V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

JORGE ROSENBAUM RIMOLO

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UdelaR/ Unisinos/URI/UFSM /Univali/UPF/FURG;

Coordenadores: Jorge Rosenbaum Rimolo, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-230-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Interncionais. 2. Direito do trabalho. 3.Meio ambiente do trabalho. I. Encontro Internacional do CONPEDI (5. : 2016 : Montevidéu, URU).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidad de la República
Montevideo – Uruguay
www.fder.edu.uy

V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Em mais uma edição, o CONPEDI consolida sua posição no âmbito acadêmico, condensando o que há de mais contemporâneo nas investigações científicas, de dimensão nacional e internacional.

E não por acaso, surpreende pela alta qualidade das produções publicadas, haja vista que apresentam uma revisão de conceitos e analisa as transformações ocorridas, o que intensifica e dinamiza o intercâmbio das discussões em voga.

Acirrados pelo atual contexto de crise econômica, cujo alcance tem se estendido a diversas nações, têm-se multiplicados os casos de violações de direitos, em especial aqueles que tocam aos direitos humanos do trabalhador, revelando-se a necessidade de uma produção científica que possibilite incrementar mudanças nas estruturas institucionais das sociedades contemporâneas.

Com a diminuição das barreiras nas relações socioeconômicas e culturais, no fluxo interacional em escala global, cada vez mais se torna pertinente a análise dos temas abordados nesta revista que têm por mira a promoção do debate acerca da proteção do trabalhador frente às novas realidades no ambiente de trabalho no mundo globalizado.

Desta sorte, com a crescente onda de relativização dos direitos humanos do trabalhador, urge a leitura dos textos científicos que compõem essa coletânea de artigos que convidam para um debate qualificado sobre a temática laboral, sempre tendo como ponto norteador a promoção do trabalho decente, sendo de relevância ímpar para a construção de um novo paradigma das relações de trabalho.

Profa. Dra. Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva - UFS

Prof. Jorge Rosenbaum Rimolo - UDELAR

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NA ATIVIDADE FRIGORÍFICA

CIVIL RESPONSIBILITY OF EMPLOYER IN FRIDGE ACTIVITY

Mariana Basílio Schuster de Souza [1]
Fernanda Netto Estanislau [2]

Resumo

O meio ambiente de trabalho é o local onde o empregado desempenha suas atividades laborais. A atividade frigorífica é um dos setores industriais que apresentam um meio ambiente de trabalho potencialmente lesivo aos empregados. Dessa premissa questiona-se qual a responsabilidade civil do empregador. Neste trabalho será utilizada metodologia dedutiva, no tocante à pesquisa bibliográfica e análise doutrinária. A priori, tem-se noções gerais sobre meio ambiente do trabalho e meio ambiente de trabalho em frigoríficos. Na segunda parte, buscar-se-á identificar a modalidade de responsabilidade civil que pode ser aplicada ao empregadores no setor frigorífico quando forem causados danos aos empregados.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho, Frigoríficos, Empregador, Responsabilidade civil

Abstract/Resumen/Résumé

The working environment is where the employee performs his work activities. The fridge activity is one of the industries that have a potentially harmful working environment for employees. This premise we question which ir the employer civil responsibility. In this work it will be used deductive methodology, in relation to literature and doctrinal analysis. A priori, there is general notions about about the work environment and working environment in slaughterhouses. In the second part, will seek to identify the civil responsibility method that can be applied to employers in the fridge sector when damage is caused to employees.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Key words: working environmental, Fridge, Employer, Civil responsibility

[1] Mestranda do Programa de Mestrado em Direito Ambiental da Escola Superior Dom Helder Câmara - ESDHC (Belo Horizonte). Advogada

[2] Mestranda em Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável pela Escola Superior Dom Helder Câmara – ESDHC (Belo Horizonte). Advogada

1. Introdução

A Constituição Federal trouxe em seu artigo 225, o meio ambiente como garantia fundamental a todo o ser humano e apresentou ainda uma exigência, o meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Meio ambiente pode ser entendido como o conjunto de vários fatores de ordem física, química e biológica que abriga e rege a vida em todas as suas formas, conforme conceituação trazida pela Política Nacional do Meio Ambiente.

Dentre os vários espécies do gênero meio ambiente, tem-se o meio ambiente de trabalho, que a enxuto modo, é considerado aquele onde o empregado desenvolve as suas atividades laborais. O meio ambiente equilibrado e saudável também é garantia constitucional, abarcada no rol do artigo 7º e também no artigo 196, ambos da Carta Magna.

O empregador é o responsável por criar e manter um meio ambiente laboral sadio aos seus empregados, devendo tomar todas as medidas para prevenir, diminuir, neutralizar ou extinguir possíveis situações ou condições que apresentem qualquer tipo de risco à saúde e segurança do trabalhador.

O setor frigorífico é um dos setores industriais em que a atividade desempenhada pelo empregado pode ser considerada de grande potencial lesivo a sua saúde, dadas as condições de trabalho a que está exposto, como agentes químicos, físicos e biológicos. É um ramo de atividade industrial que tem elevado índices de acidente de trabalho, em razão do manuseio de refiladeiras, carga viva, manuseio de carcaça animal, entre outros.

Refletindo acerca desses pressupostos questiona-se qual seria a responsabilidade civil do empregador na atividade frigorífica, uma vez que tem o dever de zelar pelo bem estar físico e mental de seus empregados?

Este estudo realizar-se-á por meio do método dedutivo, no que concerne à pesquisa bibliográfica e análise doutrinária, com conclusões objetivas acerca da aferição da responsabilidade civil do empregador na atividade frigorífica.

A *priori*, tem-se noções gerais sobre meio ambiente do trabalho e meio ambiente de trabalho em frigoríficos. Na segunda parte, buscar-se-á identificar a modalidade de responsabilidade civil que pode ser aplicada ao empregadores no setor frigorífico quando forem causados danos aos empregados.

2. Meio Ambiente do Trabalho

O meio ambiente do trabalho é o espaço físico onde o trabalhador desenvolve suas atividades laborais, remuneradas ou não. Deve ser um ambiente sadio em todos os sentidos a fim de garantir a integridade física e psíquica dos empregados.

2.1 Conceito e panorama geral

A Lei n. 6.938/81, que estabelece a Política Nacional do Meio Ambiente – PNMA, define meio ambiente, no inciso I do seu artigo 3º, como "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." É uma conceituação mais naturalista.

O meio ambiente de trabalho é o conjunto de fatores que compõem o local de trabalho do empregado e deve ser seguro, na medida em que seus riscos devem ser reduzidos por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme inciso XXII, do artigo 7º da Carta Magna. Essa responsabilidade de garantir um meio ambiente de trabalho saudável é do empregador.

Para Nascimento (2009, p. 64-65) o meio ambiente de trabalhado é caracterizado por um conjunto de fatores que englobam a atividade exercida, abrangendo algumas garantias constitucionais trazidas na redação do artigo 7º da Constituição Federal.

Nesse contexto, entende-se que todos esses fatores, quando em harmonia com a legislação trabalhista, irão proporcionar ao empregado um ambiente sadio e agradável para desenvolver o trabalho.

Com a Constituição Federal de 1988, o meio ambiente ganhou status de direito fundamental ao preconizar em seu artigo 225 que "Todos tem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo ao Poder Público o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações."

Ainda, o artigo 196 da Constituição Federal estabelece que "A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantindo mediante políticas sociais e econômicas que vise à redução do risco de doença e outros agravos ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação."

Nesse sentido, Raimundo Simão de Melo (apud RODRIGUES, 2013, p. 68) esclarece que:

> O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um direito fundamental do cidadão trabalhador (lato sensu). Não é mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, pois a proteção daquele é distinta da assegurada ao meio ambiente do trabalho, porquanto essa última busca salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente em que desenvolve as suas atividades.

Como visto, o meio ambiente de trabalho está inserido no meio ambiente geral, por força do artigo 200, VIII, da Constituição Federal, logo, é entende-se que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, e na mesma medida, impossível atingir um meio equilibrado e sustentável sem observar o meio ambiente de trabalho. (OLIVEIRA, 1998, P. 79, apud PADILHA, 2002, p. 32)

A nível internacional destaca-se a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho - OIT[1], que foi aprovada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo 2/1992, e trata do meio ambiente de trabalho e saúde do trabalho, trazendo na redação das alíneas "c" e "e" do seu artigo 3º o conceito de local de trabalho e saúde, respectivamente, sendo local de trabalho aquele que "abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador"; e saúde com relação ao trabalho termo que "abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho."

A CLT – Consolidação das Leis do Trabalho contempla os temas de segurança e Medicina do Trabalho em seus artigo 154 a 223, na seguinte sequencia: nos artigos 155 a 159, tratam das normas básicas de segurança e as órgãos competentes para zelar pela Segurança e Medicina do Trabalho; no artigo 160 refere-se à inspeção prévia, embargo ou interdição de estabelecimento; nos artigo 162 a 165 sobre os órgãos nas empresas; nos artigos 166 e 167 sobre os equipamentos de proteção individual; nos artigos 168 e 169 às medidas preventivas; nos artigos 170 a 174 sobre as edificações; no artigo 175 sobre a iluminação; nos artigo 176 a 178 sobre o conforto térmico; os artigos 179 e 189 referem-se às instalações elétricas; nos artigos 182 e 183 tem-se o manuseio e armazenagem; nos artigos 184 a 186 máquinas e equipamentos; nos artigos 187 e 188 sobre caldeiras, fornos e recipientes sob pressão; os artigos 189 a 197 tratam

[1] É uma agência da Organização das Nações Unidas criada em 1919, que tem como missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

das atividades insalubridades ou perigosas e formas de neutralização do risco; nos artigos 198 e 199 da prevenção da fadiga; e no artigo 200 tem-se a competência do Ministério do Trabalho e Emprego para editar normas regulamentares – NR's.

Destaca-se o artigo 157 que trata da responsabilidade do empregador:

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

Já o artigo 158 do mesmo diploma legal, elenca as responsabilidades do empregado:

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

Importante mencionar também que, conforme artigo 200 da CLT, o Ministério do Trabalho ficou responsável por editar normas regulamentares para disciplinar assuntos específicos relacionados ao meio ambiente de trabalho. Essas normas, de acordo com o item 1 da NR 1 "são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT." Atualmente já foram editas 36 Normas Regulamentadoras.

Se pode compreender que a responsabilidade pelo meio ambiente de trabalho equilibrado além de ser dever do empregador e empregado, também pode ser atribuída ao Poder Público, na medida em que, por meio de seus órgãos competentes, deve estabelecer normas para regular e configurar os padrões de saúde a serem seguidos, bem como as condições de insalubridade e periculosidade que serão consideradas aceitáveis de serem suportados pelo trabalhador, e ainda diretrizes para o empregador reduzir ou eliminar eventuais danos.

2.2 Meio ambiente do Trabalho em Frigoríficos

A indústria frigorífica constitui unidade operacional completa, compreendida desde o controle da matéria prima, recepção dos animais (aves, suínos, bovinos), o processamento, a

estocagem e expedição do produto, tendo como eixo central uma linha contínua de desmontagem do animal. (COSTELLA, et al, 2012, p. 2; VASCONCELLOS, et al, 2009)

Para fazer do meio ambiente de trabalho em frigorífico um ambiente menos nocivo ao trabalhador, e visando alcançar um meio ambiente de trabalho equilibrado, o Ministério do Trabalho e Emprego editou em abril de 2013 a Norma Regulamentadora n. 36 – NR 36, que trata da segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados.

A NR 36 é composta por 16 item que tratam: no item 36.1 dos Objetivos; no item 36.2 sobre Mobiliário e Postos de Trabalho; no item 36.3 sobre Estrados, Passarelas e Plataformas; no item 36.4 Manuseio de Produtos; no item 36.5 sobre Levantamento e Transporte de Produtos e Cargas; no item 36.6 da Recepção e Descarga de Animais; no item 36.7 das Máquinas; no item 36.8 sobre Equipamentos e Ferramentas; no item 36.9 sobre as Condições Ambientais de Trabalho; no item 36.10 dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI e Vestimentas; no item 36.11 sobre o Gerenciamento dos Riscos; no item 36.12 os Programas de Prevenção dos Riscos Ambientais e de Controle Médico de Saúde Ocupacional; no item 36.13 sobre a Organização Temporal do Trabalho, no item 36.14 sobre a Organização das Atividades; no item 36.15 a Análise Ergonômica do Trabalho; no item 36.16 as Informações e Treinamentos em Segurança e Saúde no Trabalho. A NR traz ainda um anexo contendo o glossários e os prazos de implementação.

Constante no item 36.1.1, essa norma regulamentadora foi editada com o objetivo de:

> (...) estabelecer os requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano, de forma a garantir permanentemente a segurança, a saúde e a qualidade de vida no trabalho, sem prejuízo da observância do disposto nas demais Normas Regulamentadoras - NR do Ministério do Trabalho e Emprego.

Notório que para o funcionamento do trabalho em indústrias frigoríficas, indispensável a utilização de câmaras frias para manipulação e armazenamento do produto. O frio é um agente físico considerado ameaçador para a saúde do trabalhador, e por esse motivo, como exemplo para reduzir o risco, é obrigatório que o empregador forneça ao empregador vestimentas adequadas com isolante térmico, conforme disposto no artigo 177 da CLT, bem como no item 36.10.2 da NR 36[2].

[2] 36.10.2 O empregador deve fornecer vestimentas de trabalho de maneira que:

Mas não é somente esse risco ao qual o trabalhador nesse ramo industrial está exposto. De acordo com Costella, *et. al.* (2012, p.2):

> No segmento frigorífico o funcionário está exposto, de forma mais significativa, aos riscos de acidentes (facas, discos de cortes de equipamentos, partes móveis de máquinas), físicos (ruídos) e ergonômicos (posturas desconfortáveis, movimentos repetitivos), sendo que, todas as medidas de segurança adotadas pela empresa, tem a finalidade de proteger as pessoas de forma a eliminar, isolar ou sinalizar os riscos existentes em cada atividade ou posto de trabalho que demande de um fator humano. Assim, a análise dos riscos no meio ambiente de trabalho é um assunto que demanda participação de todos os integrantes da empresa.

Todos esses riscos e maneiras de amenizá-los estão previstos na NR 36, que deve ser seguido à risca pelas empresas, sob pena de multa aplicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, quando houver fiscalização.

Verifica-se no texto da norma regulamentadora a preocupação para abranger todos os pontos necessários para manter a saúde e segurança do trabalhador, quando apresentados questões específicas como "os equipamentos e ferramentas disponibilizados devem favorecer a adoção de posturas e movimentos adequados, facilidade de uso e conforto, de maneira a não obrigar o trabalhador ao uso excessivo de força, pressão, preensão, flexão, extensão ou torção dos segmentos corporais." (item 36.8.1).

A NR36 vincula à observância dos níveis de ruído, qualidade do ar, níveis de exposição a agentes químicos e agentes biológicos. Obriga o empregador a ter um Plano de Resposta a Emergências em caso de vazamento de amônia no local de trabalho. Determina a adoção de medidas para garantir o conforto térmico, como controle da temperatura e umidade do ar, fornecimento de equipamentos de proteção individual em conformidade com o local e temperatura de trabalho do empregado. Estabelece os critérios para gerenciar os riscos possíveis no meio ambiente de trabalho, entre outras providências.

O artigo 253, caput, da CLT, garante ao trabalhador o intervalo para recuperação térmica: "para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio ou vice-versa, depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo será assegurado um período de vinte minutos de

---

a) os trabalhadores possam dispor de mais de uma peça de vestimenta, para utilizar de maneira sobreposta, a seu critério, e em função da atividade e da temperatura do local, atendendo às características higiênico-sanitárias legais e ao conforto térmico;
b) as extremidades sejam compatíveis com a atividade e o local de trabalho;
c) sejam substituídas quando necessário, a fim de evitar o comprometimento de sua eficácia.
36.10.2.1 As vestimentas devem ser trocadas diariamente, sendo sua higienização responsabilidade do empregador.

repouso, computado esse intervalo com o de trabalho efetivo" .

A atividade desenvolvida em frigoríficos pode ser considerada de risco, e é fato de que é uma atividade insalubre, devendo ser respeitados os usos de EPIs bem como o respeito ao intervalo de descanso especificado no artigo 253 da CLT.

Nesse sentido reconhece a recente jurisprudência:

> ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - TRABALHO EM CÂMARA FRIGORÍFICA - PROCEDÊNCIA. No que diz respeito ao fornecimento de EPI´s, conforme item número 10 (dez) do laudo pericial, o expert informou que a reclamada não apresentou registros de fornecimento de calça térmica e blusão térmico, equipamentos indispensáveis à neutralização dos agentes insalubre frio conforme Anexo I da NR-6. Assim, de acordo com a Portaria 3214/78, NR-15, Anexo 9, expedida pelo Ministério do Trabalho, caracterizam-se insalubres as atividades executadas em interior de câmaras frigoríficas ou em locais que apresentam condições que exponham os trabalhadores ao frio. (TRT-3 - RO: 02611201301303005 0002611-24.2013.5.03.0013, Relator: Milton V.Thibau de Almeida, Terceira Turma, Data de Publicação: 31/08/2015)
>
> (...)ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXERCÍCIO DE ATIVIDADE EM AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. NÃO FORNECIMENTO DE EPIs CAPAZES DE ELIMINAR O AGENTE INSALUBRE. Estabelece o artigo 191, inciso I, da CLT que a eliminação ou neutralização da insalubridade ocorre, "com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância". O artigo 253, caput, da CLT, por sua vez, assegura ao trabalhador o intervalo para recuperação térmica, in verbis: "para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio ou vice-versa, depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo será assegurado um período de vinte minutos de repouso, computado esse intervalo com o de trabalho efetivo". No caso, segundo registrado no acórdão regional, não houve a comprovação de entrega e de reposição de EPIs ao reclamante, os quais são necessários para a eliminação do agente frio e, consequentemente, para excluir o direito ao adicional de insalubridade, bem como ausente o período de intervalo para recuperação térmica do reclamante. Com efeito, rever a conclusão do Tribunal de origem acerca do exercício de labor em local artificialmente frio, sem o fornecimento de EPIs adequados e capazes de eliminar o agente insalubre, demandaria o revolvimento do conjunto probatório, não permitido nesta instância recursal extraordinária, ante o óbice previsto na Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido. (TST - ARR: 2182120145180128, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 21/10/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/10/2015)
>
> AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. A arguição de nulidade por negativa de prestação jurisdicional não prospera, porque sequer foram opostos embargos de declaração à decisão recorrida, na forma da Súmula-TST-184. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. FRIGORÍFICO. AGENTE FRIO. TRABALHO EM AMBIENTE ARTIFICIALMENTE RESFRIADO. INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA. REDUÇÃO DO PERCENTUAL DO ADICIONAL EM CONVENÇÃO COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. O Tribunal Regional assentou ser incontroversa a prestação de serviços do empregado em temperatura aproximada de 12ºC e que a empresa não adota as pausas para recuperação térmica fora do ambiente frio. Registrou, ainda, que a perícia técnica reputou a condição insalubre exatamente da não concessão dos intervalos de 20min a cada 1h40min trabalhados, bem como da inadequação dos EPIs fornecidos pela empresa. Quanto ao mais, verifica-se que o Tribunal Regional

> manteve o deferimento de horas extras decorrentes da não concessão do intervalo para recuperação térmica, entendendo ser ele devido em caso de labor prestado em ambiente artificialmente frio. Tal entendimento se encontra em conformidade com a Súmula-TST-438, no sentido de que "O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT". E, no que diz respeito à redução do percentual de 20 para 12%, correto o Tribunal Regional que a reputou ilegal, guardando conformidade com o entendimento desta Corte, que é no sentido de que é inválida norma coletiva, que se destina a reduzir o grau do adicional de insalubridade, por se tratar de norma cogente, indisponível, mormente quando relacionada à matéria de higiene, saúde e segurança do trabalhador (artigos 192 da CLT e 7º, XXII e XXIII, da Constituição Federal). Incólume o art. 7º, XXVI da Constituição Federal. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (TST - AIRR: 946220115240003, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 29/06/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/07/2015)

Com tantos quesitos apontados nas Normas Regulamentadoras, mesmo adotando todas as medidas necessárias para diminuir, neutralizar ou extinguir os riscos no meio ambiente de trabalho frigorífico, presume-se o labor nesse setor não é saudável para o empregado. Há muitos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

A exemplo, entre o ano de 2002 a 2005 foi feita uma pesquisa no estado do Mato Grosso, onde constatou-se que a faca é o instrumento responsável por 43,3% dos acidentes de trabalho registrados por meio das Comunicações de Acidentes de Trabalho – CAT. Outras causas apontadas foram peças de carne (6,2%), água (4,2%), embalagens e caixas (2,4%), embalagens e caixas (2,4%), máquinas (2,2%) e animal vivo (2,0%), sendo os dedos, mão (exceto punho e dedos), antebraço e braço foram as partes do corpo mais atingidas nos acidentes analisados, totalizando 59,7% das ocorrências. Em 95,8% dos casos houve afastamento do funcionário. (VASCONCELLOS, et al, 2009)

Ainda, de acordo com Vasconcellos, et. al. (2009):

> Considerando a complexidade das exigências implícitas nas ocupações descritas, o próprio processo de produção, os trabalhos com produtos perecíveis que faz com que os trabalhadores tenham que trabalhar muito rapidamente, constituindo uma das características que contribui para as condições de trabalho nas unidades frigoríficas, pode-se supor que as causas imediatas desses acidentes estejam associadas a outras situações que não aparecem nas estatísticas, como, por exemplo, aspectos da organização do trabalho e/ou do gerenciamento da empresa.

Além dos acidentes de trabalho, as doenças laborais vêm ganhando destaque no setor frigorífico. Essas doenças "têm relação com a organização do trabalho e a exigência de uma produção que ocorre que forma sequencial, fragmentada, sujeita à cadência impostas pelas máquinas". (VASCONCELLOS, et. al. 2009).

Conforme as Diretrizes para Programas de Gerenciamento Ergonômico para empresas de Abate e Processamento de Carnes, editada antes da NR 36, as empresas deveriam adotar os seguintes critérios para reduzir as doenças ocupacionais nos frigoríficos: a) Alteração na velocidade do processo produtivo; b) Redução do números total de repetições por trabalhador, por meio da redução dos níveis da produção, bem assim a limitação de horas extras; c) Pausas de recuperação de fadiga; d) Aumento do número de empregados designados para realizar as tarefas mais críticas, especialmente em relação ao levantamento de objetos pesados; e) Rodízio de tarefas; f) Número suficiente de empregados para produção e para cobrir absenteísmo. (SARDA, et al. 2009, p. 62)

3. Responsabilidade civil do empregador na atividade frigorífica

Cavalieri (2009, p. 24) ensina sobre responsabilidade civil:

> Em seu sentido etimológico, responsabilidade exprime a ideia de obrigação, encargo, contraprestação. Em seu sentido jurídico, o vocábulo não foge dessa ideia. Designa o dever que alguém tem de reparar o prejuízo decorrente da violação de um outro dever jurídico. Em apertada síntese, responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo que surge para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário.

A responsabilidade civil pode ser contratual, conforme artigo 389, do Código Civil, quando descumprido um acordo entre as partes, ou extracontratual, segundo artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, decorrente de ato ilícito. A responsabilidade extracontratual pode ser subjetiva, em que se deve apurar a culpa do agente no cometimento do dano, e responsabilidade civil objetiva, "que se divide em impura, quando há inversão do ônus da prova, com base de culpa de terceiro vinculado à atividade do indenizador; e pura, que implica ressarcimento, mesmo que inexista culpa dos envolvidos no evento danoso." (LEMOS, 2010, p. 153)

Estabelece o artigo 186 do Código Civil que "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito." Tem-se ato ilícito quando o agente comete ato contra a ordem jurídica, violando direito de terceiro. Essa violação pode gerar um dano, e quando este ocorrer, deve ser indenizado nos moldes do artigo 927 do Código Civil.

3.1 Responsabilidade civil objetiva

A responsabilidade civil objetiva surgiu do Direito Trabalhista, em razão dos inúmeros acidentes de trabalho, causados pela industrialização e maquinação. Ensina Cavalieri (2009, 135):

> Na medida em que a produção passou a ser mecanizada, aumentou vertiginosamente o número de acidentes, não só em razão do despreparo dos empregados, mas, também, e principalmente, pelo empirismo das máquinas então utilizadas, expondo os trabalhadores a grandes riscos. O operá- rio ficava desamparado diante da dificuldade — não raro impossibilidade — de provar a culpa do patrão. A injustiça que esse desamparo representava estava a exigir uma revisão dos fundamentos da responsabilidade civil.

Cavalieri (2009, p. 135-136) aduz ainda, que a adoção da responsabilidade se deu de forma gradativa pelos tribunais:

> Não foi rápida, nem fácil, entretanto, essa passagem da responsabilidade subjetiva para a objetiva. Primeiramente, os tribunais começaram a admitir uma maior facilidade na prova da culpa, extraindo-a, por vezes, das próprias circunstâncias em que se dava o acidente e dos antecedentes pessoais dos participantes. Evoluiu-se, depois, para a admissão da culpa presumida, na qual, como já visto, há a inversão do ônus da prova. Sem se abandonar a teoria da culpa, consegue-se, por via de uma presunção, um efeito próximo ao da teoria objetiva, o causador do dano, até prova em contrário, presume-se culpado, cabendo-lhe elidir essa presunção, isto é, provar que não tem culpa, o que, sem dúvida, favorece sobremaneira a posição da vítima. Passou-se, ainda, pela fase em que se ampliou o número de casos de responsabilidade contratual, até que, finalmente, chegou-se à admissão da responsabilidade sem culpa em determinados casos. Provados o dano e o nexo causal, ônus da vítima, exsurge o dever de reparar, independentemente de culpa. O causador do dano só se exime do deve de indenizar se provar alguma das causas de exclusão do nexo causal. Não cabe, aqui, qualquer discussão em torno da culpa.

A responsabilidade civil objetiva se desmembra em duas teorias: risco integral e risco criado.

Tanto a teoria do risco criado como a teoria do risco integral consagram, que, caso haja um dano, esse deve ser ressarcido, independentemente de culpa, conforme parágrafo único do artigo 927 do Código Civil "Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza risco para os direitos de outrem".

A principal diferença consiste que na teoria do risco criado, entende-se que a atividade desenvolvida pelo agente causador do dano é uma atividade que, por sua natureza, representa um risco para terceiros, seja esse pessoa ou meio ambiente. Já a teoria do risco integral, independentemente da atividade desenvolvida, e ainda que não exista nexo causal, ou culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro e caso fortuito ou força maior, ocorrendo o dano, é imprescindível a sua reparação.

No Direito do Trabalho, existe uma terceira teoria conhecida como teoria do risco profissional. Essa teoria prega que o dever de indenizar existe quando o dano decorre da

atividade profissional do lesado. De acordo com Dallegrave Neto (2009, *apud* BERTOTTI, 2014, p. 112), "é mais ampla que a teoria do risco criado, pois se estende aos empregadores de todas as atividades laborais, e não apenas aos de atividades perigosas."

No Direito do Trabalho poucos doutrinadores defendem a adoção da teoria do risco integral, a exemplo Valdete Souto Severo e Almiro Eduardo de Almeida, que acreditam que a teoria está prevista no artigo 2º da CLT (BERTOTTI, 2014, p. 112). Esses poucos doutrinadores sustentam a responsabilidade civil objetiva não decorre somente do artigo 2º da CLT, mas também do princípio trabalhista da proteção, que tem por objetivo proteger a parte mais fraca (hipossuficiente) na relação trabalhista, no caso o empregado.

3.2 Atividade frigorífica como atividade de risco e a responsabilidade civil objetiva

Quando o risco é atrelado à natureza da atividade do agente causador do dano, no caso o empregador, este deve assumir as consequências de sua atividade, não cabendo à vítima provar que não teve culpa pelo dano, somente o nexo causal entre o fato e o dano.

José Affonso Dallegrave Neto ensina:

> Sob o viés constitucional, que coloca a pessoa humana em posição proeminente, não parece razoável que o trabalhador seja vítima de agressões em seu ambiente do trabalho, ainda que causadas sem intenção ou culpa patronal. A opção do legislador pela proteção da vítima em detrimento do agente faz parte de um sentimento geral de consciência da nossa coletividade em presumir que a vítima sofreu injustamente o dano e por isso merece ser reparada. (2010, p. 114)

Alguns autores acreditam que a teoria da responsabilidade objetiva com o risco "acentuado", corresponde aos "serviços onde esteja presente uma maior probabilidade de ocorrência de acidentes ou doenças para o empregado, em virtude de sua própria natureza, da forma ou dos métodos utilizados para a sua execução". (BRANDAO, 2006, p. 314 *apud* BEDIN, 2008, p. 15)

O artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal estabelece que seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa, é um direito do trabalhador.

Nesse sentido, existe uma questão controversa na doutrina quando a adoção da responsabilidade civil objetiva, em razão do final do inciso supra citado trazer a expressão "quando incorrer em dolo ou culpa", ou seja, o empregado só seria indenizado quando

demonstrada a culpa ou o dolo do empregador na conduta que resultou o fato danoso (responsabilidade civil subjetiva).

Sobre esse tema, ensina Gonçalves:

> Os novos rumos da responsabilidade civil, no entanto, caminham no sentido de considerar objetiva a responsabilidade das empresas pelos danos causados aos empregados, com base na teoria do risco-criado, cabendo a estes somente a prova do dano e o nexo causal. Todavia, não se pode afirmar que o direito brasileiro já atingiu esse estágio, nem mesmo após a aprovação do novo Código Civil e o acolhimento, no art. 927, parágrafo único, da teoria do exercício da atividade perigosa. Não tem uma lei infraconstitucional o condão de modificar norma ou princípio estabelecido na Carta Magna (2007, p. 510 *apud* BEDIN, 2008, p. 16)

Segundo Delgado o caráter objetivo da reparação pelo acidente de trabalho encontra-se na Constituição Federal:

> Com os avanços produzidos pela Carta Magna, a reflexão jurídica tem manifestado esforços dirigidos a certa objetivação da responsabilidade empresarial por danos acidentários. Tal tendência à objetivação, evidentemente, não ocorre no campo dos danos morais e à imagem que não tenha relação com a infortunística do trabalho. De fato, essencialmente na seara da infortunística é que as atividades laborativas e o próprio ambiente de trabalho tendem a criar para o obreiro, regra geral, risco de lesões mais acentuado do que o percebido na generalidade de situações normalmente vivenciadas pelos indivíduos na sociedade. (2004, p. 619, *apud* BERIN, 2008, p. 18)

Com muita propriedade, Dallegrave explica, numa teoria interessante, que a configuração de atividade normal de risco trazida pelo parágrafo único do artigo 927 do Código Civil pode ser caracterizada por uma técnica chamada de "método comparativo setorial":

> Com efeito, é possível asseverar que determinado acidente em determinado ramo de atividade empresarial encontra-se, estaticamente, abaixo ou acima da média. Assim, por exemplo, a queimadura é um tipo de acidente raro na estatística do setor da 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. (2010, p. 115)

E continua, citando Cléber Lúcio de Almeida:

> "Diz-se responsabilidade objetiva especial porque vincula aos riscos típicos da atividade do empregador. Note-se que não se trata do risco relacionado à atividade preponderante do empregador, mas do risco de cada setor de sua atividade total (assim, em estabelecimento bancário, por exemplo, considera-se risco típico em membros superiores dos caixas digitadores)." (2003, p. 69, *apud* DALLEGRAVE, 2010, p. 115.

Com base nesse entendimento, pensando no aspecto de atividade de risco, os empregados que laboram em frigoríficos, principalmente os que trabalham efetivamente com o recebimento do animal ainda vivo, abate, corte e envase, estão constantemente expostos a agentes nocivos à saúde, em relação a um empregado que trabalha em uma loja de shopping, por exemplo.

Por apresentar mais riscos ao trabalhador, mormente com relação a altos índices de acidade de trabalho, com contes, por exemplo, como visto no item 2.2 deste trabalho, pode ser considerada uma atividade de risco, e daí, nasce o dever jurídico de segurança. Logo, o empregador deverá tomar todas as precauções para zelar pelo bem estar de seus empregados, visando garantir um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado.

A Norma Regulamentadora NR 36, específica para tratar da segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados, no seu item 36.1.1, esclarece que essa NR foi editada com o objetivo de estabelecer os requisitos mínimos para avaliar, controlar e monitorar os riscos existentes nesse setor da indústria. Ou seja, pode-se entender que a própria NR configura a atividade frigorífica como atividade de risco.

Ainda, o anexo V do Decreto n.º 3.048, de 6 de maio de 1999, com a redação do Decreto 6.957, de 9 de setembro de 2009, estabelece que a atividade desenvolvida em frigoríficos é uma atividade de risco em grau 3, e da mesma forma, a Norma Regulamentadora 04, traz em seu quadro 01, a atividade de abate e fabricação de produtos de carne como atividade de risco com grau 3, numa escala que vai de 0 a 4.

Nesse sentido, tem entendido a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho:

> FRIGORÍFICO. SETOR DE ABATE. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. ATIVIDADE DE RISCO. Haverá responsabilidade objetiva sempre que a atividade normalmente desenvolvida representar risco para os direitos de outrem (p. único, do art. 927 do CC). **No caso concreto, a atividade desempenhada pelo Autor na Ré, na linha de abate de animais com manuseio de instrumentos altamente cortantes (facas afiadas), deve ser assim enquadrada, tanto que a própria Previdência Social dispõe de regulamento nesse sentido (atribui-se o risco 'grau 3'). Desse modo, nega-se provimento ao recurso que pretendia descaracterizar a objetivação da responsabilidade.** CULPA CONCORRENTE DA VÍTIMA. DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA. CULPA EXCLUSIVA DA EMPRESA. A prova dos autos, inclusive em face de confissão da Ré, indica no sentido da inexistência de culpa concorrente da vítima, porquanto a distribuição do ônus da prova demonstrou que o acidente foi causado em face da falta de treinamento do Autor, bem como do não fornecimento de EPI's para o desempenho das funções que ocasionaram a lesão acidentária. Nega-se provimento. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PRUDENTE ARBITRAMENTO. RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. O quantum devido em decorrência de ofensa ao patrimônio moral deve ser estimado em observação ao princípio da razoabilidade, sem exageros, considerando a capacidade econômica do ofensor, o elemento pedagógico da condenação, a extensão e a repercussão do dano na esfera íntima do ofendido e na sua esfera de conhecimento, bem assim os precedentes dessa corte. Levando em consideração o princípio da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como os critérios acima mencionados, mantêm-se a indenização arbitrada no importe de R$30.000,00 (trinta mil reais) pelo magistrado de primeiro grau. HONORÁRIOS PERICIAIS. Em caso de perícia realizada no interior do Estado, onde há um número reduzido de profissionais habilitados a tal mister, os que se dispõem a colaborar com esta Justiça Especializada devem ser adequadamente

recompensados, razão pela qual razoável a fixação dos honorários periciais em R$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais). Recurso não provido (TRT-23 - RO: 554201109123004 MT 00554.2011.091.23.00-4, Relator: DESEMBARGADOR OSMAIR COUTO, Data de Julgamento: 26/06/2012, 1ª Turma, Data de Publicação: 03/07/2012) (grifos do autor)

ACIDENTE DE TRABALHO. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. REQUISITOS. CULPA. LINHA DE PRODUÇAO EM FRIGORÍFICO. ABATE E INDUSTRIALIZAÇAO DE CARNE. SERVIÇO PROLONGADO EXERCIDO E EM PÉ. ATIVIDADE DE RISCO. De acordo com o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, se a atividade desenvolvida pelo empregador expuser seus empregados a risco, aquele responderá objetivamente pelos eventuais danos causados, isto é, independentemente de culpa. **Nesse passo, cumpre salientar que os trabalhadores que atuem na linha de produção de frigorífico, em funções típicas de abate e industrialização de animais, de forma prolongada e em pé, exercem uma clara atividade de risco, haja vista que é considerável a probabilidade de acidentes, acima da média. Em casos como tais, é de se aplicar a responsabilidade objetiva, desobrigando a comprovação da culpa empresarial, principalmente por conta do princípio da alteridade, em que os riscos do empreendimento correm por conta do empregador.** Assim, caso fique demonstrada a comprovação dos demais pressupostos básicos de configuração da responsabilidade civil (impulso do agente, dano e nexo de causalidade), o causador do infortúnio deve ser condenado numa indenização equivalente. (TRT-14 - RO: 109800 RO 0109800, Relator: DESEMBARGADOR VULMAR DE ARAÚJO COÊLHO JUNIOR, Data de Julgamento: 09/09/2010, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.0165, de 10/09/2010) (grifos do autor)

Sob a mesma égide, entendeu recentemente o Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. **1. TRABALHO EM FRIGORÍFICO. CORTE DE CARNE. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DA EMPREGADORA.** COMPATIBILIDADE. ART. 7º, XXVIII, DA CF E ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. 2. PENSÃO MENSAL VITALÍCIA. PARCELAS VENCIDAS. APLICAÇÃO DE REDUTOR. IMPOSSIBILIDADE. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). **Tratando-se de atividade empresarial, ou de dinâmica laborativa (independentemente da atividade da empresa), fixadoras de risco para os trabalhadores envolvidos, desponta a exceção ressaltada pelo parágrafo único do art. 927 do CCB, tornando objetiva a responsabilidade empresarial por danos acidentários (responsabilidade em face do risco).** Observa-se que, no que se refere à atividade desenvolvida pela Reclamada, o Regulamento da Previdência Social, em atenção ao art. 22, II, c, da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991, **considera a atividade exercida em frigorífico para abate de animais como de risco grave para ocasionar incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho** (anexo V do Decreto n.º 3.048, de 6 de maio de 1999, com a redação do Decreto 6.957, de 9 de setembro de 2009). É de se ressaltar o alto índice de acidentes e doenças ocupacionais nesse setor da economia, tendo o MTE, recentemente, inclusive, editado a NR36, de 19/04/2013, relativa à segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados. **No caso em tela, é incontroverso o acidente**

> **típico sofrido pela Reclamante, que laborava no setor destinado à limpeza de miúdos, sendo responsável por amolar a faca utilizada no exercício da atividade laboral, e o corte causado por faca que acarretou a lesão total do nervo ulnar no punho esquerdo e a lesão dos tendões flexores do 4º e 5º quirodáctilos da mão esquerda.** Foi estimada a redução parcial e definitiva da capacidade laboral Obreira em 10% após intervenção cirúrgica. **Conforme mencionado, a atividade econômica da Reclamada, que atua no ramo de frigorífico, atrai a aplicação da responsabilidade civil objetiva, porque resulta em exposição do empregado a risco exacerbado.** É oportuno o registro de que, a par da aplicação da responsabilidade objetiva, o Tribunal Regional consignou a existência de culpa da Reclamada, por não adotar medidas eficientes para prevenir o agravamento das patologias da Autora, pois a Obreira não recebeu o treinamento necessário sobre a forma correta de amolar a faca utilizada ao longo da jornada , e a luva de aço fornecida não protegeu o braço nem evitou o acidente porque era curta . Contatados os elementos ensejadores da responsabilidade civil, há o dever de indenizar por danos morais e materiais. Incabível o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. EXIGÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DOS FUNDAMENTOS EM QUE SE IDENTIFICA O PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA OBJETO DE RECURSO DE REVISTA. 3. DANOS MORAIS , ESTÉTICOS E MATERIAIS (DESPESAS MÉDICAS). VALOR DA INDENIZAÇÃO. 4. PENSÃO MENSAL VITALÍCIA. CUMULAÇÃO COM O BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. POSSIBILIDADE. 5. ASTREINTES. VALOR ARBITRADO. 6. HONORÁRIOS PERICIAIS. ÓBICE ESTRITAMENTE PROCESSUAL. Nos termos do art. 896, § 1º-A, I, da CLT, incluído pela Lei n. 13.015/14, a transcrição dos fundamentos em que se identifica o prequestionamento da matéria impugnada constitui exigência formal à admissibilidade do recurso de revista. Havendo expressa exigência legal de indicação do trecho do julgado que demonstre o enfrentamento da matéria pelo Tribunal Regional, evidenciando o prequestionamento, a ausência desse pressuposto intrínseco torna insuscetível de veiculação o recurso de revista. Precedentes. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 100600620145140041, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 17/02/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/02/2016) (grifos do autor)

O §3º do artigo 225 da Constituição Federal e o §1º do artigo 14 da Lei n 6.938/81, trazem a previsão do dever de indenizar, independentemente de culpa ou dolo, os danos causados ao meio ambiente (teoria objetiva da responsabilidade), e considerando que o acidente de trabalho guarda nexo com uma lesão ao meio ambiente do trabalho em sentido amplo, não há que se falar em culpa quando do dever do empregador de indenizar objetivamente.

4. Conclusões

O meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado e sadio é garantia constitucional por força dos artigo 7º, 196 e 225 da Carta Magna e deve ser garantido aos trabalhadores, sendo esse um dever do empregador.

A atividade frigorífica é um ramo do setor industrial com grande representatividade no

nosso país. É um trabalho que colocam os empregados em situações que representam efetivos riscos à saúde e segurança, pois, como visto, envolve o controle da matéria prima, recepção dos animais (aves, suínos, bovinos), o processamento, a estocagem e expedição do produto, tendo como eixo central uma linha contínua de desmontagem do animal; expondo constantemente o empregado a agentes físicos, químicos e biológicos.

Partindo dessa premissa, entende-se que atividade desenvolvida pelos frigoríficos é uma atividade de risco, o que se embasa pelo anexo V do Decreto n.º 3.048, de 6 de maio de 1999, com a redação do Decreto 6.957, de 9 de setembro de 2009, o qual estabelece que a atividade desenvolvida em frigoríficos é uma atividade de risco em grau 3, bem como, a Norma Regulamentadora 04, traz em seu quadro 01, a atividade de abate e fabricação de produtos de carne como atividade de risco com grau 3, numa escala que vai de 0 a 4.

Pensando nisso, o empregador deve adotar todas as medidas preventivas necessárias para reduzir, neutralizar e/ou minimizar os danos que podem ser causados aos empregados. Contudo, mesmo que o empregador tome todas as precauções a ele incumbidas (especificadas na Consolidação das Leis do Trabalho e nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego), o empregado pode vir a sofrer algum tipo de dano, em geral, ocasionado por acidente de trabalho.

Nesses casos, a doutrina e a jurisprudência recente adotam a teoria da responsabilidade civil objetiva, na modalidade do risco criado, amparada pelo parágrafo único do artigo 927 do Código Civil e pelo §3º do artigo 225 da Constituição Federal, onde aquele exerce atividade potencialmente lesiva ao meio ambiente, quando causar dano, fica obrigado a repará-lo, independentemente de culpa.

Conclui-se, portanto, que sendo a atividade frigorífica uma atividade de risco, ainda que o empregador cumpra com a obrigação de adotar todas as medidas de cautela necessárias, a fim de garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado e seguro ao empregado, com o objetivo de zelar pela sua saúde e segurança, em caso de ocorrência de dano, fica o empregador o obrigado a indenizar o trabalhador pelo ato lesivo suportado, pela interpretação e aplicação da teoria do risco criado, na responsabilidade civil objetiva, visando garantir segurança jurídica, vez que o empregado é parte hipossuficiente na relação laboral.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Código Civil. Lei n. 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br> Acesso em: 09 de abril 2016.

BRASIL. Constituição da Republica Federativa do Brasil. Congresso Nacional, Brasília, 1988. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br> Acesso em: 09 de abril 2016.

BRASIL. Decreto n.º 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm> Acesso em: 12 de abril de 2016.

BRASIL.. Lei n. 6.938 de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e da outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br> Acesso em: 9 de abril 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 04** - Serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1078. Disponível em: <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf> Acesso em: 12 de abril de 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 36** - Segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2013. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr36.h htm#36.9_Condi%E7%F5es_ambientais_de_trabalho_> Acesso em: 11 de abril de 2016.

BEDIN, Bárbara. O direito ao trabalho seguro e a responsabilização objetiva. **Revista do Curso de Direito da Faculdade da Serra Gaúcha**. Caxias do Sul, n. 4, 2012, p. 9-23. Disponível em: <http://ojs.fsg.br/index.php/direito/article/viewFile/94/107> Acesso em: 11 de abril de 2016.

BERTOTTI, Monique. A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista. **Revista Fórum Trabalhista _ RFT**, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 109-124, mar./abr. 2014. Disponível em: < <http://www.editoraforum.com.br/ef/wp-content/uploads/2014/09/A-responsabilidade-civil-objetiva.pdf> Acesso em: 10 de abril de 2016.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 8. ed. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

COSTELLA, Marcelo Fabiano; MASSON, Railda. Classificação de tipos de erros humanos: estudo de caso de acidentes em frigoríficos com ocorrências de lapsos de memória. **XXXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção**. Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social: As Contribuições da Engenharia de Produção. Bento Gonçalves, RS, Brasil, 15 a 18 de outubro de 2012. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2012_TN_STO_157_913_19597.pdf> Acesso em: 09 de abril de 2016.

DE CERQUEIRA VASCONCELLOS, Marly; PIGNATTI, Marta Gislene; PIGNATI, Wanderlei Antonio. Emprego e acidentes de trabalho na indústria frigorífica em áreas de expansão do agronegócio, Mato Grosso, Brasil. **Saúde e Sociedade**, v. 18, n. 4, p. 662-672, 2009 Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902009000400010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 12 maio 2016.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso; SUBSEÇÃO, Brasil Tribunal Superior do Trabalho TST. Elementos da responsabilidade civil nos acidentes do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 76, n. 1, p. 99-125, 2010. Disponível em: <https://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/13699/004_dallegraveneto.pdf?sequence=4> Acesso em: 09 de abril de 2016.

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

SARDA, Sandro Eduardo; RUIZ, Roberto Carlos; KIRTSCHIG, Guilherme. Tutela jurídica da saúde dos empregados de frigoríficos: considerações dos serviços públicos:[revisão]. **Acta fisiátrica**, v. 16, n. 2, 2009. Disponível em: <http://www.actafisiatrica.org.br/detalhe_artigo.asp?id=109> Acesso em: 09 de abril de 2016.

RODRIGUES, Marcelo Prata. **O direito ambiental do trabalho numa perspectiva sistêmica**. São Paulo: LTr, 2013.

OIT. **Organização Mundial do Trabalho**. Promovendo um trabalho decente. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/história>. Acesso em: 10 de abril de 2016

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

POZZETTI, Valmir Cesar; SCHETTINI, Mariana Cruz. A responsabilidade civil do empregador pelos danos no meio Ambiente do Trabalho. **Veredas do Direito: Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável**, v. 12, n. 24, p. 287-318, 2016.