ISSN Impresso 1809-3280 | ISSN Eletrônico 2177-1758
www. esmarn.tjrn.jus.br/revistas

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS DANOS AO MEIO AMBIENTE LABORAL

EMPLOYER'S LIABILITY IN THE DAMAGE TO THE WORKPLACE ENVIRONMENT

Caren Silva Machado *
Rodrigo Goldschmidt **

RESUMO: O meio ambiente de trabalho consiste em um direito humano fundamental de terceira dimensão e pode ser conceituado como todo local onde são desempenhadas as atividades laborais, o qual deve ser livre de agentes nocivos à saúde física ou mental do trabalhador. Destaca-se a importância de estudar essa temática pelo fato de que os acidentes laborais comumente são decorrentes dos ambientes de trabalho impróprios. O Brasil está em quarto lugar no *ranking* mundial no que tange ao maior número de acidentes de trabalho. O presente estudo tem o objetivo geral de analisar se a responsabilidade civil do empregador nos danos ao meio ambiente laboral é objetiva ou subjetiva. Quanto aos objetivos específicos, esta pesquisa irá verificar o conceito de meio ambiente laboral como uma espécie de meio ambiente à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, bem como estudar o instituto da responsabilidade civil do empregador para verificar se é possível admitir que seja objetivo, a partir de uma análise sistemática e harmônica do art. 1º, III; *caput* do art. 7º; *caput* e inciso III do art. 170; e § 3º do art. 225 da Constituição Federal e parágrafo único do art. 927 do Código Civil. O método de pesquisa é dedutivo e hermenêutico. A metodologia é bibliográfica e documental.
Palavras-chave: Meio ambiente laboral. Danos. Responsabilidade civil do empregador.

ABSTRACT: The work environment consists of a fundamental human right of third dimension, and can be conceptualized as any place where work activities are performed, which must be free of harmful agents in worker's physical or mental health. It highlights the importance of studying this subject by the fact that labor accidents commonly arise

* Mestranda de Direitos Fundamentais da Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade Anhanguera (UNIDERP). Professora e pesquisadora da UNOESC – Chapecó. Coordenadora adjunta do Grupo de Pesquisa Trabalho Digno da UNOESC. Advogada. Chapecó – Santa Catarina – Brasil.

** Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Professor e pesquisador do Programa de Mestrado em Direito da UNOESC. Coordenador da Linha de Pesquisa em Direitos Fundamentais Sociais da UNOESC. Juiz do Trabalho Titular da Vara do Trabalho de Joaçaba. Chapecó – Santa Catarina – Brasil.

from improper work environments. Brazil is the fourth in the world ranking regarding the greatest number of accidents. This study has the general objective of analyzing if the liability of the employer in the damage to the work environment is objective or subjective. As for specific goals, this research will verify the concept of the working environment as a kind of environment in the light of the principle of human dignity; and study the institute of civil liability of the employer to see if it is possible to admit that it is objective from a systematic and harmonic analysis of the article 1, III; caput of Article 7, caput and Part III of article 170 and §3 of article 225 of the Federal Constitution and sole paragraph of article 927 of the Civil Code. The research method is deductive and hermeneutic. The methodology is bibliographic and documentary.
Keywords: Work Environment. Damage. Employer's Liability.

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO; 2 CONFIGURAÇÃO LEGISLATIVA ACERCA DO MEIO AMBIENTE; 3 MEIO AMBIENTE E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA; 4 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO; 5 CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.

1 INTRODUÇÃO

O meio ambiente laboral é um dos principais temas do direito do trabalho. O presente estudo tem a intenção de demonstrar que ele é uma espécie de meio ambiente e, portanto, um direito humano de terceira dimensão. Desse modo, é grande a importância de tutelar o meio ambiente laboral, garantindo o exercício do trabalho digno pelos empregados.

Grande parte dos acidentes de trabalho ocorridos é consequência da submissão do empregado a um meio ambiente de trabalho inadequado, ou seja, exposição de trabalhadores a condições laborais contrárias à previsão legal vigente no Brasil. Essa realidade coroa a busca pelo lucro, em detrimento do trabalho digno. Em recente notícia veiculada no *site* oficial da Organização das Nações Unidas (ONU, 2013), o organismo internacional anuncia que um trabalhador morre a cada 15 segundos em decorrência de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho.

Diante de dados alarmantes e com consequências trágicas não somente para o trabalhador e sua família, mas também para toda a sociedade, não só pelo ponto de vista do trabalho digno, mas também financeiro, uma vez que a ocorrência de acidentes de trabalho onera sobremaneira a sociedade

por meio do pagamento de benefícios previdenciários e gastos hospitalares, a comunidade acadêmica tem a nobre missão de combater essa chaga social, mediante a pesquisa científica e sua divulgação.

O objetivo da presente pesquisa é verificar se a responsabilidade civil do empregador é objetiva ou subjetiva quando existirem danos decorrentes de um meio ambiente de trabalho que não atende aos princípios e regras previstos pelo ordenamento jurídico brasileiro, bem como pelas normas de ordem internacional, como a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 1.254/1994, que trata das normas de medicina e segurança no trabalho e meio ambiente laboral. O método utilizado é o dedutivo, partindo de uma premissa maior para uma menor, e hermenêutico, buscando uma interpretação harmônica do ordenamento jurídico brasileiro. Quanto à metodologia, será utilizada metodologia bibliográfica, abordando a doutrina reconhecida e também a pesquisa documental sobre as decisões pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Inicialmente, a pesquisa define o conceito sobre meio ambiente em sentido amplo, sob a óptica do princípio da dignidade da pessoa humana, para verificar se um meio ambiente equilibrado trata-se de um direito humano. Na sequência, será apresentado o conceito sobre meio ambiente laboral; para isso, será verificado o que dizem a doutrina, a jurisprudência e o arcabouço legislativo nacional e internacional. Finalmente, abordar-se-ão o conceito e entendimento doutrinário e legal acerca da responsabilidade civil do empregador na ocorrência de danos ao meio ambiente laboral.

Esta pesquisa dedica-se a verificar a responsabilidade do empregador em relação aos danos causados ao empregado. Assim, não será analisada a responsabilidade em face da autarquia previdenciária ou de outros atores sociais.

2 CONFIGURAÇÃO LEGISLATIVA ACERCA DO MEIO AMBIENTE

A Constituição da OIT, também conhecida como Declaração da Filadélfia (1948), aprovada na 29ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Montreal – 1946), tendo por anexo a Declaração Referente aos Fins e Objetivos da Organização, aprovada na 26ª Reunião da Conferência (Filadélfia – 1944), no seu art. 1º, cria a organização e dispõe que lhe compete "promover a realização do programa exposto no preâmbulo da presente constituição e na declaração referente aos fins e objetivos da OIT" (OIT, 1948)[1]. No preâmbulo, está dito que os trabalhadores devem ser protegidos contra "moléstias graves ou profissionais e os acidentes de trabalho" (OIT, 1948). Referente aos fins e objetivos da declaração, no item III, alínea "g", consta que compete aos integrantes da OIT "assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações" (OIT, 1948).

Ainda no âmbito da OIT, vale menção a Convenção nº 155[2], aprovada em 1981, cujas disposições, no dizer de Brandão (2006, p. 53), "provocaram uma substancial mudança na abordagem da proteção à saúde nos tratados até então firmados, introduzindo-se, no sistema jurídico, um novo paradigma de natureza objetiva". De acordo com seu art. 3º, alínea "e", o termo 'saúde', em relação ao trabalho, abrange não somente a ausência de afecções e 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. O princípio

1 Sobre a importância da OIT, Camino (2004, p. 35) assevera: "Hoje já se fala num direito internacional do trabalho, capitulado no direito internacional público, que não se limita às relações dos Estados entre si, mas, também, como organismos internacionais no intuito de universalizar os princípios da justiça social e correspondentes normas jurídicas; estudar questões conexas das quais depende a consecução dessas ideias; incrementar a cooperação internacional, visando à melhoria das condições de vida do trabalhador. O direito internacional do trabalho tem a sua normatividade em tratados, declarações, recomendações e resoluções da OIT. Tais normas expressam a permanente busca dos povos de efetivar a ideia de um direito que viabilize a harmoniosa convivência entre capital e trabalho, que somente será possível quando a humanidade se convencer de que o valor do trabalho humano deve prevalecer, sendo o capital mero instrumento da sua realização".

2 A Convenção nº 155 da OIT versa sobre saúde e segurança dos trabalhadores.

da dignidade da pessoa humana, contemplado no dispositivo em comento, sustenta os direitos fundamentais[3] do homem, entre eles, o direito à saúde[4].

O art. 12, item 1, do texto internacional em foco diz expressamente que "os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de toda a pessoa de desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental" (OIT, 1981); no item 2, alínea "b", afirma que os Estados devem adotar, como medida, a "melhoria de todos os aspectos de **higiene do trabalho e do meio ambiente**" (OIT, 1981, grifo nosso).

O pacto em tela regulamenta, na ordem internacional, o que já ventilara a Declaração Universal dos Direitos Humanos, ou seja, as medidas que, no plano econômico, social e cultural, devem ser adotadas para garantir a liberdade e a dignidade humanas[5], entre elas, a proteção da saúde mental do trabalhador[6]. Também, é o primeiro pacto internacional a reconhecer como

3 "Direitos fundamentais são, portanto, todas aquelas posições jurídicas concernentes às pessoas, que, do ponto de vista do direito constitucional positivo, foram por seu conteúdo e importância (fundamentalidade em sentido material), integrados ao texto da Constituição e, portanto, retiradas da esfera de disponibilidade dos poderes constituídos (fundamentalidade formal), bem como as que, por seu conteúdo e significado, possam lhes ser equiparados, agregando-se à Constituição material, tendo, ou não, assento na Constituição formal (aqui considerada a abertura material do catálogo)" (SARLET, 2003, p. 85).

4 O art. 6º da CRFB/88 assim estabelece: "São direitos sociais a educação, **a saúde,** o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição" (BRASIL, 1988, grifo nosso).

5 A respeito da importância do diploma internacional em comento, vale citar Piovesan (2009, p. 11): "Além disso, em face da indivisibilidade dos direitos humanos, há de ser definitivamente afastada a equivocada noção de que uma classe de direitos (a dos direitos civis e políticos) merece inteiro reconhecimento e respeito, enquanto outra classe de direitos (a dos direitos sociais, econômicos e culturais), ao revés, não merece qualquer observância. Sob a ótica normativa internacional, está definitivamente superada a concepção de que os direitos sociais, econômicos e culturais não são direitos legais. A ideia da não acionabilidade dos direitos sociais é meramente ideológica e não científica. São eles autênticos e verdadeiros direitos fundamentais, acionáveis, exigíveis e demandam séria e responsável observância. Por isso, devem ser reivindicados como direitos e não como caridade, generosidade ou compaixão".

6 É pertinente citar, nesse diapasão, Leal (2000, p. 110): "A partir da adoção da Carta das Nações Unidas tivemos, sem dúvidas, um novo marco na regulação jurídica e política dos direitos sociais, econômicos e culturais, eis que, em seu capítulo IX, intitulado *Cooperação internacional Econômica e Social*, vemos o estabelecimento de que um dos principais objetivos desta instituição é o aumento do nível de vida, o pleno emprego e a criação de condições para o progresso e o desenvolvimento econômico e social; a adoção

direito do ser humano políticas e normas voltadas à proteção da sua saúde mental, em especial, no ambiente de trabalho[7].

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), no art. 1º, inciso III, proclama a dignidade da pessoa humana[8] como fundamento da República e, no art. 170, dispõe que a ordem econômica e a livre iniciativa devem respeitar e promover a existência digna[9]. Aliás, a dignidade da pessoa humana figura como princípio jurídico consagrado na Carta Magna. Como tal, possui força normativa e pode ser exigida coercitivamente. Nessa linha, é o entendimento de Sarlet (2004).

Essa dupla perspectiva dos direitos fundamentais (formais e materiais), preconizada por Miranda (2012), permite descortinar o véu da política, da ideologia e das formas para averiguar se um dado direito, segundo o senso comum de uma sociedade, é ou não fundamental, o que coaduna com o

de soluções para problemas internacionais que envolvam matérias econômicas, sociais e culturais. Em outras palavras, pretendeu o PIDESC incorporar aqueles dispositivos da Declaração Universal e da Carta das nações Unidas sob a forma de normas jurídicas cogentes e vinculantes frente aos Estados-Parte".

7 Nesse aspecto, vale a advertência de Bobbio (2004, p. 43, grifo do autor): "Deve-se recordar que o mais forte argumento adotado pelos reacionários contra os direitos sociais, não é a sua falta de fundamento, mas a sua inexequibilidade. Quando se trata de enunciá-los, o acordo é obtido com relativa facilidade, independentemente do maior ou menor poder de convicção de seu fundamento absoluto; quando se trata de passar à ação, ainda que o fundamento seja inquestionável, começam as reservas e as oposições. O problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de **justificá-los**, mas o de **protegê-los**. Trata-se de um problema não filosófico, mas político".

8 Na acepção de Miranda (2012, p. 472), "[...] a dignidade da pessoa é da pessoa concreta, na sua vida real e quotidiana; não é de um ser ideal e abstrato. É o homem ou a mulher, tal como existe, que a ordem jurídica considera irredutível, insubstituível e irrepetível e cujos direitos fundamentais a Constituição enuncia e protege".

9 Sobre o âmbito de proteção individual do ser humano em face do Estado e da livre iniciativa, vale citar Novais (2010, p. 30-31): "O princípio da dignidade da pessoa humana acaba, assim, por construir o fundamento da concepção dos direitos como trunfos, porque é dessa igual dignidade de todos que resulta o direito de cada um conformar autonomamente a existência segundo as suas próprias concepções e planos de vida que têm, à luz do Estado de Direito fundado na dignidade da pessoa humana, o mesmo valor de quaisquer outras concepções ou planos de vida, independentemente da maior ou menor adesão social que concitem. Daí resulta a inadmissibilidade de a maioria política, mesmo quando formada democraticamente, impor ao individuo concepções ou planos de vida com que ele não concorde, por mais valiosas que essas concepções sejam tidas pela maioria".

princípio do contrato realidade[10], que informa o direito do trabalho. Nessa linha, colhe-se a lição de Godoy (2010, p. 31):

> A consequência dessa valorização da pessoa humana, de sua dignidade, enquanto centro do ordenamento no campo da responsabilidade civil, foi, seguindo a tendência de personalização das relações jurídicas, uma especial atenção, não apenas à recomposição do patrimônio da vítima, desfalcado pelo evento danoso, mas, antes, à sua preservação pessoal, à preservação de sua existência digna. Uma responsabilidade menos patrimonialista, mais ocupada com a segurança, em seus múltiplos aspectos, do valor básico da dignidade, de que são exemplo as medidas de tutela da higidez física e psíquica do ser humano, bastando pensar nos danos corporais e no dano moral, que se prefere dizer extrapatrimonial.

Existe uma complementaridade entre os direitos à vida, à saúde do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho, que também pode ser extraída de uma interpretação sistemática da Carta Magna (arts. 1º, 5º, 6º, 7º, 200 e 225), na qual se encontra, portanto, um fundamento máximo a este direito. De fato, é nítida a interdependência entre os direitos à vida, à saúde do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho equilibrado[11], interpretação levada a efeito com base no princípio ontológico da dignidade da pessoa

10 "Por força desse princípio, quando houver descompasso com o que ocorre na realidade dos fatos e aquilo que está formalizado nos registros do empregado, acata-se o que se dá no plano dos fatos. Também conhecido como princípio da primazia da realidade, dito princípio é um dos mais importantes do Direito do Trabalho, uma vez que, por intermédio dele, o juiz busca descobrir a verdade real da relação jurídica estabelecida entre o trabalhador e o seu empregador, realidade essa que nem sempre corresponde ao que está registrado nos documentos que formalizam a relação de trabalho" (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 97-98).

11 A respeito, colhe-se a lição de Bessa (2013, p. 144): "O direito a um meio ambiente equilibrado, e aí inserido o meio ambiente de trabalho, está íntima e diretamente ligado ao direito à vida. O ambiente de trabalho como 'macrobem' que protege a vida em todas as suas formas assegura a toda coletividade o direito a viver em ambiente que não ofereça risco à saúde e à vida, o que destaca um direito fundamental. Este significa, portanto, o direito a prestações positivas do Estado à proteção do meio ambiente do trabalho. As conexões permitidas expressamente ou de forma implícita do texto constitucional têm sua fundamentação na concreção do princípio da dignidade da pessoa humana".

humana[12]. Isso assentado, o art. 6º da CRFB/88 proclama a saúde como direito social fundamental, o que é repisado no inciso XXII do art. 7º do mesmo diploma[13], sendo a saúde aqui entendida da forma mais ampla possível, física e mental. De outra sorte, o mesmo inciso reconhece como direito do trabalhador a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" (BRASIL, 1988).

O dispositivo em tela, que visa a assegurar o direito fundamental ao trabalho digno[14], é mais pragmático que os anteriores, porém ainda muito genérico, sendo regulamentado basicamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego, que definem normas técnicas e específicas de segurança, saúde e higiene no trabalho. Já o inciso XXVIII do art. 7º da CRFB/88 diz que o trabalhador tem direito a "seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa" (BRASIL, 1988). Esse preceito deixa claro que o seguro social por acidente de trabalho não é compensável com a indenização de natureza civil a que está sujeito o empregador quando, por dolo ou culpa, causar danos ao seu empregado. É importante perceber, também, que dita indenização, em caso de danos gerados pelo empregador, é um direito fundamental, posto que assim preconizado na topografia constitucional, basta ver que dito preceito insere-se no capítulo dos "direitos fundamentais".

12 Aqui, vale citar a lição de Miranda (2012, p. 101): "A existência das pessoas é afetada tanto por uns como por outros direitos. Mas em planos diversos: com os direitos de liberdade, é a sua esfera de autodeterminação e expansão que fica assegurada, com os direitos sociais é o desenvolvimento de todas as suas potencialidades que se pretende alcançar; com os primeiros, é a vida imediata que se defende do arbítrio do poder, com os segundos é a esperança numa vida melhor que se afirma; com uns, é a liberdade atual que se garante, com os outros é uma liberdade mais ampla e efetiva que se começa a realizar".

13 Nessa linha, Cassar (2008, p. 123) preconiza: "A integridade física e psíquica do trabalhador é um direito fundamental e encontra respaldo Constitucional (art. 7º, XXII, da CRFB), em normas internacionais (Convenções da OIT), na CLT (Capítulo V, Título II) e em inúmeras instruções normativas, normas regulamentares e portarias expedidas pelo órgão competente do Executivo".

14 Entende-se por direito fundamental ao trabalho digno o conjunto de normas jurídicas que buscam não só assegurar o posto de trabalho como fonte de renda e de subsistência, mas também promover condições dignas de labor, respeitando a integridade física e mental do trabalhador.

Nada obstante o preceito constitucional citado estabelecer, como regra, a responsabilidade civil subjetiva do empregador, como se verá adiante, a doutrina defende a possibilidade de caracterizar a responsabilidade civil objetiva para empregadores que exerçam atividades naturalmente de risco, ideia que se afigura viável, inclusive à luz da teoria dos direitos fundamentais, dada a noção de direitos "materialmente" fundamentais e de "abertura" do catálogo de direitos fundamentais.

Visto o arcabouço legislativo nacional e internacional sobre o meio ambiente laboral, passa-se a configurar meio ambiente sob o viés da dignidade da pessoa humana.

3 MEIO AMBIENTE E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O meio ambiente de trabalho é uma espécie do gênero meio ambiente; assim, dedica-se este momento ao entendimento dos aspectos conceituais e históricos do gênero, para só então passar a discutir questões alusivas ao meio ambiente laboral propriamente dito.

Kant (1980) defende que o ser humano possui autodeterminação e consciência para agir. Essa autonomia, na visão do autor, é a razão de o homem ser um fim em si mesmo e não mero instrumento para uso arbitrário de vontades que não sejam suas. Ele explica que, quando algo possui preço, pode ser substituído por outro objeto de mesma valia, mas quando algo não tem preço é insubstituível, então possui dignidade. Conclui que a dignidade está acima de qualquer valor mensurável e que é uma qualidade exclusiva da pessoa humana.

Em que pese a importância do pensamento de Kant (1980), Sarlet (2004) critica o fato de haver um exacerbado antropocentrismo ao sustentar que a pessoa humana, em razão de sua racionalidade, ocupa uma posição privilegiada em detrimento dos outros seres vivos. O autor entende que o reconhecimento da proteção do meio ambiente é valor fundamental; portanto, também se traz à baila notadamente o meio ambiente laboral, pois é espécie do gênero meio ambiente, como afirma Melo (2005). Então, Sarlet (2004) entende que se deve reconhecer uma dimensão ambiental da dignidade da pessoa humana.

A dignidade da pessoa humana possui duas dimensões possíveis: a negativa ou defensiva, em que o particular, a sociedade e o Estado assumem a postura de não atentar ou violar a dignidade de uma dada pessoa e outra que se denomina prestacional; e a positiva, em que o homem individualmente, a sociedade e o Estado devem proporcionar ao homem os meios adequados para que possa viver dignamente (GOLDSCHMIDT, 2009). Desse pensamento, pode-se concluir que, quando o trabalhador é submetido a um meio ambiente de trabalho sem dignidade, tem sua saúde colocada em risco e, portanto, seu direito à vida, bem maior, está ameaçado. As consequências da exposição de um empregado a um meio ambiente não digno afetam não somente aquele trabalhador de forma individual, mas, sim, toda a coletividade.

No Brasil, a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República, bem como os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, ambos localizados topograficamente no Título I da CRFB/88[15]. Assim sendo, tais fundamentos devem nortear todo o ordenamento jurídico, como também todas as relações jurídicas que se formarem na República Federativa do Brasil, inclusive as relações trabalhistas.

Também se destaca o Texto Constitucional quanto ao regramento da ordem econômica e financeira. Seu art. 170 estabelece que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. Entre os princípios da ordem social, elenca a função social da propriedade. Isso significa que a livre iniciativa é permitida, bem como a atividade empresarial que vise ao lucro. Contudo, essa prática encontra limite na dignidade da pessoa humana e no exercício da função social da propriedade, a qual tornou relativo o direito de propriedade, que era absoluto até a Revolução Francesa. Assim, o direito à propriedade tem limite e deve respeitar a dignidade da pessoa humana.

15 "Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político" (BRASIL, 1988).

Direitos humanos são direitos que as pessoas têm pelo fato de serem seres humanos. Todavia, salienta-se a importância de sua positivação para que se possa buscar sua efetividade. Não se pode negar a importância da Revolução Francesa e da Declaração Universal dos Direitos do Homem como verdadeiros marcos na história dos direitos humanos. Conforme Rezek (1996, p. 223), "até a fundação das Nações Unidas, em 1945, não era seguro afirmar que houvesse, em direito internacional público, preocupação consciente e organizada sobre o tema dos direitos humanos".

A positivação dos direitos humanos na Carta Magna constitui um importante instrumento que permite sua exigibilidade e, por consequência, sua efetividade. Sua previsão coloca-os em posição privilegiada naquilo que tange à hermenêutica, quando em comparação com outros direitos previstos no ordenamento jurídico pátrio (MORAES, 2003). Aliás, a CRFB/88 estabeleceu cinco espécies do gênero direitos e garantias fundamentais: direitos individuais e coletivos, direitos sociais, direitos de nacionalidade, direitos políticos e direitos relacionados à existência, organização e participação em partidos políticos. O direito ao meio ambiente de trabalho digno encontra guarida nos direitos individuais e coletivos, que correspondem aos direitos relacionados à pessoa humana e sua personalidade, como vida, dignidade, meio ambiente, honra e liberdade.

Tem-se o direito a um meio ambiente equilibrado como direito humano fundamental de terceira dimensão. Os direitos de terceira dimensão também são conhecidos como direitos de solidariedade ou fraternidade e, além de englobarem o direito ao meio ambiente saudável, fazem referência ao progresso, à paz, à autodeterminação dos povos e outros direitos difusos, ou seja, aqueles cujos interesses são pertinentes a indivíduos entre os quais não existe vínculo jurídico ou fático muito preciso (MORAES, 2003). Visto isso, percebe-se que o meio ambiente consiste em um direito humano fundamental de terceira dimensão, tornando-se necessário compreender o conceito doutrinário e jurídico no que toca ao meio ambiente.

Meio ambiente consiste no conjunto de objetos, fenômenos e circunstâncias em que vive e se desenvolve um organismo; é aquilo que cerca o indivíduo pensante. O ambiente estabelece com os seres vivos ações e reações

mútuas. O meio ambiente humano é um conjunto de sistemas formado por objetos e condições fisicamente definidas. Tais sistemas compreendem ecossistemas equilibrados, porém, quando o homem procura manter fatores de dominância, esse processo dinâmico evolutivo pode sofrer consequências diversas das pretendidas (ZSÖGÖN, 1991).

Fiorillo, Abelha Rodrigues e Nery (1996) admitem a divisão didática do meio ambiente em: meio ambiente cultural, artificial, do trabalho e natural. Essa divisão tem a função apenas de delimitar o espectro do meio ambiente estudado, pois seu conceito indissocia-se da noção de direito à vida. Assim, o meio ambiente de trabalho também deve observar as normas, princípios e diretrizes pertinentes à proteção do meio ambiente em sentido amplo, como forma de preservação da vida do trabalhador, fomentando, assim, um meio ambiente de trabalho digno. Nesse sentido, passa-se a analisar a base jurídica que fundamenta o meio ambiente de trabalho.

A primeira Carta Magna brasileira a explicitar a expressão 'meio ambiente' foi a atual, que dedicou um capítulo ao tema. Seu art. 225 prevê 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).

Já o §3º do mesmo artigo impõe sanção penal e administrativa àquele que cometer infração ao meio ambiente, seja pessoa física ou jurídica, independentemente da obrigação de reparar o dano. Desse modo, a responsabilidade civil do empregador também deverá ser interpretada nesse sentido quando houver dano ao meio ambiente laboral por ausência de cumprimento da legislação pertinente.

Percebe-se que o legislador constituinte preocupou-se em tutelar todos os aspectos do meio ambiente, quais sejam: o natural, o artificial, o cultural e o do trabalho. Assim, do Texto Constitucional extraem-se dois objetos de proteção ambiental: um imediato, que se refere à qualidade do meio

ambiente em todos os seus aspectos, e outro mediato, que diz respeito à saúde, segurança e bem-estar do cidadão (MELO, 2005).

Conceituando meio ambiente, o art. 3º, I, da Lei nº 6.938/1981, preconiza que considera "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). Portanto, pode-se concluir que o ambiente onde são desenvolvidas as atividades laborais consiste em um espectro do meio ambiente.

Internacionalmente, o direito fundamental ao meio ambiente foi reconhecido na esfera universal por meio da Declaração sobre o Meio Ambiente Humano, adotada pela Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, realizada em Estocolmo no ano de 1972, tendo sido um grande marco do movimento ecológico no mundo. Esse evento possui grande aproximação com os objetivos que tiveram a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada em Paris, em 1948, pela Resolução 217 da Assembleia Geral da ONU, servindo de paradigma e referencial ético à sociedade internacional no que se refere à proteção internacional do meio ambiente como um direito humano fundamental. A Declaração de Estocolmo permitiu que as Constituições editadas após seu evento pudessem reconhecer o meio ambiente saudável e equilibrado como um direito humano fundamental (SILVA, 2010),

É possível afirmar que o direito ao meio ambiente ganha roupagem de direito humano fundamental mediante a interpretação do "Princípio 1" da Declaração de Estocolmo de 1972:

> O homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna e gozar de bem-estar, tendo a solene obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras (ONU, 1972).

Conforme Trindade (1993), as proteções ao ser humano e ao meio ambiente devem ser tratadas conjuntamente para que a sociedade atual consiga encarar um grande desafio: o destino do ser humano. O autor considera que o direito a um meio ambiente sadio é uma extensão do direito à vida e explica que, modernamente, este vai além da proteção contra a privação arbitrária da vida, de forma que o Estado tem o dever de evitar riscos ambientais sérios à vida e ações urgentes para combater ameaças ambientais.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) também versa no sentido de entender que o meio ambiente consiste em direito humano:

> O direito à integridade do meio ambiente – típico direito de terceira geração – constitui prerrogativa jurídica de titularidade coletiva, refletindo, dentro do processo de afirmação dos direitos humanos, a expressão significativa de um poder atribuído, não ao indivíduo identificado em sua singularidade, mas, num sentido verdadeiramente mais abrangente, à própria coletividade social (STF, 1995).

Note-se que o guardião da CRFB/88 elenca a integridade do meio ambiente como direito típico de terceira geração, de titularidade coletiva. É no mesmo sentido a decisão do STF em sede da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.540-MC/2006:

> Meio ambiente – Direito à preservação de sua integridade (CF, artigo 225) – Prerrogativa qualificada por seu caráter de metaindividualidade – Direito de terceira geração (ou de novíssima dimensão) que consagra o postulado da solidariedade – Necessidade de impedir que a transgressão a esse direito faça irromper, no seio da coletividade, conflitos intergeneracionais – Espaços territoriais especialmente protegidos (CF, artigo 225, § 1º, III) [...] (STF, 2006).

Com isso, verifica-se que o meio ambiente de trabalho consiste em um direito humano de terceira dimensão, tendo, portanto, instrumentos

sólidos de proteção no ordenamento jurídico pátrio. Nesse sentido versa a interpretação doutrinária e jurisprudencial sobre a lei. Visto isso, passa-se a analisar especificamente o meio ambiente de trabalho.

4 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Conforme já mencionado, o meio ambiente, por fatores didáticos, pode ser estudado de forma cartesiana. Uma dessas partes consiste no meio ambiente laboral. Pretende-se demonstrar que o meio ambiente de trabalho consiste em um direito humano fundamental, gozando, portanto, dos mecanismos de proteção e efetividade do meio ambiente em sentido amplo.

Conforme Fiorillo (2000), todo local onde são desempenhadas atividades laborais, independentemente do gênero, idade ou regime de trabalho, deve ser um ambiente livre de agentes nocivos à saúde física ou psíquica do trabalhador. Assim, o meio ambiente de trabalho deve ser equilibrado e apto a garantir a qualidade de vida, em atendimento à prescrição da Lei Maior. É muito importante manter a adequação do meio ambiente de trabalho, uma vez que se trata de direito humano fundamental e, havendo lesão a esse direito, além do prejuízo ao trabalhador, haverá reflexos na sociedade, que deverá arcar com as mazelas ocorridas em função do acidente (MELO, 2005).

Milaré (1992) pondera que o ambiente consiste em bem jurídico essencial à vida, à saúde e à felicidade do ser humano e abarca um conjunto de elementos naturais, culturais e artificiais, estando nele incluído o meio ambiente de trabalho, devido às inegáveis relações entre o local de trabalho e o meio externo. Segundo o autor, várias patologias utilizadas na literatura médica fazem parte do cotidiano dos trabalhadores que atuam em ambientes de trabalho hostis.

O ordenamento jurídico brasileiro possui um arcabouço de instrumentos normativos com a finalidade de tutelar a higiene, segurança e medicina no trabalho. Entretanto, a efetividade das referidas regras fica prejudicada tanto pela imprudência do empresariado quanto pela ineficácia das multas aplicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MELO, 2005).

Bessa (2013) pondera que a crescente industrialização e desenvolvimento de novas tecnologias proporcionalmente aumentaram os riscos que ameaçam a segurança e qualidade de vida do ser humano. Isso desemboca no que se chama atualmente sociedade de risco, que designa um estágio da modernidade. Uma "primeira modernidade seria uma sociedade estatal e nacional, estruturas coletivas, pleno emprego, rápida industrialização exploração da natureza não visível. O modelo da primeira modernidade [...]" (p. 33). Já a segunda modernidade consiste em um estágio em que a consequência da industrialização é percebida por meio da ameaça planetária. Os fatos deixam de ser previstos e passam a ser caracterizados pelos riscos. O autor também assevera que a globalização, a individualização, o desemprego, o subemprego, a revolução dos gêneros e os riscos globais da crise ecológica são os seis processos que se apresentam e devem ser enfrentados.

Silva (2010) assevera que o meio ambiente laboral é composto pelos bens imóveis e móveis de uma empresa, objetos de direito inviolável à saúde e integridade física dos empregados. Nascimento (1999) vai mais adiante ao conceituar meio ambiente de trabalho e diz que os equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou sua ausência, além de outros itens, são também considerados meio ambiente laboral.

Vários autores colocam que, além da estrutura física, os demais elementos físicos, químicos ou biológicos são integrantes do meio ambiente. Nesse sentido, definindo meio ambiente de trabalho, Romita (2009) argumenta que consiste no conjunto de condições e influências que permeiam o trabalhador, estando incluídos elementos relacionados aos aspectos químicos, físicos e biológicos. Já Fiorillo (2000) disserta que meio ambiente de trabalho é o local onde são desenvolvidas as atividades laborais e relaciona o equilíbrio com a existência de salubridade e demais agentes que garantam a incolumidade físico-psíquica do trabalhador.

O ambiente laboral pode coligir mecanismos de agressão ao ser humano, como a potencialidade carcinogênica, mutagênica, teratogênica, ruído, riscos de queda e situações penosas. A maciça incorporação de tecnologias de automação e a constante fragmentação do trabalho vêm modificando

substancialmente o papel do trabalhador junto ao coletivo (SILVA, 2009). Nesse sentido, a CLT, nos arts. 154 a 201, que correspondem ao Capítulo V, intitulado "Da segurança e medicina no trabalho", elenca e regulamenta os elementos que influenciam o meio ambiente laboral, quais sejam: a) equipamentos de proteção individual; b) iluminação; c) conforto térmico; d) instalações elétricas; e) movimentação, armazenagem e manuseio de materiais; f) máquinas e equipamentos; g) caldeiras, fornos e recipientes sob pressão; h) atividades insalubres ou perigosas; i) prevenção da fadiga.

Visto o conceito acerca de meio ambiente laboral, bem como o aparato legal que tutela o direito do trabalho, passa-se a analisar considerações legais e doutrinárias sobre a responsabilidade civil na ocorrência de dano sofrido pelo empregado.

O Código Civil não contém normas que previnam, propriamente, os riscos à saúde física e mental do trabalhador. No dispositivo civilista, a previsão é no sentido de haver reparação dos danos já causados nessa seara. Importa mencionar seu art. 12, que prescreve: "Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perda e danos, sem prejuízos de outras sanções previstas em lei" (BRASIL, 2002). Diante desse entendimento, com amparo na lei civil, é pertinente exigir do empregador a concretização de ações preventivas, pois a vida e a dignidade do ser humano são direitos de personalidade e, como tais, podem reclamar ações preventivas, escoradas na lei civil, nomeadamente no dispositivo em questão.

A reparação civil por danos causados[16] tem suporte nos arts. 186 e 927 do Código Civil. O primeiro diz: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito" (BRASIL, 2002). O segundo completa: "Aquele que, por ato ilícito (artigo 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo" (BRASIL, 2002). As regras gerais

16 Segundo Pereira (1996, p. 11, grifo do autor), "a **responsabilidade civil** consiste na efetivação da reparabilidade abstrata do dano em relação a um sujeito passivo da relação jurídica que se forma. Reparação e sujeito passivo compõe o binômio da **responsabilidade civil**, que então se enuncia como o **princípio que subordina a reparação à sua incidência na pessoa do causador do dano**. Não importa se o fundamento é a culpa, ou se independente desta. Em qualquer circunstância, onde houver subordinação de um sujeito passivo à determinação de um dever de ressarcimento, aí estará a responsabilidade civil".

sobre a responsabilidade civil, entre elas, as pessoas que devem reparar e a quantificação do dano, estão previstas minudentemente a partir do art. 927 do código. Importa ressaltar que, de acordo com o inciso XXVIII do art. 7º da CRFB/88, a responsabilidade civil por danos causados ao trabalhador é, em regra, subjetiva, ou seja, depende, para a sua caracterização, da comprovação da culpa do empregador. No entanto, o parágrafo único do art. 927 do Código Civil prevê a responsabilidade objetiva, ou seja, independentemente da comprovação da culpa, "quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos para os direitos de outrem" (BRASIL, 2002).

Esse dispositivo aplica-se ao direito do trabalho[17], por força do *caput* do art. 7º da Lei Maior, verdadeira cláusula aberta[18] que autoriza a aplicação

17 A respeito, vale citar o teor do Enunciado nº 37, aprovado pela 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho: "RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA NO ACIDENTE DE TRABALHO: ATIVIDADE DE RISCO. Aplica-se o art. 927, parágrafo único, do Código Civil nos acidentes do trabalho. O art. 7, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu *caput* garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores" (ANAMATRA, 2007).

18 De forma mais ampla, colhe-se a lição de Canotilho (1993, p. 528, grifo do autor): "Os direitos consagrados e reconhecidos pela constituição designam-se, por vezes, **direitos fundamentais formalmente constitucionais**, porque eles são enunciados e protegidos por normas com valor constitucional formal (normas que têm a forma constitucional). A constituição admite (cfr. Art. 16 – Constituição Portuguesa), porém outros direitos fundamentais constantes das leis e das regras aplicáveis de direitos internacional. Em virtude de as normas que os reconhecem e protegem não terem a forma constitucional, estes direitos são chamados **direitos materialmente fundamentais**. Por outro lado, trata-se de uma 'norma de *fattispecie* aberta' de forma a abranger, para além das positivações concretas, todas as possibilidades de 'direitos' que se propõem no horizonte da ação humana. Daí que os autores se refiram também aqui ao **princípio da não identificação ou da cláusula aberta**. Problema é o de saber como distinguir, dentre os direitos sem assento constitucional, aqueles com dignidade suficiente para serem considerados **fundamentais**. A orientação tendencial de princípio é a de considerar como direitos extraconstitucionais materialmente fundamentais os direitos equiparáveis pelo seu objeto e importância aos diversos tipos de direitos formalmente fundamentais". Também, de forma mais específica, a lição de Melo (2006, p. 72-73): "A mais simples análise dessas disposições constitucionais mostra que o disposto no inciso XXVIII constitui garantia mínima ao trabalhador. Ademais a expressão constante no *caput* do art. 7º ('outros direitos que visem à sua melhoria') deixa claro que nenhum dos direitos encartados nos seus incisos é de conceito e conteúdo fechados e imutáveis. De um lado, tem esta expressão dimensão prospectiva, pois estabelece um objetivo a ser perseguido pelo Poder Público, que é a melhor condição social do trabalhador. Não se cuida de exortação moral destituída de eficácia jurídica. É cláusula vinculativa que carreia um

de outras normas que visem à melhoria da condição social do trabalhador (e, portanto, são materialmente fundamentais)[19]. Contudo, a doutrina diverge no tocante ao que se entende por "atividade normalmente de risco", resultando disso jurisprudência e doutrina que admitem, em alguns casos, a responsabilidade objetiva e, em outros, não, aplicando a responsabilidade subjetiva (ou aquiliana).

Aqui, importa tecer considerações mais detalhadas sobre os requisitos da responsabilidade civil no caso de danos à saúde do trabalhador e sua reparação. Como visto, de acordo com o art. 186 do Código Civil e inciso XXVIII do art. 7º da CRFB/88, a princípio, é necessário que o lesado prove a existência de dano, de nexo causal e de culpa do agressor para que faça jus à reparação civil. Segundo Cavalieri Filho (2007, p. 71), dano consiste na "subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade, etc".

Contemporaneamente, e de forma mais depurada, a doutrina tem enquadrado os danos, de forma ampla, em patrimoniais ou extrapatrimoniais. De acordo com Facchini Neto (2012), escorado na doutrina italiana, ao lado dos danos patrimoniais (que abrangem os danos emergentes e os lucros cessantes) haveria um gênero de danos extrapatrimoniais, dos quais seriam espécies os danos morais, os danos biológicos e os danos existenciais. O autor em tela refere que os danos morais são aqueles que envolvem dor, sofrimento, vexame ou humilhação (internos da pessoa). Já o dano biológico decorre da lesão da integridade física ou psíquica da pessoa, ou seja, do seu direito à saúde. O dano existencial, ao contrário do moral, traz consequências externas para a pessoa, comprometendo seus hábitos e seu relacionamento

juízo de inconstitucionalidade aos atos que lhe são contrários; de outro, a vontade do constituinte e a expressão da Lei Maior são no sentido de assegurar no referido artigo um **patamar mínimo de direitos** fundamentais, deixando aberta a possibilidade de serem criados outros direitos e melhorados aqueles já enumerados. Essa criação pode decorrer de alteração constitucional, infraconstitucional e convencional".

19 Aqui, cabe a advertência de Canotilho (1993, p. 356): "[...] a dimensão básica de muitos direitos é a 'abertura material' e o seu 'peso principal' inevitavelmente postuladores de tarefas de concordância e de ponderação assentes não em esquemas dicotômicos superior/inferior, constitucional/ordinário, mas em metódicas concretamente concretizadoras das dimensões materiais dos direitos em causa".

social, a ponto de obstar a capacidade de gozar plenamente a sua vida em todas as suas potencialidades. Possível, também, é o dano biológico, uma vez que, instaurada a doença mental, por decorrência do inadequado ambiente de trabalho, o empregado tem afetado o seu direito à saúde física e psíquica, gerando o dano em tela, reparável autonomamente. Cabe ainda considerar a possibilidade de danos existenciais[20] decorrentes da afecção mental experimentada pelo trabalhador no ambiente laboral. De fato, diante de um quadro depressivo profundo, o empregado pode ter dificuldades de se relacionar socialmente, experimentando prejuízo (dano existencial) pelo fato de não poder levar uma vida plena, em situação que permita o pleno desenvolvimento de suas potencialidades.

Vista, em linhas rápidas, a questão do dano à saúde mental do trabalhador, cumpre agora abordar o nexo causal, que, segundo Oliveira (2007, p. 131) "é o vínculo que se estabelece entre a execução do serviço (causa) e o acidente do trabalho ou doença ocupacional (efeito)". Ora, os transtornos mentais, que geram danos materiais e morais, guardam nexo com a atividade de profissional, mormente quando o trabalhador é submetido a condições inadequadas de trabalho, marcadas pela pressão, pelo constrangimento, pela exigência de metas exageradas, pela humilhação etc. Essas condições inadequadas de trabalho (causa) geram incapacidade funcional e despesas médicas (efeitos – danos materiais), sem olvidar que causam ao obreiro dor, angústia e impotência (efeitos – danos morais), o que implica o dever do agressor (empregador) de reparar o dano causado, ante o nexo de causalidade. De fato, na dicção do art. 186 do Código Civil, quem causar o dano, ainda que exclusivamente moral, fica obrigado a repará-lo. É essa pertinência de causa (trabalho) e efeito (danos materiais e morais) que se denomina nexo de causalidade.

Importa registrar que o nexo de causalidade pode ser estabelecido por "concausa", ou seja, ainda que a enfermidade do obreiro possua múltiplas causas, detectando-se que uma delas é o trabalho, o nexo causal restará caracterizado, porque a atividade laborativa contribuiu para o quadro mórbido do

20 A esse respeito, ver Facchini Neto e Wesendonck (2012).

trabalhador ou agravou seu estado de saúde[21]. Aqui, vale novamente menção ao nexo técnico epidemiológico previdenciário de que trata o art. 21-A da Lei nº 8.213/1991, visto nas linhas translatas, segundo o qual se presume o nexo causal quando o empregado está acometido de doença ocupacional que, estatisticamente, ocorre em número superior ao da média no ramo da atividade empresarial em que trabalha[22].

É necessário também registrar que o nexo causal pode ser reconhecido na esfera civil, ainda que na esfera previdenciária tal não tenha ocorrido, posto que a responsabilidade civil é distinta da previdenciária, conforme inciso XXVIII do art. 7º da CRFB/88, como anteriormente abordado.

Por fim, a responsabilidade civil pode ser com culpa (responsabilidade civil subjetiva ou aquiliana) ou sem culpa (responsabilidade civil objetiva)[23]. Na primeira modalidade (responsabilidade civil subjetiva), exige-se que o lesado prove que o agressor agiu com culpa no evento danoso. Segundo Venosa (2008, p. 23), "em sentido amplo, culpa é a inobservância de um dever que o agente devia conhecer e observar". De acordo com o art. 186 do Código Civil, já citado, incorre em culpa quem age (aqui entendidas ações omissivas e comissivas) de forma negligente ou imprudente. Negligente é o sujeito que não cumpre de forma completa um dever ou uma tarefa, deixando alguma etapa da sua obrigação sem fazer; que age sem cuidado ou zelo. Imprudente,

21 Nesse tocante, vale citar o art. 21, I, da Lei nº 8.213/1991: "Art. 21-Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta lei: I – o acidente ligado ao trabalho que, **embora não tenha sido a causa única**, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação" (BRASIL, 1991, grifo nosso).

22 Importa mencionar o disposto no art. 2, IV, da Resolução nº 1.488/1998 do Conselho Federal de Medicina: "Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar: [...] IV- os dados epidemiológicos" (CFM, 1998).

23 Conforme Pereira (1996, p. 13, grifo do autor), "a mais profunda controvérsia e a mais viva polêmica vigem em torno da determinação do **fundamento da responsabilidade civil**. Se não padece dúvida a indagação **se o ofensor é responsável**, travam-se de razão os autores quando enfrentam esta outra questão: **por que é responsável o causador do dano?** Os escritores, de maneira geral, e os escritores brasileiros em particular, agrupam-se em campos inimigos ao desenvolverem a fundamentação do princípio, distribuindo-se nas duas teorias que se combatem: de um lado, a **doutrina subjetiva ou teoria da culpa**, de outro lado, a **doutrina objetiva**, que faz abstração da culpa (responsabilidade sem culpa) e se concentra mais precisamente na **teoria do risco**".

por seu turno, é o sujeito açodado, que age por impulso, que não toma as devidas cautelas na execução da tarefa, expondo-se a um risco evitável.

Conforme Oliveira (2007, p. 159):

> [...] a culpa do empregador fica caracterizada quando este adota uma conduta que revela imprudência, negligência ou imperícia. O entendimento doutrinário é que o termo negligência usado no artigo 186 abrange imperícia, visto que possui um sentido amplo de omissão ao cumprimento de um dever.

Destarte, quando o empregador age com culpa, deixando de observar normas ou procedimentos de segurança e saúde no trabalho, assume o dever de indenizar os danos que causa ao empregado[24].

É importante salientar, nessa seara, que o empregador pode gerar danos por meio de conduta (omissiva ou comissiva) dolosa. Age com dolo a pessoa que, por vontade direta, descumpre uma norma ou um dever para deliberadamente lesar alguém. Cavalieri Filho (2007, p. 31) define dolo como sendo "a vontade consciente dirigida à produção de um resultado ilícito". No caso do assédio moral, por exemplo, pode o empregador ou superior hierárquico, abusando do seu direito de dirigir o empreendimento, infligir ao empregado situações humilhantes ou discriminatórias, a ponto de gerar danos psicológicos ao obreiro, incapacitando-o para o trabalho e afetando seu patrimônio moral. Quando assim procede, o empregador age dolosamente, com a vontade deliberada (consciente) de prejudicar seu empregado, assumindo o dever de indenizar os danos causados.

A par da responsabilidade civil subjetiva, a lei e a doutrina conhecem, também, a responsabilidade civil objetiva, a qual se caracteriza sem a necessidade de o lesado comprovar que o causador do dano agiu com culpa. A rigor, trata-se de uma tendência moderna da responsabilidade civil, que procura

24 A propósito, vide os termos do Enunciado nº 39, aprovado pela 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho: "MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. SAÚDE MENTAL. DEVER DO EMPREGADOR. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização" (ANAMATRA, 2007).

desenvolver critérios objetivos de imputação de responsabilidade pelo dano gerado, sendo o risco da atividade um deles. A esse respeito, Godoy (2010) assevera que, quando se trata de responsabilidade objetiva, os critérios são diferentes daqueles da culpa. O risco enseja uma responsabilidade socializada e voltada para a dignidade da vítima. Com efeito, de acordo com o teor do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, a responsabilidade civil objetiva ocorre quando definida em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem[25].

Um exemplo de responsabilidade objetiva especificado em lei é o benefício previdenciário denominado "auxílio-doença acidentário". Aqui, ocorrido um acidente de trabalho típico (por exemplo, um operário teve um dedo seccionado na correia de uma máquina), faz jus ao benefício, não necessitando provar que o empregador agiu com culpa; basta provar o dano (dedo seccionado) e o nexo com o trabalho (operação de máquina). Agora, segundo o dispositivo civil supracitado, se o empregador desenvolve atividade que, por sua natureza, oferece risco aos direitos de outrem, também pode ser responsabilizado objetivamente por danos aí causados. O problema, nessa seara, é definir o que se entende por atividade de risco[26], posto que, a rigor, toda atividade empresarial, de forma menos ou mais pronunciada, pode oferecer risco à integridade do trabalhador.

25 Facchini Neto (2012, p. 186) esclarece que, na atividade de risco, "a periculosidade deve ser aferida objetivamente, pela sua própria natureza ou pela natureza dos meios empregados, e não em virtude do comportamento negligente ou imprudente de quem agiu. Ou seja, a periculosidade deve ser uma qualidade preexistente, intrínseca e não eliminável. O homem prudente pode apenas reduzir tal periculosidade, sem jamais conseguir eliminá-la".

26 A respeito, cita-se Melo (2006, p. 77): "Trata-se de conceito aberto que, por falta de regulamentação expressa do que seja atividade de risco, será uma tarefa árdua para a jurisprudência e doutrina resolverem, podendo, por isso, levar a um entendimento restritivo ou ampliativo. A atividade de risco pressupõe a possibilidade de um perigo incerto, inesperado, mas, em face da probabilidades já reconhecidas por estatísticas, é esperado. A natureza da atividade é a peculiaridade que vai caracterizar o risco capaz de ocasionar acidentes e provocar prejuízos. A atividade de risco é aquela que tem, pela sua característica, uma peculiaridade que desde já pressupõe a ocorrência de acidentes. Tem ela intrinsecamente ao seu conteúdo um perigo potencialmente causador de dano a alguém. O exercício de atividade que possa oferecer perigo representa um risco, que o agente assume, de ser obrigado a ressarcir os danos que resultarem para terceiros".

Aqui, tem-se que a melhor saída hermenêutica é enquadrar como "naturalmente" de risco aquela atividade empresarial que, comparativamente a outras atividades econômicas, possui um grau mais acentuado, estatisticamente falando, de ocorrências lesivas à saúde do trabalhador[27]. Dallegrave Neto (2007, p. 215) defende essa ideia:

> Na prática, a configuração de 'atividade normal de risco' aludida no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil se dá por uma técnica que pode ser alcunhada de 'método comparativo setorial'. Com efeito, é possível asseverar que determinado acidente em determinado ramo de atividade empresarial encontra-se, estatisticamente, abaixo ou acima da média. Assim, por exemplo, a queimadura é um tipo de acidente raro na estatística do setor de construção civil; contudo, o traumatismo craniano decorrente de queda livre é um acidente comum e bem acima da média em relação aos demais ramos de atividade. Ainda, a contração de doença pulmonar é rara no setor bancário, contudo a LER (lesão por esforço repetitivo) constitui moléstia amiúde aos bancários.

Nessa linha, pode-se aplicar, analogicamente, o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NETP)[28] de que trata o art. 21-A da Lei nº 8.213/1991, já citado e comentado. A ideia de tal dispositivo é justamente considerar caracterizado o nexo causal quando, estatisticamente, a empresa reúne um maior número de ocorrências de doenças ou acidentes de trabalho que correspondem à enfermidade ou lesão específica do obreiro. Esse maior número de ocorrências é uma evidência estatística de que a atividade empresarial é, **normalmente, mais arriscada do que a média**, enquadrando-se

27 Cairo Júnior (2013, p. 127) leciona: "Por meio do método da observação, é possível formular a relação existente entre uma determinada função do obreiro, combinada com o meio ambiente de trabalho da empresa, e um dano específico, como, por exemplo, entre as funções de motorista e a hérnia de disco; entre os digitadores e a tendinite; entre a telefonista e a PAIR. Nesses casos, para afastar os efeitos da responsabilidade civil de natureza objetiva, o empregador deverá provar a ausência de nexo causal entre a doença e o labor, já que não há falar-se em culpa".

28 A esse respeito, ver Oliveira e Barbosa-Branco(2009).

como de **risco**, nos exatos termos do parágrafo único do art. 927 do Código Civil. O assunto é polêmico, mas aí está uma forma de interpretar o que se entende por "atividade de risco". Nesse ponto, vale registro a lição de Facchini Neto (2012, p. 187):

> Percebe-se, assim, que a lição do direito comparado é no sentido de que cabe substancialmente ao magistrado identificar a periculosidade da atividade, mediante análise tópica. Não se trata de simples 'decisionismo' judicial, em que cada juiz possa desenvolver um critério próprio. Ao contrário, além da análise tópica, não se pode jamais olvidar que o direito configura um sistema, embora aberto e móvel. Assim, o magistrado deve ser sensível às noções correntes na comunidade, sobre o que se entende por periculosidade, bem como deve estar atento a entendimentos jurisprudenciais consolidados ou tendenciais. Além disso, em bom exemplo de mobilidade inter-sistemática, pode o julgador inspirar-se (embora não esteja vinculado a ela) na legislação trabalhista e previdenciária que caracteriza determinadas atividades como sendo perigosas para efeitos de percepção do respectivo adicional.

Então, estando presentes o dano e o nexo (que é reforçado pela noção de NETP), defluirá, com boa probabilidade, a responsabilidade civil objetiva da empresa, por desenvolver atividade "naturalmente de risco", nos exatos termos do parágrafo único do art. 927 do Código Civil.

5 CONCLUSÃO

O meio ambiente de trabalho é uma espécie do meio ambiente em sentido amplo. Portanto, consiste em um direito humano fundamental, classificado entre os direitos humanos de terceira dimensão. Para que o trabalhador não tenha sua dignidade aviltada, é necessário que desempenhe sua prestação de serviço em um meio ambiente equilibrado, que preserve sua vida e sua saúde.

Pode-se extrair o conceito jurídico de meio ambiente do art. 3º, I, da Lei nº 6.938/1981, o qual preconiza que considera "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). Portanto, pode-se concluir que o ambiente onde são desenvolvidas as atividades laborais consiste em um espectro do meio ambiente. Então, o meio ambiente de trabalho refere-se tanto ao ambiente natural quanto ao artificial, bem como a outros elementos que compõem o local onde são desenvolvidas as atividades laborais, como os equipamentos de proteção individual, a iluminação, o conforto térmico, entre outros.

A Convenção nº 155 da OIT preocupa-se em regulamentar o meio ambiente de trabalho, à medida que orienta regras atinentes à higiene e segurança no trabalho. Nela, o termo 'saúde' abrange a ausência de afecções físicas e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionadas com a segurança e a higiene do trabalho. Assim, conclui-se que há interdependência entre os direitos à vida, à saúde do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho equilibrado, interpretação levada a efeito com base no princípio ontológico da dignidade da pessoa humana. Isso é corroborado pelo inciso XXII do art. 7º da CRFB/88, que reconhece como direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Portanto, visa a assegurar o direito fundamental ao trabalho digno. Da mesma forma, a CLT e as normas regulamentadoras expedidas pela Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego definem normas técnicas e específicas de segurança, saúde e higiene no trabalho, ou seja, normas que tutelam o meio ambiente laboral.

No que toca à responsabilidade civil do empregador na ocorrência de dano ao meio ambiente laboral, conclui-se que coexistem as responsabilidades civis objetiva e subjetiva do empregador, sendo necessária a análise do caso concreto para definir qual será aplicada. Contudo, quando houver dano ambiental ao meio ambiente de trabalho, é adequada a interpretação no sentido de que se deve adotar a responsabilidade civil objetiva do empregador. Isso porque toda atividade empresarial origina algum tipo de risco. Nesse caso, não é necessário comprovar dolo ou culpa, apenas o dano e nexo causal.

O *caput* do art. 7º da Carta Magna trata de norma de cláusula aberta, comportando, portanto, outros direitos que visem à melhoria da condição social do trabalhador. Por sua vez, o art. 1º, III, prevê o princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República que deve ser observado sob pena de lesão ao patamar mínimo de direitos do trabalhador. Ainda, o *caput* do art. 170 determina que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e tem por fim assegurar uma existência digna, conforme o que ditam a justiça social e os princípios, como o da função social da propriedade. Nesse sentido, deve-se levar em consideração que, como consequência das grandes guerras mundiais, a teoria da responsabilidade civil evoluiu, com a finalidade de trazer equilíbrio às relações jurídicas. Em decorrência disso, o Código Civil de 2002 deu redação ao disposto no parágrafo único do art. 927, que prevê a obrigação de reparar o dano, independentemente da comprovação de culpa quando a atividade exercida implicar, naturalmente, algum tipo de risco.

No que toca ao meio ambiente especificamente, o §3º do art. 225 da CRFB/88 também consiste em baliza para a incidência da responsabilidade objetiva naquilo que concerne aos danos ambientais, ao passo que prevê sanção a pessoas físicas e jurídicas nas esferas penal e administrativa, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho**. 2007. Disponível em: <www.anamatra.org.br>. Acesso em: 16 abr. 2013.

BESSA, Leonardo Rodrigues Itacaramby. **Direito ambiental do trabalho**: contribuições da justiça ambiental. Florianópolis: Conceito, 2013.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 4 out. 2013.

_____. Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 set. 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm>. Acesso em: 22 out. 2014.

_____. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 22 out. 2014.

_____. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 22 out. 2014.

_____. 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 dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2 set. 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm>. Acesso em: 22 out. 2014.

_____. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 16 abr. 2013.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança

e Medicina do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 jun. 1979. Disponível em: <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/mte/1978/3214.htm>. Acesso em: 16 abr. 2014.

CAIRO JÚNIOR, José. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2013.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional**. Coimbra: Almedina, 1993.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução n. 1.488/1998. Dispõe de normas específicas para médicos que atendam o trabalhador. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 6 mar. 1998.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FACCHINI NETO, Eugênio. A tutela aquiliana da pessoa humana: os interesses protegidos. Análise de direito comparado. **Revista Ajuris**, Porto Alegre, ano 39, n. 127, p. 157-196, set. 2012.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2000.

FACCHINI NETO, Eugênio; WESENDONCK, Tula. Danos existenciais: 'precificando' lágrimas? **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, n. 12, p. 229-267, 2012.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; ABELHA RODRIGUES, Marcelo; NERY, Rosa Maria Andrade. **Direito processual ambiental brasileiro**. Belo Horizonte: Del Rey, 1996.

GODOY, Luiz Bueno de Godoy. **Responsabilidade civil pelo risco da atividade**. São Paulo: Saraiva, 2010.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas**: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. São Paulo: LTr, 2009.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. São Paulo: Abril Cultural, 1980. (Os Pensadores).

LEAL, Rogério Gesta. **Perspectivas hermenêuticas dos direitos humanos e fundamentais no Brasil**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000.

MELO, Raimundo Simão de. **Dignidade humana e meio ambiente do trabalho**. Boletim Científico. Brasília, DF: Escola Superior do Ministério Público, 2005. Disponível em: <http://boletimcientifico.escola.mpu.mp.br/boletins/boletim-cientifico-n.-14-2013-janeiro-marco-de-2005/dignidade-humana-e-meio-ambiente-do-trabalho>. Acesso em: 20 set. 2013.

_____. Responsabilidade objetiva e inversão da prova nos acidentes do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 72, n. 1, p. 69-90, jan./abr. 2006.

MILARÉ, Edis. Tutela jurisdicional do meio ambiente. **Revista do Advogado**, São Paulo, n. 37, 1992.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**: direitos fundamentais. 5. ed. Coimbra: Coimbra, 2012.

MORAES, Alexandre de Moraes. **Direitos humanos fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A defesa processual do meio ambiente do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, ano 63, n. 5, 1999.

NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos sociais**: teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais. Coimbra: Coimbra, 2010.

OLIVEIRA, Paulo Rogério Albuquerque de; BARBOSA-BRANCO, Anadergh. **Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), fator acidentário de prevenção**: FAP: um novo olhar sobre a saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração de Estocolmo sobre o meio ambiente humano**. Estocolmo, 1972. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/doc/estoc72.htm>. Acesso em: 10 set. 2013.

_____. **Declaração universal dos direitos humanos**. Genebra, 1948. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em: 12 set. 2013.

_____. **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**: um trabalhador morre a cada 15 segundos por acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho. 23 abr. 2013. Disponível em: <http://www.onu.org.br/oit-um-trabalhador-morre-a-cada-15-segundos-por-acidentes-ou-doencas-relacionadas-ao-trabalho/>. Acesso em: 22 out. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 155**. Genebra, 1981.

_____. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Genebra, 1948. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2014.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil de acordo com a Constituição de 1988**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

PIOVESAN, Flávia. **Direito do trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional**: direitos humanos e direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2009.

REZEK, Francisco. **Direito internacional público**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 1996.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4. ed. rev. atual. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 3. ed. rev. atual. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 8. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2010.

SILVA, Maria José Bezerra da. Periculosidade, penosidade e insalubridade no ambiente de trabalho. **Conversa Pessoal**, Brasília, DF, ano 9, n. 107, out. 2009. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/senado/portaldoservidor/jornal/jornal107/saude_insalubridade.aspx>. Acesso em: 8 set. 2013.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). Mandado de Segurança 22.164-1995. Relator: Ministro Celso de Mello. **Diário de Justiça**, Brasília, DF, 17 nov. 1995. Disponível em: <http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/745049/mandado-de-seguranca-ms-22164-sp>. Acesso em: 28 out. 2014.

_____. Medida cautelar na ação direta de inconstitucionalidade: ADI 3540-MC DF. Relator: Ministro Celso de Mello. **Diário de Justiça**, Brasília, DF, 3 fev. 2006. Disponível em: <http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/763322/

medida-cautelar-na-acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-mc-3540-df>. Acesso em: 16 abr. 2014.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Direitos humanos e meio -ambiente**: paralelo dos sistemas de proteção internacional. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1993.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008. v. 4.

ZSÖGÖN, Silvia Jaquenod de. **El derecho ambiental y sus principios rectores**. 3. ed. Madrid: Dykinson, 1991.

Correspondência | Correspondence:

Caren Silva Machado
Av. Porto Alegre, 427 D, sala 1.102, 11º andar, Edifício Lazio Executivo, Centro, CEP 89.802-130. Chapecó, SC, Brasil.
Fone: (49) 3316-3450.
Email: caren.machado@unoesc.edu.br

Recebido: 30/12/2013.
Aprovado: 13/10/2014.

Nota referencial:

MACHADO, Caren Silva; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Responsabilidade civil do empregador nos danos ao meio ambiente laboral. **Revista Direito e Liberdade**, Natal, v. 16, n. 3, p. 59-91, set./dez. 2014. Quadrimestral.