Teixeira (2011, p. 61), a NR-4 da Portaria n. 3.214/78 estabelece que as empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativos e Judiciário que possuam empregados regidos pela CLT manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

Os julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho sobre acidente do trabalho, há uma década, são claros na adoção da responsabilidade civil do empregador pelo simples risco criado no desenvolvimento da atividade da empresa, isto é, adotam a teoria da responsabilidade objetiva:

Responsabilidade civil. Teoria do risco (presunção de culpa). Atividade perigosa (transportador de valores). 1. É responsável aquele que causa dano a terceiro no exercício de atividade perigosa, sem culpa da vítima. 2. Ultimamente vem conquistando espaço o princípio que se assenta na teoria do risco, ou do exercício de atividade perigosa, daí há de se entender que aquele que desenvolve tal atividade responderá pelo dano causado”. STJ. 3ª Turma. REsp. n.185.659/SP, Rel.: Ministro Nilson Naves, julgado em 26 jun.2000.

“Ação de indenização por acidente de trabalho – Danos morais e estéticos – Culpa presumida. A moderna teoria da responsabilidade civil aponta no sentido de ser a responsabilidade da empresa, pelos danos causados ao empregado, objetiva, em virtude do risco inerente ao seu negócio. Neste prisma, não seria sequer necessária a prova da culpa do empregador, bastando que se demonstrasse o nexo de causalidade e o dano para que surgisse a responsabilidade civil da preponente. Pela teoria da ‘culpa presumida’, ocorre uma inversão do *onus probandi*. Assim, presume-se o comportamento culposo do causador do dano, cabendo-lhe demonstrar a ausência de culpa, para se eximir do dever de indenizar. Não faz jus a vítima ao recebimento de pensão mensal e vitalícia, visto que a redução de sua capacidade laboral não restou comprovada. Na fixação da indenização por danos morais, recomendável que o arbit-

ramento seja feito com moderação, proporcionalmente ao grau de culpa, no nível socioeconômico do autor e, ainda, no porte econômico do réu, valendo-se o juiz de sua experiência e do bom senso, atento à realidade de cada caso.(TAMG. 4ª Câm.Cível. Apelação n. 0371914-0, Rel.: Juiz Domingos Coelho, julgado em 2 out. 2002).

Danos morais – Responsabilidade objetiva – Doença ocupacional (Ler/Dort) – Ação trabalhista. A doença ocupacional, resultante de lesões por esforços repetitivos (LER) ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), é capaz de justificar o direito à indenização por danos morais, na Justiça do Trabalho, sem prejuízo da indenização previdenciária, à luz da teoria da responsabilidade patronal objetiva, dado que o empregador assume os riscos da atividade econômica e o ônus da prova de causas excludentes da culpa presumida. (Pará. TRT. 8ª Região. 2ª Turma. RO n.0978/2001, Rel.: Juiz Vicente José da Fonseca, julgado em 16 maio 2001).

Ao analisar-se a responsabilidade civil adotada pela Justiça do Trabalho no Brasil, fica claro que a Responsabilidade Civil Subjetiva vai incidir sobre a inexecução de obrigações de meio (art.186, CC), tais como os danos decorrentes de abuso de direito (art. 187, CC) e nos casos de indenização acidentária causada pelo empregador. (art. 7º, XXVIII, *in fine*, da CR/88).

Em contrapartida, de acordo com Vianna (2011, p. 45), a Responsabilidade Civil Objetiva ocorrerá em quatro casos: sobre a inexecução de obrigações de resultado, tais como aqueles danos decorrentes da simples e regular execução do contrato em face da assunção do risco da atividade econômica; sobre a indenização decorrente de risco físico ou perigo em atividade normal da empresa e danos ambientais em relação a todas as vítimas, à comunidade e aos trabalhadores (art. 225, § 3º, CR/88 e art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/81); e, quando atribuída ao empregador por dano de terceiro decorrente de ato culposo praticado por empregado ou preposto em razão do contrato de trabalho.

Dessa forma, pelo conjunto de regras expostas, tanto o poder público, em seu poder de polícia, de contrato temporário de mão de obra ou de tomador de serviço, quanto o empregador privado, têm responsabilidade civil por danos causados ao trabalhador, seja por dolo ou por culpa.

CONCLUSÃO

O desenvolvimento social e econômico do empregado, no meio ambiente de trabalho, demanda uma política de prevenção de riscos laborais cuja finalidade é proteger a saúde e a segurança do trabalhador, assim como garantir a higidez desse microambiente.

A defesa do meio ambiente, nos termos do art. 170 da CR/88, princípio inserido na ordem econômica, funda-se na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa. Esse tratamento constitucional revela que a defesa ambiental deve funcionar como um mecanismo de harmonização entre o valor “trabalho” e o valor “livre iniciativa”.

Desse modo, deve o poder público exigir um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, porque isso garante a proteção da saúde, cuja efetivação se fará através da adoção de um adequado sistema de prevenção de riscos laborais.

É nesse contexto de harmonização entre trabalho, livre iniciativa e defesa do meio ambiente que o art. 225, § 1º, V, da CR/88 confere ao poder público e à sociedade a responsabilidade de assegurar a efetividade do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, a atribuição de controlar a produção, a comercialização, o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco à vida, a qualidade de vida e o meio ambiente.

O risco à saúde do trabalhador afeta a sua qualidade de vida; e, por essa razão, incumbe ao poder público controlar a forma como a atividade produtiva se desenvolverá, a fim de que ela não ponha em risco a qualidade de vida do trabalhador e a higidez do meio ambiente de trabalho.

Dessa forma, é essencial equilibrar a livre iniciativa no exercício da atividade econômica com os ditames da justiça social; pois os trabalhadores, as vítimas involuntárias dessas atividades, não podem ser entregues à própria sorte, isto é, não devem suportar pessoalmente o risco da atividade econômica.

Assim, não basta garantir a sobrevivência do trabalhador concedendo somente benefícios de caráter alimentar. É fundamental a toda sociedade assegurar existência digna, e, caso ocorra um dano ao meio ambiente do trabalho, que o empregador seja responsabilizado objetivamente.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. rev. e amp. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. *Código Civil*. Lei n. 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 10 jun. 2013.

BRASIL.. *Constituição da Republica Federativa do*. Congresso Nacional, Brasília, 1988. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 11 jun. 2013.

BRASIL. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 11 jun. 2013.

BRASIL.. *Lei n. 6.938 de 31 de agosto de 1981*. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e da outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 9 jun. 2013

BRASIL.. *Lei n. 9605, de 12 de fevereiro de 1998*. Dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, e dá outras providências.

CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 7. ed. rev. e ampl. São Paulo, SP: Atlas, 2007.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*. 3. ed. 78/105. LTr: São Paulo, 2011.

GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. *Novo Curso de Direito Civil*, v. III: *Responsabilidade Civil*. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

GEMIGNANI, Daniel e GEMIGNANI, Tereza A. A. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 35, jul.-dez. Campinas. 2009, p. 70.

GEMIGNANI, Daniel e GEMIGNANI, Tereza A. A. *Funcionários descartáveis: Trabalhador tem sido tratado como mercadoria*. Disponível em: [http://www.conjur.com.br/2012-fev-26/ambiente-trabalho-foco-direi-](http://www.conjur.com.br/2012-fev-26/ambiente-trabalho-foco-direi)

to-seculo-xxi Acesso em: 12 jul. 2013.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Responsabilidade civil*. 14.ed. São Paulo: Saraiva, 2012

JÚNIOR, José Cairo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. ampl. e atual. Salvador: Podivum, 2008.

LIMA, Francisco Meton Marques de. *As implicações recíprocas entre o meio ambiente e o custo social do trabalho*.v. 70, n.6, São Paulo: Revista LTr, junho/06, p. 686-694.

MARTINS, Sérgio Pinto.*Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo:Atlas, 2010.

MELO, Raimundo Simão de. Responsabilidade civil do empregador pelos danos ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 16, n. 2796, 26fev.2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/18580>>. Acesso em: 21 ago. 2013.

MELO, Raimundo Simão de. Responsabilidade objetiva e inversão da prova nos acidentes de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, n. 70-01, p. 29, jan. 2006.

MONTEIRO, Antônio Lopes. *Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas*.7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 868.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. Capítulo 8. 2.ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 178-203.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.*Convenção nº 155*.Disponível em:<<http://www.onu.org.br/onu-no-brasil/oit/>>. Acesso em: 10 jun. 2013.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais.* /OMS; tradução do Serviço Social da Indústria. – Brasília: SESI/DN, 2010. 26 p. Disponível em:<whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241599313_por.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2013.†

SILVA, José Afonso da. *Direito Ambiental Constitucional*. 7. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2009.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Renovar, 2008.

TEIXEIRA, João Carlos. A legislação de saúde do trabalhador aplicável e vigente no Brasil. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, n. 21 - Ano XI -mar. 2001, p. 60-80.

VIANNA, José Ricardo Alvarez. *Responsabilidade civil por danos ao meio ambiente*. 2.ed. Curitiba: Juruá, 2011.

Artigo recebido em: 25/4/2015.

Artigo aceito em: 29/9/2015.