

RESPONSABILIDADE CIVIL NO DIREITO AO TRABALHO E AS NORMATIVAS INTERNACIONAIS

CIVIL LIABILITY IN LABOR LAW AND INTERNATIONAL REGULATIONS

*Daniel Stefani Ribas**
*Ana Luiza Barros da Cunha***

RESUMO: Este estudo analisa a evolução da responsabilidade civil no Direito ao Trabalho, enfatizando a integração de novas formas de compensação e a inclusão de danos emergentes na sociedade. A responsabilidade civil atual busca não apenas entender novas categorias de danos, mas também adotar uma abordagem individualizada para a violação de direitos, permitindo interpretações únicas que possibilitam indenizações autônomas. O ordenamento jurídico brasileiro, com seu cenário de interpretação aberto, favorece o desenvolvimento de novas categorias de danos e a proteção de bens jurídicos emergentes, que devem ser analisados com atenção ao caso concreto. A responsabilidade civil no âmbito do trabalho é multidimensional, com diversas normativas abrangendo os danos causados e a interpretação de sua extensão, especialmente na medicina e segurança do trabalho. A proteção ao trabalhador é um fator basilar das relações laborais, ganhando força nas funções da responsabilidade civil, em foco a função precaucional. A legislação brasileira se fundamenta na teoria do risco da atividade (Responsabilidade Objetiva), conforme o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, sem excluir a responsabilidade indireta do empregador causada por terceiro. A individualização das interpretações e desdobramentos passa pela necessidade de uma reformulação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As normativas internacionais de saúde e proteção ao trabalho, fomentadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenham um papel fundamental na validação e no direcionamento da proteção ao trabalho, assegurando princípios de dignidade humana, igualdade e não discriminação. O método utilizado é o hipotético-dedutivo e a metodologia adotada é sustentada por vasta revisão bibliográfica e análise documental, visando uma aproximação científica do direito à realidade fática.

Palavras-chave: Dano ao trabalho. Interpretação. Proteção. Responsabilidade civil.

ABSTRACT: This study analyzes the evolution of civil liability in Labor Law, emphasizing the integration of new forms of compensation and the inclusion of emerging types of damage in society. Contemporary civil liability seeks not only to recognize new categories of harm but also to adopt an individualized approach to rights violations, allowing for unique interpretations that enable autonomous compensations. The Brazilian legal system, with its open interpretative framework, fosters the development of new damage categories and the protection of emerging legal interests, which must be assessed with attention to the specific circumstances of each case. Civil liability in the labor context is multidimensional, encompassing various regulations that address the damages caused and their scope of interpretation, particularly in the fields of occupational health and safety. Worker protection is a foundational element of labor relations and is increasingly strengthened by the precautionary function of civil liability. Brazilian legislation is grounded in the theory of risk inherent to the activity (Strict Liability), as established in Article 927, sole paragraph, of the Civil Code, while also acknowledging the employer's indirect liability for damages caused by third parties. The individualization of interpretations and consequences highlights the need for a reformulation of the Consolidation of Labor Laws (CLT). International labor and health protection standards, promoted by the International Labour Organization (ILO), play a fundamental role in validating and guiding labor protection, ensuring the principles of human dignity, equality, and non-discrimination. The methodological approach is hypothetical-deductive, supported by extensive bibliographic review and documentary analysis, aiming to establish a scientific connection between legal norms and the factual reality.

Keywords: Labor damage. Interpretation. protection. Civil liability.

* Advogado. Mestre em Instituições Sociais, Direito e Democracia, com linha de pesquisa em Direito Privado (Autonomia Privada, Regulação e Estratégia), pela Fundação Mineira de Educação e Cultura (FUMEC/Belo Horizonte). Bacharel em Direito pelo Instituto Vianna Júnior (FIVJ/Juiz de Fora). Associado ao Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) e à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC). E-mail: danielstefani61@gmail.com / ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7888-0755>

** Bacharel em Direito pelo Instituto Vianna Jr; Pós-graduada em Direito da Moda pela Faculdade Santa Marcelina e pelo Milano Fashion Institute; Mestranda em Direito Privado pela FUMEC. E-mail: analuiza@ivocunha.adv.br / ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-9533-0233>

SUMÁRIO: Introdução. 1. Responsabilidade civil no direito ao trabalho. 2. A saúde e proteção ao trabalhador como fator preponderante. 2.1. Acidentes típicos e culpa presumida do empregador 3. As normativas internacionais de proteção ao trabalho e sua responsabilização civil. 3.1 Estudo de casos 4. Considerações Finais. Referências.

INTRODUÇÃO

A responsabilidade civil tem passado por um processo de ressignificação no contexto contemporâneo, deixando de se limitar à clássica função reparatória para incorporar dimensões preventivas, educativas e transformadoras. Essa evolução reflete uma necessidade premente de responder aos novos tipos de dano que emergem nas relações sociais e, especialmente, nas relações laborais, que se tornaram cada vez mais complexas e marcadas por assimetrias estruturais. Nesse novo cenário, impõe-se uma abordagem que ultrapasse a padronização das indenizações e valorize a análise individualizada das violações e dos seus efeitos sobre o trabalhador.

No campo do Direito ao Trabalho, a responsabilidade civil assume contornos próprios, exigindo atenção redobrada às particularidades do ambiente laboral, ao grau de risco das atividades exercidas e às condições concretas que afetam a integridade física, psíquica e digital do trabalhador. A interpretação jurídica, por sua vez, deve acompanhar essas transformações reconhecendo novos bens jurídicos tuteláveis e ampliando o alcance das categorias indenizáveis, especialmente no que tange aos danos extrapatrimoniais. Entre esses, destacam-se o dano existencial, o dano à integridade digital, a perda de uma chance e o dano estético, que não raro são negligenciados ou absorvidos indevidamente pela rubrica genérica do dano moral.

O presente artigo instiga uma análise da responsabilidade civil no âmbito do Direito ao Trabalho¹, com foco na sua multidimensionalidade e nas diversas normativas que abrangem os danos causados e a interpretação de sua extensão, especialmente no campo da medicina e da segurança do trabalho. A proteção ao trabalhador se configura como um fator basilar nas relações laborais, ganhando força nas funções da responsabilidade civil, com especial destaque para a função precaucional. Nesse contexto, a legislação brasileira fundamenta-se na teoria do risco da atividade (responsabilidade objetiva), conforme preconiza o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, sem desconsiderar as normativas administrativas e internacionais que versam sobre o trabalho.

Tais violações ao atingirem direitos fundamentais devem ser interpretadas como danos autônomos no campo dos danos extrapatrimoniais, ainda que nem sempre sejam imediatamente percebidas pela sociedade. Essa invisibilidade acentua a gravidade dos prejuízos exigindo do jurista e

¹ A nomenclatura utilizada ao longo do trabalho, será em conformidade com a Declaração Universal de Direitos Humanos, que se baseia no art. 23º, que utiliza o termo Direito ao Trabalho, não sendo utilizado “Direito do Trabalho”, vejamos o texto do artigo 23º: “1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. 4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses. Organização Das Nações Unidas”. Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH). Paris, 1948.

do julgador uma postura proativa na aplicação da lei. A análise aqui empreendida fundamenta-se em rigorosa revisão da literatura especializada e na apreciação crítica das normativas pertinentes, com o apoio da vasta doutrina e legislação aplicável.

O método utilizado é o hipotético-dedutivo e a metodologia é sustentada em extensa revisão bibliográfica e análise documental, com o objetivo de promover uma aproximação científica entre o direito e as realidades concretas do mundo do trabalho, ampliando os horizontes da responsabilidade civil e fortalecendo a sua função social.

O marco teórico central desta pesquisa está ancorado no artigo 944 do Código Civil, que dispõe sobre a extensão da indenização com base na gravidade do dano. Parte-se da premissa de que esse dispositivo legal demanda uma releitura à luz das relações de trabalho e da função social atribuída ao direito civil na contemporaneidade. Propõe-se a análise das três funções da responsabilidade civil: compensatória, precaucional e punitiva, aplicadas ao contexto das relações laborais. A função compensatória será examinada considerando os limites e potencialidades interpretativas do próprio artigo 944; a função precaucional será abordada sob a ótica da obrigação do empregador de gerir riscos e promover um ambiente de trabalho seguro; e, por fim, a função punitiva será investigada enquanto mecanismo excepcional, porém legítimo, para desencorajar práticas reiteradas e gravemente lesivas aos direitos dos trabalhadores.

1 RESPONSABILIDADE CIVIL NO DIREITO AO TRABALHO

A responsabilização civil no âmbito do direito ao trabalho é multidimensional, de forma que existem vários tipos de normativas que abarcam os danos causados e a interpretação de sua extensão, em especial na medicina e segurança do trabalho, que necessariamente integram interpretações dos danos, uma vez que são um ponto de referência técnica robusta para aferição do dano e sua extensão. Ressalte-se que não só essa especialidade, mas por integrar os direitos sociais, as normativas que buscam a proteção ao trabalhador são diversas, comungam com os interesses de diversos países, gerando normativas e diretrizes internacionais a serem seguidas, as quais acabam influenciando os estudos e a aplicação da responsabilidade civil, visto que a proteção ao trabalhador é o objetivo final, mesmo quando ocorre a responsabilização.²

A responsabilidade civil que se apresenta nos mais diversos ramos, seja trabalhista, contratual, extracontratual, baseia-se na premissa de proteção e no direito ao trabalho, dado que a preservação da saúde é um fator basilar das relações, diante do caráter específico das atividades e da necessidade de um trabalhador sadio para o bom desenvolvimento tanto da empresa quanto para o instituto da assistência social. Fundamentalmente, tal pressuposto ressalta nas funções da responsabilidade civil, em foco a função precaucional, que busca uma prevenção de danos, sejam eles

² RIBAS, Daniel Stefani, *Responsabilidade civil do empregador: critérios para a redução de indenizações*. São Paulo. Dialética, 2024. p. 63.

das mais diversas formas que possam se apresentar no âmbito do trabalho.³

A Consolidação das Leis do Trabalho assegura a proteção nas relações laborais, entretanto a sua exigibilidade ainda sofre dificuldades, como sua repressão no âmbito da responsabilização civil. A reparação do dano se distancia quando visa um amparo social.

Saliente-se que a legislação brasileira se fundamenta na teoria do risco da atividade (Responsabilidade Objetiva), do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil,⁴ mas sem excluir a responsabilidade indireta do empregador causada por terceiro, empregado ou preposto. Essas responsabilidades se complementam e são reforçadas pelas normativas de medicina e segurança do trabalho, contidas nas Normas Regulamentadoras (NR)⁵ que definem e delimitam interpretações sobre danos e atividades que podem ou não ser consideradas de risco para fins de responsabilização objetiva.

Em seguida, introduz-se a responsabilização subjetiva, considerando o elemento culpa do empregador na interpretação, para tais análises comportam duas delimitações: a responsabilidade direta do empregador e a indireta.

No âmbito da responsabilização direta do empregador ocorre quando ele diretamente causa dano ao empregado, seja dano existencial (moral, estético, à integridade digital, existencial, ou ainda pela perda de uma chance)⁶ ou material (licença-maternidade não concedida, trabalho em dia de descanso, horas extras não pagas, demora no pagamento de salário, falta de adicional por transferência),⁷ além disso, incluem-se os lucros cessantes e danos emergentes, que são derivações dos danos principais, e não danos autônomos.⁸

A responsabilização indireta do empregador ocorre quando um subordinado causa dano a terceiro, seja ele existencial ou material, sendo o empregador responsabilizado por sua reparação, ressalvam-se os casos que não estão diretamente ligados à prática laboral no exercício de suas funções.⁹ Essa responsabilização está prevista no art. 932¹⁰ do Código Civil, que, em seu inciso III, estabelece essa responsabilidade do empregador.

Ambas as modalidades de responsabilização, direta e indireta, garantem ao obreiro, ao sofrer um dano, ou a um terceiro, quando o dano for causado por um subordinado, que o empregador

³ BELMONTE, Alexandre Agra, *Reparação dos danos patrimoniais nas relações de trabalho*. 2. ed. rev. atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2021. p. 24.

⁴ BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 18 nov. 2024.

⁵ BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Normas Regulamentadoras - NR. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 18 nov. 2024.

⁶ RIBAS, Daniel Stefani, *Responsabilidade civil do empregador: critérios para a redução de indenizações*. São Paulo. Dialética, 2024, p. 20.

⁷ BELMONTE, Alexandre Agra, *Reparação dos danos patrimoniais nas relações de trabalho*. 2. ed. rev. atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2021. p.17.

⁸ RIBAS, Daniel Stefani, *Responsabilidade civil do empregador: critérios para a redução de indenizações*. São Paulo. Dialética, 2024, p. 91.

⁹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 6.ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 289.

¹⁰ BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 18 nov. 2024.

seja responsabilizado e arque com a reparação, considerando sua capacidade monetária e gerencial, os critérios de interpretação dos danos, especialmente na responsabilização direta, têm passado por reformulações devido às novas relações de trabalho e ao avanço da tecnologia.

Trabalhadores anteriormente expostos a produtos nocivos ou submetidos a labores exaustivos que demandam esforço físico têm enfrentado menor exposição, graças à regulamentação. No entanto, novos danos e riscos, ainda pouco conhecidos, surgem nas novas relações laborais com a integração da tecnologia no mercado, incluindo o aumento de doenças ocupacionais e patologias psíquicas.¹¹

A responsabilização do empregador e a proteção ao trabalhador merecem atenção especial nos estudos de responsabilidade civil. Em primeiro lugar, é fundamental analisar detalhadamente a composição dos danos provenientes da responsabilidade civil, avaliando se estão ou não relacionados à função laboral,¹² é igualmente importante determinar se a atividade exercida pelo operário é de risco, caso seja de risco, aplica-se a responsabilidade objetiva, conforme o parágrafo único do artigo 927¹³ do Código Civil, na modalidade direta. Por outro lado, se a atividade não for considerada de risco, deve-se analisar o elemento culpa e aferi-la em relação ao empregador, quando se trata de responsabilidade indireta, esta ocorre de forma automática, enquadrando-se como responsabilidade civil objetiva, nesse caso, é necessário observar o nexo causal, ou seja, se o dano ocorreu no âmbito do trabalho.

Uma das dificuldades enfrentadas atualmente no âmbito do trabalho, em relação à responsabilidade objetiva, é o enquadramento da atividade desempenhada como sendo de risco ou não,¹⁴ bem como a identificação dos critérios para essa classificação, essa definição pode ser feita com base em legislação específica, como as NRs (Normas Regulamentadoras), normativas específicas do MPT (Ministério Público do Trabalho), jurisprudência ou doutrina, de forma incisiva, cabe ao TST (Tribunal Superior do Trabalho) determinar se uma atividade é considerada de risco para fins de responsabilização objetiva, o próprio TST dispõe de mecanismos internos para essa definição, como as OJs (Orientações Jurisprudenciais), que são o meio adequado para a classificação e uniformização de decisões sendo as atividades de risco uma delas,¹⁵ essas orientações são atualizadas conforme surgem novas situações jurídicas e à medida que determinadas atividades passam a ser reconhecidas como de risco.

O posicionamento que adoto baseia-se na premissa de que, ao chegar no âmbito do TST, a

¹¹ LUDOVICO, Giuseppe. Novas tecnologias e saúde e segurança do trabalhador. In: Giuseppe Ludovico; Fernando Fita Ortega; Thereza Christina Nahas. *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*. 1.ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 79.

¹² TARTUCE, Flávio. *Responsabilidade Civil*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 1071.

¹³ BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 18 nov. 2024.

¹⁴ SANTIAGO, Mariana Ribeiro; CAMPELLO, Livia Gaigher Bósio. A responsabilidade civil por atividade de risco e o paradigma da solidariedade social. *Veredas do Direito—Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável*, v. 12, n. 23, p. 25-25, 2015.

¹⁵ SALGADO, Gisele Mascarelli. A jurisprudência no Direito do Trabalho: uma discussão sobre o crescimento da importância da jurisprudência consolidada como fonte de direito. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 86, p. 1-167, 2011.

discussão sobre determinada atividade ser ou não de risco, e, conseqüentemente, a validade da responsabilização objetiva, já está fundamentada em diversas fontes. Essas fontes incluem jurisprudência, medicina e segurança do trabalho, além da doutrina, cabe ao TST interpretar a atividade com base nesse rico arcabouço de elementos que enriquecem o debate, o TST também pode complementar tais análises, contribuindo para a formação de um entendimento mais robusto e alinhado com as realidades práticas e seu grau de risco, de maneira que o sistema jurídico-discursivo em que se baseia uma decisão é um diálogo, esse sistema não se formula a partir de concepções rígidas, mas sim como um sistema aberto, em constante debate e reformulação.¹⁶

Essa necessidade de uma formulação concreta sobre quais atividades seriam de risco ou não, fortalece os estudos e entendimentos sobre a responsabilização civil, tendo em vista que todo o fundamento aprofundado da responsabilidade civil atualmente se baseia no Direito Civil, com o avanço das estruturas de responsabilização civil e dos danos autônomos. A responsabilização no trabalho merece um tratamento autônomo, indo além do simples enfoque no dano moral, uma vez que diversos atos lesivos geram o dever de indenizar. Entretanto devido à alta demanda e à falta de interpretação, tanto por parte do judiciário quanto da advocacia, as responsabilidades individualizadas frequentemente se perdem, limitando-se em muitos casos a um dano moral sem fundamentação adequada, além disso uma normativa seja constitucional ou não, sem revisão judicial provocada pela advocacia torna-se uma normativa sem adequação social.¹⁷

A individualização desse aprofundamento de interpretações e desdobramentos passa, igualmente, pela necessidade de uma reformulação da própria CLT, assim como ocorreu com o Código Civil durante sua revisão, a “Reforma Trabalhista”,¹⁸ tentou-se acrescentar uma reformulação no âmbito da responsabilização civil, com o título dos danos extrapatrimoniais, no entanto, faltou um debate extensivo e individualizado sobre o tema da responsabilidade civil, o que prejudicou a própria interpretação do instituto, resultando em análises desatualizadas que inclusive influenciaram o valor da indenização.

A inserção do artigo 223-G,¹⁹ com balizadores de exegese, não definiu as diversas possibilidades de danos no âmbito do direito ao trabalho, assim como não incluiu a utilização das funções da responsabilidade civil como elemento de relevância. Essas situações deveriam ser acolhidas incluindo a previsão de danos de forma autônoma na CLT²⁰, como o dano estético e existencial, além de trazer conceitos mais bem formulados para aproximar as alegações.

Acrescentando a esse deslinde do Legislativo, no âmbito da interpretação da

¹⁶ NERY, Rosa Maria de Andrade, NERY JUNIOR, Nelson. *Introdução à ciência do direito privado*. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters, Brasil, 2019. p.462.

¹⁷ BRAGA NETTO, Felipe. *Os novos rumos da responsabilidade civil: O Estado e a violência urbana*. Salvador: Editora JusPodivm, 2019. p.135.

¹⁸ BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 19 nov. 2024.

¹⁹ BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 19 nov. 2024.

²⁰ BRASIL. *Consolidação das Leis do trabalho*. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 nov. 2024.

responsabilidade civil, não houve preocupação em debater o novo rumo da responsabilização, seja ela em qualquer esfera do direito, para trazer atos de cuidado e prevenção de danos, com fatores que visem minimizar indenizações no âmbito do Direito ao Trabalho. É necessário, para a atualidade e o avanço da matéria, a dissuasão dos danos por meio de penas majoradas para aqueles que não respeitam as regras e não previnem danos.²¹

Integrar mecanismos de redução de indenizações, objetivando e dimensionando os cálculos, é um dos caminhos viáveis para esse avanço, como apresenta Daniel Stefani Ribas,²² em sua tabela, vejamos:

Tabela 3 – DS para redução de indenizações

Etapas do Cálculo	Descrição
1. Cálculo do montante total	Calcular o montante total da indenização sem qualquer desconto, considerando todas as variáveis envolvidas no caso de responsabilidade civil patronal
2. Demonstração do custo efetivo e perene com proteção ao trabalhador	Demonstrar o custo efetivo e perene com a proteção ao trabalhador, que servirá como justificativa para a redução da indenização
3. Cálculo da redução de até 10%	Calcular o desconto de até 10%, valorando a proteção ao trabalhador
4. Resultado final	Indicação do valor final da indenização, descontado o percentual de até 10%

Novas interpretações, tanto sobre o dano quanto sobre o valor das indenizações, vêm surgindo e o Direito ao Trabalho deve acompanhá-las, considerando esse âmbito de prevenção de danos, que é tão custoso para a sociedade. Isso é relevante diante do papel social do trabalhador em impulsionar o desenvolvimento no país.

2 A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO COMO FATOR PREPONDERANTE

Com todos os desafios da sociedade contemporânea e sua necessidade de regulamentação, a medicina e a segurança do trabalho ganharam novas formas de regulamentação e fiscalização, expandindo todo o arcabouço normativo referente a esses temas.²³

Temas custosos para o trabalhador e para a responsabilização civil, uma vez que a extensão do dano e, em conjunto, o próprio dano se fundamentam além de uma subsunção ao caso concreto das

²¹ RIBAS, Daniel Stefani, *Responsabilidade civil do empregador: critérios para a redução de indenizações*. São Paulo. Dialética, 2024. p. 115.

²² RIBAS, Daniel Stefani, *Responsabilidade civil do empregador: critérios para a redução de indenizações*. São Paulo. Dialética, 2024. p. 117.

²³ GOMEZ, Carlos Minayo; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 23, p. 1963-1970, 2018.

normas gerais de responsabilização civil.²⁴ Os danos se fundamentam em normas específicas de saúde e segurança do trabalho, que devem ser respeitadas para a própria fluidez do negócio, sendo necessária sua adequação antes mesmo do exercício da atividade laboral, a sua não adequação já deve ser considerada para sopesar indenizações em casos que envolvam responsabilidade civil.²⁵

No âmbito da responsabilização civil e sua interpretação de danos, observam-se altos parâmetros abstratos, normas que delimitam limites de proteção e bem-estar do trabalhador, corroboram para uma análise sobre se uma atividade é ou não de risco, ou até mesmo sobre o grau do dano, visto que a medicina do trabalho lida com graus leves, moderados e altos da extensão de alguns danos.²⁶ Isso não exclui o excesso de normativas que abrangem as mais diversas áreas e que se tornam cada vez mais específicas, muitas vezes impostas por órgãos administrativos, assim, a interpretação da responsabilidade civil deve estar cada vez mais conectada às atualizações, visando uma melhor quantificação do dano e suas especificações,²⁷ já que a responsabilidade civil, no âmbito do Direito Privado, deve se aproximar ao caso concreto.

Englobam ainda normativas que dispõem sobre o ambiente de trabalho e diretrizes para a construção de determinados espaços, como a Norma Regulamentadora nº 8 – (NR-8)²⁸ que trata das edificações; a NR-17²⁹ que regula as condições de ergonomia; a NR-21³⁰ voltada para o trabalho a céu aberto; e a NR-35³¹ que aborda o trabalho em altura. Essas disposições estão relacionadas ao meio ambiente de trabalho, abrangendo não apenas a saúde diretamente, com o uso de equipamentos de proteção individual, mas também aspectos relacionados a condições insalubres, como as previstas na NR-15.³²

As diversas normativas que abarcam e delimitam as necessidades de proteção, além de sua ausência, bem como os danos/doenças causados restringem o campo de interpretação, de modo a afunilar a compreensão do dano. Ressalte-se que ao utilizar balizadores técnicos, estes se mostram mais robustos para interpretações, pois valorizando tais normativas se reforça a responsabilidade do

²⁴ SILVA, Paulo Emilio Vilhena da. *A responsabilidade civil do empregador diante do princípio da prevenção à saúde do trabalhador*: responsabilidade sem dano. 2010. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

²⁵ BRANDÃO, Zoraíma Meneses. Responsabilidade civil e tutela judicial do meio ambiente do trabalho. *Revista de Direito da ADVOCEF*, v. 20, n. 37, p. 145-168, 2024.

²⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional*. -14. ed., rev., atual. e ampl. – São Paulo: JusPodivm, 2023. p. 340.

²⁷ SILVA, Aline Toledo; CAMPOS, Marcelo Barroso Lima Brito de. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO DO SERVIDOR PÚBLICO ESTATUTÁRIO: de meio a ser humano, da sujeição à subordinação. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 10, n. 1, 2024.

²⁸ BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Norma Regulamentadora nº 8: Edificações. Portaria GM nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia>. Acesso em: 23 nov. 2024.

²⁹ BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Norma Regulamentadora nº 17: Ergonomia. Portaria GM nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia>. Acesso em: 23 nov. 2024.

³⁰ BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Norma Regulamentadora nº 21: Trabalho a Céu Aberto. Portaria GM nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia>. Acesso em: 23 nov. 2024.

³¹ BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Norma Regulamentadora nº 35: Trabalho em Altura. Portaria GM nº 313, de 23 de março de 2012. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia>. Acesso em: 23 nov. 2024.

³² BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Norma Regulamentadora nº 15: Atividades e Operações Insalubres. Portaria GM nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia>. Acesso em: 23 nov. 2024.

empregador em garantir um ambiente seguro e voltado para a prevenção de acidentes.³³

As doenças ocupacionais, compreendidas como aquelas decorrentes do exercício do trabalho ou das condições em que este é realizado, constituem uma das principais causas de responsabilização civil na seara trabalhista. Tais patologias podem decorrer tanto de fatores físicos e ergonômicos quanto de agentes químicos e biológicos, sendo classificadas em duas grandes categorias: doenças profissionais diretamente ligadas à atividade desenvolvida e doenças do trabalho adquiridas em função das condições do ambiente laboral, ainda que não exclusivamente provocadas pela atividade-fim.

O nexo causal entre a atividade e a patologia é central na apuração da responsabilidade civil. Entretanto, a constatação da doença, por si só, não basta para imputar culpa ao empregador. É essencial observar a adoção ou omissão de medidas preventivas, conforme disposto nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, especialmente a NR-7, que trata do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), e a NR-9, que versa sobre o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), atualmente substituído pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).³⁴

A jurisprudência trabalhista tem avançado no reconhecimento do direito à indenização por doenças ocupacionais, inclusive com presunção relativa de responsabilidade do empregador em determinadas atividades de risco acentuado.³⁵ Nesse contexto, o respeito às normativas e à implementação de protocolos de segurança pode funcionar como elemento de atenuação ou até mesmo de afastamento da culpa, se demonstrada a adoção de todas as medidas razoáveis de prevenção. Por outro lado, a negligência no cumprimento dessas obrigações normativas pode ensejar o agravamento das indenizações, inclusive com incidência de danos extrapatrimoniais e danos morais coletivos, quando se verifica prática reiterada e habitual em ambientes insalubres.³⁶

Além disso, o avanço tecnológico permitiu a criação de tabelas de doenças ocupacionais padronizadas como a Tabela de Doenças e Situações (DS) do INSS, as quais, embora não vinculantes ao Judiciário, auxiliam como subsídio técnico-pericial para a verificação do nexo e da extensão do dano³⁷. A interpretação dessas tabelas associada ao conhecimento técnico da medicina do trabalho tem se tornado ferramenta essencial, para a adequada quantificação da indenização, inserindo parâmetros objetivos em uma área historicamente marcada por subjetivismos.

Dessa forma, a atuação empresarial responsável deve integrar a lógica de prevenção como

³³ FREDIANI, Yone. Saúde e segurança do trabalho e novos riscos no ambiente do trabalho e poder de controle do empregador. *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*. 1.ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 337.

³⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *NR-7: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional; NR-9: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais; PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos*. Disponíveis em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/obter-normas-regulamentadoras>. Acesso em: 15 maio 2025.

³⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – TST. *Processo RR-10825-45.2019.5.03.0041*. Relatoria: Min. José Roberto Freire Pimenta. Julgamento em 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 15 maio 2025.

³⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário com Agravo ARE 1121633*, Rel. Min. Alexandre de Moraes, julgado em 27/04/2021. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br>. Acesso em: 15 maio 2025.

³⁷ BRASIL. INSS. *Tabela DS – Doenças Ocupacionais. Manual Técnico de Procedimentos da Perícia Médica Previdenciária*. Brasília: INSS, 2022.

parte estratégica do negócio, sendo que o respeito à saúde e à segurança laboral ultrapassa o mero cumprimento legal, representando um imperativo ético e social diante da centralidade do trabalho como elemento da dignidade da pessoa humana.³⁸

2.1. Acidentes típicos e culpa presumida do empregador

Os acidentes que ocorrem no exercício das funções laborais, que provocam lesão corporal ou perturbação funcional responsáveis pela perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, são regidos por um regime de responsabilidade que, embora se fundamente, em regra, na culpa, admite em muitos casos a presunção relativa desta, sobretudo em atividades de risco.³⁹

A jurisprudência trabalhista brasileira tem interpretado, à luz do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil,⁴⁰ que nos casos em que a atividade empresarial implica risco para os direitos de outrem, a responsabilidade civil pode ser objetiva. Esse entendimento se aplica, por exemplo, a trabalhadores de frigoríficos, mineração, construção civil e operadores de maquinário pesado, em que o risco é ínsito à atividade-fim da empresa.⁴¹

A responsabilização não exige a comprovação da culpa do empregador, bastando a demonstração do dano, donexo causal e do exercício da atividade de risco. Essa lógica objetiva à proteção da dignidade do trabalhador, assistência à parte hipossuficiente da relação laboral, e à valorização do princípio da precaução, que reforçam a centralidade da prevenção como pilar da responsabilidade.⁴²

É nesse ponto que as Normas Regulamentadoras (NRs) ganham ainda mais relevo, pois funcionam como parâmetros técnicos para aferição do dever de cautela do empregador. O descumprimento dessas obrigações, mesmo em atividades não classificadas como de risco acentuado, pode configurar culpa, inclusive grave, por omissão na adoção de medidas preventivas adequadas.

Nesse cenário, a Tabela DS (Doenças e Situações)⁴³ da Previdência Social tem sido utilizada como referência auxiliar na quantificação da extensão do dano e de sua repercussão na capacidade laborativa do trabalhador. Ainda que não vinculante ao Poder Judiciário, a tabela oferece um parâmetro técnico pericial que contribui para a objetivação da análise judicial, servindo como baliza para a avaliação dos efeitos concretos do acidente sobre a vida funcional dos empregados.⁴⁴

A atuação da fiscalização trabalhista, por meio de auditorias do Ministério do Trabalho e de

³⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 11. ed. São Paulo: RT, 2020. p. 125.

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021. p.1039-1042).

⁴⁰ BRASIL. *Código Civil*. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

⁴¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – TST. *Processo RR-1082-97.2018.5.06.0142*. Relatoria: Min. Maria Cristina Peduzzi. Julgado em 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 15 maio 2025.

⁴² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 364.

⁴³ BRASIL. INSS. *Tabela DS – Doenças Ocupacionais. Manual Técnico de Procedimentos da Perícia Médica Previdenciária*. Brasília: INSS, 2022.

⁴⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Convenções nº 155, 161 e 187*. Disponíveis em: <https://www.ilo.org/global/standards/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 maio 2025.

relatórios da perícia técnica, também exerce papel relevante na formação do convencimento judicial. Relatórios que apontam o descumprimento de normas de segurança, a ausência de treinamentos ou de sinalizações adequadas no ambiente laboral fortalecem a responsabilização do empregador e ampliam a abrangência do dano reconhecido judicialmente.

Assim, o respeito às normativas técnicas não apenas previne acidentes, mas também interfere diretamente no regime de responsabilidade civil, reforçando a necessidade de uma cultura empresarial voltada à prevenção, à conformidade e à proteção da dignidade do trabalhador.

Por fim, a responsabilidade civil deve ser compreendida em chave ampliada, envolvendo não apenas a reparação dos danos causados, mas sobretudo a adoção de condutas empresariais proativas, voltadas à integridade do trabalhador e ao desenvolvimento de uma cultura organizacional que valorize o trabalho seguro. O vínculo entre proteção trabalhista, responsabilidade civil e desenvolvimento econômico-social sustentável é indissociável. Portanto, proteger o trabalhador é assegurar a própria estrutura produtiva do país.⁴⁵

3 AS NORMATIVAS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR E SUA RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL

As normativas internacionais de saúde e proteção ao trabalho desempenham um papel fundamental para a validação e direcionamento de cuidados ao trabalhador. O avanço e a garantia são essenciais em todo o mundo, sendo acrescentados por diversas normativas sobre o tema.

As normativas internacionais de proteção ao trabalhador não se restringem apenas à saúde e à segurança no ambiente de trabalho, mas abarcam um escopo muito mais amplo, incorporando princípios de dignidade humana, igualdade, inclusão e não discriminação. Tais diretrizes buscam assegurar um trabalho decente e sustentável, sendo fomentadas, sobretudo, pelas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabelecem padrões mínimos globais de proteção trabalhista.⁴⁶

A OIT, como organismo multilateral vinculado às Nações Unidas, possui papel central na estruturação da responsabilização civil por danos decorrentes de violação a direitos trabalhistas, inclusive no que tange a grupos em situação de maior vulnerabilidade. Entre os instrumentos mais relevantes, destaca-se a Convenção nº 155 da OIT, que trata sobre segurança e saúde dos trabalhadores, impondo aos Estados a obrigação de promover políticas nacionais que previnam acidentes e doenças laborais.⁴⁷ No entanto, a abordagem internacional moderna vai além da segurança física e do ambiente ocupacional, contemplando também a proteção psíquica, emocional e social do trabalhador.

⁴⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021. p.620.

⁴⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*. Genebra: OIT, 1998.

⁴⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores*. Genebra, 1981.

Outrossim, importa salientar que as normas internacionais também conferem especial atenção às mulheres, crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil, além de migrantes. A Convenção nº 111 da OIT combate a discriminação no emprego e na ocupação,⁴⁸ promovendo a igualdade de oportunidades e de tratamento. Já a Convenção nº 138 fixa a idade mínima para admissão no emprego, visando erradicar práticas de trabalho infantil.⁴⁹ Ainda, a Convenção nº 189, sobre trabalho decente para trabalhadores domésticos, protege principalmente mulheres e migrantes que exercem atividades informais e frequentemente invisibilizadas.⁵⁰

No que tange aos trabalhadores migrantes, a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de Suas Famílias, da Organização das Nações Unidas (ONU), incorporada ao ordenamento de diversos países, afirma o direito a condições justas e favoráveis de trabalho, não podendo haver discriminação com base na origem nacional ou *status* migratório.⁵¹ Dessa maneira, amplia-se o espectro de responsabilização estatal e empresarial em casos de violação desses direitos.

O descumprimento dessas normas internacionais pode configurar violação de deveres jurídicos objetivos por parte do empregador, ensejando responsabilização civil não apenas no plano interno (à luz do ordenamento jurídico trabalhista nacional), mas também sob a perspectiva do direito internacional dos direitos humanos. Em diversas jurisdições, inclusive na brasileira, a jurisprudência vem reconhecendo que a inobservância de normas internacionais de proteção laboral pode resultar em dano extrapatrimonial coletivo ou individual, quando houver lesão à dignidade da pessoa do trabalhador.⁵²

Ademais, essas normativas não apenas orientam políticas públicas e regulamentos internos de empresas transnacionais, mas também fundamentam decisões judiciais, acordos coletivos e iniciativas voltadas à promoção de ambientes de trabalho mais justos, inclusivos e seguros. A responsabilização civil do empregador, nesse contexto, adquire dimensão ampliada, sendo não apenas reparatória, mas também pedagógica e transformadora.

Assim, a responsabilização civil por danos decorrentes de violações às normativas internacionais deve ser interpretada de forma sistêmica, observando não apenas a segurança física, mas a proteção integral do ser humano no ambiente de trabalho. O empregador, ao negligenciar esses princípios, responde por omissão e afronta aos tratados internacionais ratificados, cujos efeitos se irradiam sobre o ordenamento jurídico interno, especialmente nas esferas trabalhista e civil.

⁴⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 111 sobre Discriminação (Emprego e Ocupação)*. Genebra, 1958.

⁴⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 138 sobre Idade Mínima para Admissão ao Emprego*. Genebra, 1973.

⁵⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 189 sobre Trabalho Decente para Trabalhadores Domésticos*. Genebra, 2011.

⁵¹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de Suas Famílias*. Nova York, 1990.

⁵² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo RR-1047-84.2018.5.20.0005*. Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. Brasília, DF, julgado em 2022.

3.1 Estudo de casos

A jurisprudência nacional tem reconhecido, progressivamente, a relevância das normas internacionais do trabalho como parâmetro interpretativo para decisões judiciais no campo da responsabilidade civil trabalhista. Quando o empregador descumpra diretrizes de proteção à saúde, à dignidade e à não discriminação no ambiente de trabalho, os tribunais têm imposto reparações por danos morais, materiais e até coletivos.

Exemplo emblemático encontra-se no Processo nº 0011344-69.2021.5.03.0104, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3/MG), em que uma trabalhadora doméstica migrante foi mantida em condições degradantes, sem folga, com jornada exaustiva e ausência de registro formal. O Tribunal reconheceu a violação à Convenção nº 189 da OIT e à dignidade da pessoa humana, condenando os empregadores ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$50.000,00.⁵³

Outro precedente importante está no Processo nº 1001053-85.2019.5.02.0711, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2/SP), que tratou do assédio moral e da discriminação contra uma trabalhadora gestante, em que a autora foi submetida a constrangimentos e rebaixamento funcional após informar a gravidez. O Tribunal fundamentou sua decisão com base na Convenção nº 111 da OIT, reconhecendo que a conduta patronal afrontou normas de proteção à maternidade, e fixou a responsabilidade civil do empregador.⁵⁴

No tocante à proteção do trabalhador menor, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) no Processo nº 0011285-76.2019.5.15.0102, reconheceu a responsabilidade de uma empresa por empregar adolescente em atividade perigosa e sem acompanhamento técnico. A decisão ressaltou a violação da Convenção nº 138 da OIT, condenando a empresa a indenizar os danos sofridos e determinando o encaminhamento do caso ao Ministério Público do Trabalho.⁵⁵

Também é digno de nota o julgamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no RR-1125-46.2016.5.12.0008, que tratou da falta de fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e da ausência de medidas preventivas eficazes, resultando na amputação de membro superior de um operário. O Tribunal Superior do Trabalho confirmou a responsabilidade objetiva da empresa com fundamento na Convenção nº 155 da OIT, estabelecendo a indenização por dano moral e pensão vitalícia ao trabalhador.⁵⁶

Esses casos revelam como a integração entre o direito interno e as normas internacionais – sobretudo as convenções da OIT – tem fundamentado decisões judiciais que reconhecem o dever de

⁵³ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Processo nº 0011344-69.2021.5.03.0104*. Rel. Des. Sebastião Geraldo de Oliveira. Julgado em 14/09/2022.

⁵⁴ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo nº 1001053-85.2019.5.02.0711*. Rel. Des. Sérgio Shimura. Julgado em 18/11/2021.

⁵⁵ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *Processo nº 0011285-76.2019.5.15.0102*. Rel. Des. Gerson Lacerda Pistori. Julgado em 09/12/2020.

⁵⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista RR-1125-46.2016.5.12.0008*. Rel. Min. Maria Helena Mallmann. Julgado em 27/08/2021.

indenizar quando há violação de direitos trabalhistas fundamentais. A interpretação alinhada com os tratados internacionais confere maior densidade normativa ao princípio da dignidade da pessoa humana, inserindo a responsabilidade civil trabalhista em um contexto global de defesa dos direitos sociais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A responsabilização civil no Direito ao Trabalho contemporâneo não pode mais ser compreendida apenas sob a ótica reparatória tradicional. A evolução legislativa, a complexificação das relações de trabalho e o aprofundamento técnico das normas de saúde e segurança impõem uma releitura do instituto da responsabilidade civil com ênfase em sua função preventiva, educativa e transformadora. Nesse sentido, o ambiente laboral deixa de ser mero local de produção para tornar-se espaço de proteção integral à dignidade humana do trabalhador, o que demanda do empregador uma postura ativa e permanente de conformidade com os padrões normativos vigentes.

O respeito às Normas Regulamentadoras, à legislação previdenciária, bem como às normas internacionais da OIT, configura não apenas um dever legal, mas uma obrigação ética e gerencial, cujo descumprimento repercute diretamente na imputação da responsabilidade civil. A constatação de doenças ocupacionais e acidentes típicos é cada vez mais interpretados à luz de parâmetros técnicos objetivos, assim revelando a importância da adoção de instrumentos de prevenção e gestão de riscos, capazes de mitigar ou evitar prejuízos à saúde física, mental e emocional do trabalhador.

Por fim, a responsabilidade civil deve ser compreendida em chave ampliada, envolvendo não apenas a reparação dos danos causados, mas sobretudo a adoção de condutas empresariais proativas, voltadas à integridade do trabalhador e ao desenvolvimento de uma cultura organizacional que valorize o trabalho seguro. O vínculo entre proteção trabalhista, responsabilidade civil e desenvolvimento econômico-social sustentável é indissociável. Proteger o trabalhador é, portanto, proteger a própria estrutura produtiva do país.

As normativas internacionais de saúde e proteção ao trabalho desempenham um papel fundamental na validação e no direcionamento da proteção ao trabalho, o avanço e a garantia dessa proteção são essenciais em todo o mundo, sendo assegurados por diversas normativas sobre o tema, somando-se as interpretações já apresentadas, os princípios de dignidade humana, igualdade, inclusão e não discriminação.

A responsabilidade civil no direito ao trabalho contemporâneo ultrapassa os limites do ordenamento jurídico interno, sendo cada vez mais influenciada pelas normativas internacionais de proteção ao trabalhador, especialmente aquelas formuladas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A aplicação dessas normas contribui para o fortalecimento de uma cultura jurídica comprometida com os direitos humanos laborais, em que o trabalho digno e seguro é tratado como pilar de um Estado Democrático de Direito.

Ao analisar os dispositivos internacionais, evidencia-se que a proteção ao trabalhador não

se restringe à segurança física ou à prevenção de acidentes. As diretrizes internacionais incorporam princípios como igualdade, não discriminação, proteção de grupos vulneráveis (mulheres, crianças, migrantes) e dignidade no exercício profissional. Esse alargamento do conceito de proteção cria um paradigma de responsabilização civil mais sensível às vulnerabilidades estruturais e às desigualdades sociais que se manifestam no ambiente de trabalho.

A jurisprudência nacional, ao acolher convenções como a nº 155 (segurança e saúde), nº 111 (não discriminação), nº 138 (trabalho infantil) e nº 189 (trabalho doméstico), demonstra um importante avanço na integração entre o direito interno e os tratados internacionais. As decisões judiciais analisadas revelam que a violação de normas internacionais configura ato ilícito indenizável, mesmo nos casos em que a norma violada não esteja expressamente positivada no direito interno, desde que o Brasil tenha ratificado a convenção.

Desse modo, o reconhecimento da eficácia jurídica das convenções internacionais ratificadas reforça a necessidade de que empregadores adotem posturas preventivas, éticas e socialmente responsáveis. Não se trata apenas de evitar litígios, mas de contribuir para a construção de ambientes laborais saudáveis, seguros e igualitários, conforme preconizado pelas instâncias internacionais.

Portanto, a responsabilização civil no direito ao trabalho deve ser interpretada de forma ampliada, considerando a complexidade das relações laborais atuais e os compromissos assumidos internacionalmente pelo Brasil. O fortalecimento dessa abordagem é essencial para que o país avance na promoção do trabalho decente, da equidade de condições e da justiça social.

REFERÊNCIAS

BELMONTE, Alexandre Agra, *Reparação dos danos patrimoniais nas relações de trabalho*. 2. ed. rev. atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

BRAGA NETTO, Felipe. *Os novos rumos da responsabilidade civil: O Estado e a violência urbana*. Salvador: Editora JusPodivm, 2019.

BRANDÃO, Zoraíma Meneses. Responsabilidade civil e tutela judicial do meio ambiente do trabalho. *Revista de Direito da ADVOCEF*, v. 20, n. 37, 2024, p. 145-168.

BRASIL. *Consolidação das Leis do trabalho*. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 nov. 2024.

BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 18 nov. 2024.

BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Norma Regulamentadora n.º 8: Edificações. Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia>. Acesso em: 23 nov. 2024.

BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Norma Regulamentadora n.º 17: Ergonomia. Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia>. Acesso em: 23 nov. 2024.

BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Norma Regulamentadora n.º 21: Trabalho a Céu Aberto. Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia>. Acesso em: 23 nov. 2024.

BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Norma Regulamentadora n.º 35: Trabalho em Altura. Portaria GM n.º 313, de 23 de março de 2012. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia>. Acesso em: 23 nov. 2024.

BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Norma Regulamentadora n.º 15: Atividades e Operações Insalubres. Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia>. Acesso em: 23 nov. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Normas Regulamentadoras – NR*. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 18 nov. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *NR-7: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional; NR-9: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais; PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos*. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/obter-normas-regulamentadoras>. Acesso em: 15 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário com Agravo ARE 1121633*, Rel. Min. Alexandre de Moraes, julgado em 27/04/2021. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br>. Acesso em: 15 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – TST. *Processo Processo RR-10825-45.2019.5.03.0041*. Relatoria: Min. José Roberto Freire Pimenta. Julgamento em 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 15 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – TST. *Processo RR-1082-97.2018.5.06.0142*. Relatoria: Min. Maria Cristina Peduzzi. Julgado em 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 15 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo RR-1047-84.2018.5.20.0005*. Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. Brasília, DF, julgado em 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista RR-1125-46.2016.5.12.0008*. Rel. Min. Maria Helena Mallmann. Julgado em 27/08/2021.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 6.ed- São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

FREDIANI, Yone. Saúde e segurança do trabalho e novos riscos no ambiente do trabalho e poder de controle do empregador. *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*. 1.ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

GOMEZ, Carlos Minayo; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 23, p. 1963-1970, 2018.

LUDOVICO, Giuseppe. Novas tecnologias e saúde e segurança do trabalhador. In: Giuseppe Ludovico; Fernando Fita Ortega; Thereza Christina Nahas. *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*. 1.ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Processo nº 0011344-69.2021.5.03.0104*. Rel. Des. Sebastião Geraldo de Oliveira. Julgado em 14/09/2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

NERY, Rosa Maria de Andrade, NERY JUNIOR, Nelson. *Introdução à ciência do direito privado*. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters, Brasil, 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional*. -14. ed., rev., atual. e ampl. – São Paulo: JusPodivm, 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH)*. Paris, 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 22 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de Suas Famílias*. Nova York, 1990.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Convenções nº 155, 161 e 187*. Disponíveis em: <https://www.ilo.org/global/standards/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 111 sobre Discriminação (Emprego e Ocupação)*. Genebra, 1958.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 138 sobre Idade Mínima para Admissão ao Emprego*. Genebra, 1973.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores*. Genebra, 1981.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 189 sobre Trabalho Decente para Trabalhadores Domésticos*. Genebra, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*. Genebra: OIT, 1998.

PIZZOL, Ricardo Dal. *Responsabilidade civil: funções punitiva e preventiva*. Indaiatuba, Editora Foco, 2020.

RIBAS, Daniel Stefani, *Responsabilidade civil do empregador: critérios para a redução de indenizações*. São Paulo. Dialética, 2024.

SALGADO, Gisele Mascarelli. A jurisprudência no Direito do Trabalho: uma discussão sobre o crescimento da importância da jurisprudência consolidada como fonte de direito. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 86, p. 1-167, 2011.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *Processo nº 0011285-76.2019.5.15.0102*. Rel. Des. Gerson Lacerda Pistori. Julgado em 09/12/2020.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo nº 1001053-85.2019.5.02.0711*. Rel. Des. Sérgio Shimura. Julgado em 18/11/2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 11. ed. São Paulo: RT, 2020.

SILVA, Aline Toledo; CAMPOS, Marcelo Barroso Lima Brito de. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO DO SERVIDOR PÚBLICO ESTATUTÁRIO: de meio a ser humano, da sujeição à subordinação. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 10, n. 1, 2024.

SILVA, Paulo Emilio Vilhena da. *A responsabilidade civil do empregador diante do princípio da prevenção à saúde do trabalhador*: responsabilidade sem dano. 2010. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

TARTUCE, Flávio. *Responsabilidade Civil*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.



Este artigo está licenciado sob a licença *Creative Commons* Atribuição-Não Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0). Para mais informações sobre os termos desta licença, consulte: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.pt>

Recebido em:
19/07/2025.

Aprovado em:
20/03/2026.

Como citar segundo a NBR 6023/ABNT:

RIBAS, Daniel Stefani; CUNHA, Ana Luiza Barros da. Responsabilidade civil no direito ao trabalho e as normativas internacionais. **Revista IBERC**, Belo Horizonte, v. 9, n. 1, p. 43-60, jan./abr. 2026.