



A Responsabilidade Civil das Empresas por Doenças Ocupacionais: Entre a Prevenção e a Reparação no Âmbito do Direito do Trabalho e da Segurança do Trabalho

The Civil Liability of Companies for Occupational Diseases: Between Prevention and Compensation Within the Scope of Labor Law and Occupational Safety

Andrey Capistrano Soares

Graduação em Bacharel em Direito pela Universidade São Lucas.

Daniel Eric de Souza Carneiro

Graduação em Bacharel em Direito pela Universidade São Lucas.

Ana Claudia Barroso

Mestre em Desenvolvimento Regional e Agronegócio pela Universidade Federal do Tocantins e professora na Faculdade São Lucas.

Resumo: O presente estudo analisa a responsabilidade civil das empresas diante da ocorrência de doenças ocupacionais, investigando a dicotomia entre as medidas de prevenção e o dever de reparação no ordenamento jurídico brasileiro. O problema central busca identificar em que momento a omissão no cumprimento das normas de saúde e segurança, especificamente as NR-07 e NR-09, fundamenta a obrigação de indenizar, com base na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) entre 2020 e 2025. A metodologia consiste em uma pesquisa qualitativa e explicativa, utilizando métodos bibliográficos e documentais com abordagem dedutiva. A hipótese defendida é que a negligência empresarial na implementação de programas preventivos, muitas vezes motivada pela redução de custos operacionais, é o principal catalisador do adoecimento e da subsequente judicialização. Os resultados parciais indicam uma tendência de ampliação da responsabilidade objetiva em atividades de risco, visando proteger a dignidade humana do trabalhador. Conclui-se que o fortalecimento de uma cultura preventiva é indispensável para a sustentabilidade das relações laborais e para a eficácia do contrato social.

Palavras-chave: doenças ocupacionais; responsabilidade civil; prevenção; TST; segurança do trabalho.

Abstract: This study analyzes the civil liability of companies in the face of occupational diseases, investigating the dichotomy between prevention measures and the duty of reparation in the Brazilian legal system. The central problem seeks to identify at what point the failure to comply with health and safety standards, specifically NR-07 and NR-09, justifies the obligation to indemnify, based on the jurisprudence of the Superior Labor Court (TST) between 2020 and 2025. The methodology consists of qualitative and explanatory research, using bibliographic and documentary methods with a deductive approach. The proposed hypothesis is that corporate negligence in implementing preventive programs, often motivated by the reduction of operational costs, is the main catalyst for illness and subsequent litigation. Partial results indicate a trend towards expanding strict liability in risky activities, aiming to protect the human

dignity of the worker. It is concluded that strengthening a preventive culture is essential for the sustainability of labor relations and for the effectiveness of the social contract.

Keywords: occupational diseases; civil liability; prevention; TST; occupational safety.

INTRODUÇÃO

No cenário jurídico e socioeconômico brasileiro, a garantia de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável transcende a mera esfera das obrigações contratuais sinérgicas, constituindo pilar indissociável da tutela da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. A Carta Magna de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXII, sedimenta como direito fundamental dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao labor, mediante o cumprimento estrito de normas de saúde, higiene e segurança, sem prejuízo da responsabilidade civil patronal nas hipóteses de dolo ou culpa (inciso XXVIII). Não obstante a densidade desse arcabouço normativo protetivo, a realidade fática nacional revela um alto crescimento no índice de patologias ocupacionais multifatoriais e psicossociais. Esse descompasso impõe uma reflexão crítica sobre a efetividade das políticas de prevenção corporativas e sobre os parâmetros de imputação de responsabilidade civil às organizações econômicas.

A relevância social, jurídica e científica desta pesquisa evidencia-se pelo impacto sistêmico do adoecimento laboral, que figura como uma das principais causas de afastamentos previdenciários e incapacidades funcionais no país, sobrecarregando o erário e congestionando as demandas do Poder Judiciário. Sob esse prisma, mostra-se premente investigar de que maneira a inobservância deliberada ou negligente das Normas Regulamentadoras (NRs) com especial enfoque no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO/NR-07) e no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR/NR-09) reverbera no reconhecimento do nexo causal e da culpa empresarial no âmbito dos tribunais.

Diante desse panorama, o problema central que norteia esta análise consiste em delimitar em que medida a omissão ou o descumprimento intencional das regras de segurança estabelece o dever de indenizar do empregador por doenças do trabalho, sob a ótica jurisprudencial consolidada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) no interregno entre 2020 e 2025. Parte-se da hipótese de que a reiteração das patologias ocupacionais decorre de modelos de gestão empresarial que negligenciam o planejamento preventivo sob o pretexto de mitigar custos operacionais iminentes, denotando a ausência de uma cultura voltada à preservação da saúde física e mental dos trabalhadores. Para tanto, os objetivos específicos deste estudo compreendem a identificação das balizas legislativas que sustentam o dever de cuidado, o exame dos padrões decisórios do TST e a compreensão da transição conceitual da responsabilidade civil subjetiva para a objetiva nas atividades de risco acentuado.

A metodologia empregada estrutura-se a partir de uma abordagem qualitativa aplicada, de caráter explicativo, fundamentada em densa pesquisa bibliográfica

e documental. Por meio dessa vertente investigativa, buscou-se confrontar os princípios constitucionais de proteção social com as práticas cotidianas do mercado laboral, analisando de forma detida os acórdãos paradigmáticos proferidos pela Corte Superior Trabalhista no último lustro. Almeja-se, por fim, que as conclusões deste estudo colaborem para o fomento de uma cultura de prevenção ativa e de responsabilidade social corporativa, motivando o empresariado ao compromisso com a saúde coletiva e com a efetividade da justiça social.

REFERENCIAL TEÓRICO

A Proteção à Saúde do Trabalhador e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

No mundo do trabalho, a proteção do trabalhador é fundamental. Isso significa garantir que as pessoas tenham condições adequadas para trabalhar com dignidade, segurança e respeito. Essa proteção não se limita apenas ao contrato de trabalho, mas também à vida do trabalhador como um todo. Ao longo do tempo, as leis do trabalho evoluíram para abranger não apenas a segurança física, mas também o bem-estar emocional, psicológico e social do trabalhador (Delgado, 2023).

Conforme Maurício Godinho Delgado (2023), o Direito do Trabalho desempenha um papel crucial na promoção da equidade nas relações de trabalho. Isso se justifica pelo fato de que as relações laborais são marcadas por uma desigualdade estrutural, em que o empregador detém maior poder econômico em relação ao empregado. Nesse contexto, as normas trabalhistas surgem como instrumentos de proteção e equilíbrio, assegurando condições dignas e seguras de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 7º, inciso XXII, que os trabalhadores têm direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988). Tal previsão representa o compromisso do Estado com a proteção da vida, da saúde e da integridade física dos trabalhadores. Contudo, ainda existe uma distância significativa entre a legislação e sua efetiva aplicação, evidenciando a necessidade de maior fiscalização, conscientização e comprometimento por parte das organizações.

A proteção à saúde do trabalhador é fundamental porque reconhece que o trabalho deve estar a serviço do ser humano, e não o contrário. Ao garantir condições seguras e saudáveis, o Estado reafirma que a vida do trabalhador possui valor intrínseco, para além de sua função produtiva. A saúde ocupacional constitui um direito fundamental e indispensável à dignidade humana. Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2017) destaca que a promoção da saúde no ambiente de trabalho não é apenas uma obrigação legal, mas também um dever ético e social das empresas. Dessa forma, as organizações devem valorizar o trabalho humano e assegurar que suas atividades econômicas estejam alinhadas aos princípios da dignidade da pessoa humana. Esse princípio constitui o eixo orientador das normas

de proteção ao trabalhador, exigindo a adoção de medidas preventivas eficazes para garantir o bem-estar integral dos colaboradores (Barros, 2017).

Sendo assim, nota-se que o Direito do Trabalho é fundamental para promover a justiça social e contribuir para a construção de uma sociedade mais equilibrada e solidária, centrada na valorização da pessoa humana (Delgado, 2023).

Conceito e Classificação das Doenças Ocupacionais

No Brasil, a legislação trabalhista e previdenciária estabelece uma importante distinção entre o acidente de trabalho típico e as doenças ocupacionais. Embora ambos produzam efeitos jurídicos semelhantes quanto à proteção social e à reparação de danos, diferenciam-se quanto à origem e à forma de manifestação. O artigo 20 da Lei nº 8.213/1991 constitui o principal marco normativo dessa diferenciação, classificando as doenças ocupacionais em duas modalidades: doença profissional e doença do trabalho (Brasil, 1991).

A doença profissional é aquela diretamente relacionada ao exercício de determinada atividade ou profissão, sendo previsível e inerente ao trabalho desempenhado. Já a doença do trabalho decorre das condições em que a atividade é executada, envolvendo fatores como ambiente laboral inadequado, organização do trabalho deficiente, jornadas excessivas, exposição a agentes nocivos e ausência de medidas preventivas eficazes (Brasil, 1991).

Como destaca Sebastião Geraldo de Oliveira (2023), as doenças ocupacionais não surgem de forma repentina, mas resultam de um processo gradual e contínuo de exposição a condições prejudiciais à saúde. Trata-se de um fenômeno silencioso que, muitas vezes, permanece despercebido até atingir estágios mais avançados. Essa realidade evidencia a importância da adoção de medidas preventivas capazes de interromper ou minimizar os fatores de risco antes que produzam danos efetivos à saúde do trabalhador (Oliveira, 2023).

Com as transformações ocorridas no mundo do trabalho, impulsionadas pelos avanços tecnológicos, mudanças organizacionais e novas formas de gestão, o perfil dos riscos ocupacionais também sofreu alterações significativas. Se anteriormente predominavam os agravos decorrentes de acidentes típicos e da exposição a agentes físicos, químicos, biológicos e mecânicos, atualmente ganham destaque os riscos psicossociais. Problemas como estresse crônico, ansiedade, depressão e síndrome de burnout passaram a ser amplamente reconhecidos como doenças relacionadas ao trabalho, refletindo as crescentes exigências e pressões do ambiente corporativo contemporâneo (Dejours, 2017).

Nesse contexto, Jorge Luiz Souto Maior (2021) observa que esses adoecimentos estão intimamente relacionados a modelos de gestão pautados por metas excessivas, competitividade exacerbada e intensificação do trabalho. Ambientes organizacionais marcados por cobranças desproporcionais, insegurança e práticas abusivas podem comprometer não apenas a saúde mental dos trabalhadores, mas também sua dignidade. O assédio moral, por exemplo, frequentemente emerge nesse cenário, ampliando os impactos psicológicos decorrentes da atividade laboral (Souto Maior, 2021).

Diante desse cenário, a saúde do trabalhador deve ser compreendida de forma ampla, ultrapassando a mera ausência de enfermidades físicas e abrangendo o bem-estar mental, emocional e social. Assim, o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho não deve ser encarado apenas como uma exigência legal ou burocrática, mas como uma manifestação de responsabilidade ética e social das organizações. Proteger a saúde do trabalhador significa preservar sua dignidade, sua qualidade de vida e sua condição de sujeito de direitos na sociedade (Oliveira, 2023; Souto Maior, 2021).

A Responsabilidade Civil do Empregador no Contexto das Doenças Ocupacionais

A responsabilidade civil dos empregadores em relação aos trabalhadores é uma consequência direta do descumprimento do dever jurídico de assegurar um ambiente de trabalho seguro, saudável e digno. No Brasil, essa obrigação está fundamentada no Artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, que garante aos trabalhadores o direito ao seguro contra acidentes de trabalho. Isso não exclui a possibilidade de indenização por parte do empregador quando houver dolo ou culpa. Essa proteção reflete a importância da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho no país.

Tradicionalmente, a responsabilização civil do empregador dependia da comprovação de culpa, que podia ser caracterizada por condutas de negligência, imprudência ou imperícia. Cabia ao trabalhador demonstrar o dano sofrido, o nexo causal e a conduta culposa do empregador. No entanto, com o tempo, as relações de trabalho mudaram e as atividades produtivas se tornaram mais complexas, com riscos inerentes. Isso levou a importantes transformações nessa lógica.

O Artigo 927, parágrafo único, do Código Civil introduz a possibilidade de responsabilização objetiva. Isso significa que haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, quando a atividade normalmente desenvolvida pelo agente implicar riscos para os direitos de terceiros. Essa mudança é um avanço significativo na proteção do trabalhador, especialmente em setores com riscos elevados e muitas vezes inevitáveis.

Essa abordagem está fundamentada na teoria do risco, que diz que aquele que auferir benefícios econômicos de uma atividade potencialmente danosa deve assumir os ônus decorrentes de eventuais prejuízos causados. Em outras palavras, o risco do empreendimento não pode ser transferido ao trabalhador, que é a parte mais vulnerável na relação laboral. No caso de doenças ocupacionais, essa abordagem é ainda mais importante, considerando a dificuldade de comprovar a culpa do empregador diante de fatores técnicos, ambientais e organizacionais complexos.

Nas atividades de risco acentuado, o ônus probatório imposto ao trabalhador é mitigado. Nesses casos, cabe ao empregador demonstrar que adotou todas as medidas preventivas e de segurança necessárias para evitar o dano. Isso contribui para o equilíbrio da relação processual e reforça o caráter protetivo do Direito do Trabalho.

Por fim, é importante lembrar que a responsabilidade civil do empregador não deve ser vista apenas como um mecanismo de punição, mas como um instrumento de prevenção e de justiça social. Ao impor consequências jurídicas ao descumprimento das normas de segurança, o sistema incentiva a adoção de práticas mais responsáveis e comprometidas com a saúde do trabalhador. Assim, a responsabilização civil atua como um importante vetor de transformação, promovendo ambientes de trabalho mais seguros e evitando que o custo do desenvolvimento econômico recaia sobre a integridade física e mental dos trabalhadores.

As Normas Regulamentadoras e a Prevenção de Doenças Ocupacionais

As Normas Regulamentadoras são fundamentais para garantir a saúde e a segurança no trabalho no Brasil. Elas foram criadas pelo Ministério do Trabalho para ajudar as empresas a identificar e controlar os riscos no ambiente de trabalho, além de proteger a integridade física e mental dos trabalhadores. É importante lembrar que essas normas não são apenas uma exigência legal, mas sim um compromisso com a dignidade humana e com a sustentabilidade das relações de trabalho.

Existem várias normas importantes, como a NR-07, que cria o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, e a NR-09, que trata do Programa de Gerenciamento de Riscos. Ambas são essenciais para prevenir doenças e acidentes de trabalho. Enquanto a NR-09 se concentra em identificar e controlar os riscos no ambiente de trabalho, a NR-07 estabelece diretrizes para monitorar a saúde dos trabalhadores por meio de exames médicos e acompanhamento clínico.

Quando esses programas são implementados de forma integrada, eles podem trazer resultados muito positivos. As organizações podem adotar uma abordagem preventiva e sistêmica, alinhando o gerenciamento de riscos com o acompanhamento da saúde ocupacional. Isso não apenas reduz a incidência de doenças e acidentes, mas também cria um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e produtivo. No entanto, é fundamental que esses programas sejam colocados em prática no dia a dia das empresas e não apenas cumpram com as exigências legais. Como disse Luciano Martinez em 2021, a mera existência desses programas não garante sua eficácia; é necessário desenvolver uma cultura organizacional voltada para a prevenção.

Infelizmente, algumas organizações ainda veem os investimentos em segurança e medicina do trabalho como custos desnecessários. Essa visão de curto prazo ignora os impactos negativos que a negligência pode causar, como o aumento de afastamentos, doenças ocupacionais, acidentes e problemas trabalhistas. Por outro lado, as empresas que adotam uma postura preventiva podem colher benefícios concretos, como a redução do absenteísmo, a diminuição de licenças médicas, a melhoria do clima organizacional e o aumento da produtividade.

Além disso, o compromisso com a saúde e a segurança dos trabalhadores também contribui para fortalecer a imagem da empresa, aumentando a confiança de clientes, parceiros e da sociedade em geral. Portanto, o cumprimento efetivo

das Normas Regulamentadoras não deve ser visto apenas como uma obrigação legal, mas como uma estratégia inteligente de gestão, capaz de gerar resultados sustentáveis no longo prazo e de promover um ambiente de trabalho mais humano e responsável.

METODOLOGIA

A estruturação desta pesquisa foi feita com cuidado para entender como a falta de segurança e saúde no trabalho afeta a responsabilidade das empresas em casos de doenças ocupacionais. Este estudo é do tipo qualitativo e explicativo. Isso se deve ao fato de que o tema envolve questões jurídicas e sociais complexas que não podem ser simplesmente traduzidas em números, mas sim analisadas de forma crítica e contextualizada.

Para atingir os objetivos, o trabalho foi dividido em duas partes principais: a pesquisa em livros e a pesquisa em documentos. A pesquisa bibliográfica inclui obras clássicas e contemporâneas, artigos científicos e dissertações sobre responsabilidade civil, direito do trabalho e segurança ocupacional. O objetivo é criar uma base teórica sólida para examinar as tensões entre o poder do empregador e o direito do empregado à integridade.

A pesquisa documental concentrou-se na vertente jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (TST), abrangendo o horizonte temporal de janeiro de 2020 a dezembro de 2025. A coleta de dados foi realizada diretamente no repositório oficial de Jurisprudência do TST, utilizando como descritores de busca combinados, por meio de operadores booleanos, os termos: “responsabilidade civil do empregador”, “doença do trabalho”, “nexo de concausalidade” e “responsabilidade objetiva”.

A pesquisa jurisprudencial concentrou-se na seleção de precedentes representativos do entendimento recente do Tribunal Superior do Trabalho acerca da responsabilidade civil do empregador por doenças ocupacionais. Após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão definidos nesta pesquisa, foram selecionados três acórdãos paradigmáticos para análise qualitativa aprofundada. A escolha dos julgados considerou sua relevância jurídica, atualidade e aderência aos objetivos da investigação, contemplando os principais eixos temáticos identificados na jurisprudência contemporânea: a responsabilidade objetiva em atividades de risco, o reconhecimento do nexo de concausalidade em doenças ocupacionais decorrentes da ausência de medidas preventivas e a responsabilização do empregador por danos psicossociais relacionados à Síndrome de Burnout. Dessa forma, os precedentes analisados permitem compreender as tendências interpretativas mais relevantes do Tribunal Superior do Trabalho no período de 2020 a 2025.

Como critérios de inclusão, foram selecionados acórdãos proferidos pelas Turmas e pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) que enfrentassem diretamente o mérito da responsabilidade civil patronal por patologias ocupacionais (ergonômicas, psicossociais ou biológicas) decorrentes de omissão de normas de segurança. Foram excluídas as decisões que versavam exclusivamente

sobre reflexos processuais (como tempestividade ou transcendência) ou acidentes de trabalho típicos (traumáticos), delimitando o escopo estritamente às doenças ocupacionais e ao adoecimento progressivo no ambiente laboral. O método usado é o dedutivo, começando com princípios gerais do Direito, como o direito à saúde e a dignidade da pessoa humana, para analisar situações concretas e julgados específicos. Além disso, é usado o método comparativo, que permite observar as semelhanças e diferenças entre a teoria e a prática judiciária, mostrando a evolução das interpretações jurídicas sobre a responsabilidade.

As técnicas de investigação incluem a leitura cuidadosa, o resumo e a análise crítica das fontes, integrando dados de bases acadêmicas renomadas, como SciELO e Google Scholar, com a realidade do trabalho. O estudo é feito sob uma perspectiva jurídico-analítica, visando não apenas descrever a situação atual da jurisprudência, mas também oferecer subsídios para melhorar as políticas preventivas nas organizações e fortalecer o papel social do Direito do Trabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho Sobre Doenças Ocupacionais (2020-2025)

A consolidação da jurisprudência do TST no período analisado materializa-se em julgados que delimitam as fronteiras entre a negligência patronal, o nexo de concausalidade e a aplicação da responsabilidade objetiva.

Caso 1: Responsabilidade Objetiva e Riscos Inerentes (Art. 927, Parágrafo Único, CC). No julgamento do RR-10813-79.2020.5.18.0121, a Terceira Turma do TST reafirmou que o dever de indenizar do empregador prescinde de culpa quando a atividade expõe o trabalhador a um risco estatisticamente muito superior à média da sociedade. O tribunal fixou o entendimento de que, em setores como o transporte de cargas e a mineração, o adoecimento gerado por fadiga crônica ou lesões por esforços repetitivos atrai a responsabilidade objetiva. A fundamentação pautou-se na Teoria do Risco Criado: se a estrutura organizacional maximiza o lucro gerando riscos biomecânicos contínuos, os danos devem ser internalizados nos custos do negócio.

Caso 2: Nexo de Concausalidade e Omissão nas Medidas Ergonômicas (NR-17). No acórdão do ARR-1025-44.2021.5.09.0069, a Sexta Turma enfrentou a problemática das doenças de origem multifatorial (como distúrbios osteomusculares). O TST fixou a tese de que a falta de comprovação, por parte da empresa, de rodízios de funções, pausas ergonômicas e laudos de análise ergonômica do trabalho (conforme exigido pela NR-17) estabelece o nexo de concausalidade. O tribunal determinou que a conduta omissiva da empresa, ao ignorar a fadiga do trabalhador em prol da produtividade acelerada, atuou como gatilho acelerador da patologia, gerando o dever de indenizar de forma proporcional.

Caso 3: Danos Psicossociais, Síndrome de Burnout e Modelos de Gestão Abusivos. A evolução mais marcante do período (2020-2025) diz respeito à saúde mental. No julgamento do AIRR-100094-15.2022.5.02.0471, a Oitava Turma do TST reconheceu a responsabilidade civil do empregador por Síndrome de Burnout resultante de metas abusivas e cobranças desproporcionais. O acórdão destacou que o ambiente de trabalho psicologicamente degradante configura violação direta ao princípio da dignidade da pessoa humana (Art. 1º, III, da CF/88). O TST concluiu que a ausência de programas institucionais de gestão de riscos psicossociais evidencia a culpa patronal por negligência organizacional.

Os julgados analisados demonstram a evolução do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da responsabilidade civil do empregador em casos de doenças ocupacionais. As decisões evidenciam que a proteção à saúde do trabalhador não se restringe aos acidentes típicos ou às lesões físicas decorrentes da atividade laboral, abrangendo também fatores ergonômicos, organizacionais e psicossociais. Além disso, observa-se que o TST tem atribuído especial relevância ao dever de prevenção, responsabilizando empregadores que deixam de adotar medidas adequadas para reduzir os riscos inerentes ao trabalho. Dessa forma, a jurisprudência trabalhista tem contribuído para fortalecer a efetividade das normas de saúde e segurança ocupacional, reafirmando a proteção da dignidade humana e do valor social do trabalho como princípios fundamentais das relações laborais.

A Importância da Cultura Preventiva e da Responsabilidade Social Empresarial

A proteção da saúde do trabalhador hoje não depende apenas de leis rigorosas, mas de uma mudança real na forma como as empresas pensam. É importante que as empresas deixem de ver a segurança e a medicina do trabalho como apenas obrigações ou custos a serem reduzidos e comecem a entendê-las como parte da sua responsabilidade social. Com essa visão, prevenir doenças relacionadas ao trabalho mostra que a empresa se importa com a vida das pessoas e com o desenvolvimento sustentável da sociedade.

Christophe Dejours, em 2019, destacou que o trabalho deve ser um lugar onde as pessoas possam crescer e se realizar, e não um lugar que cause doenças. A forma como o trabalho é organizado, desde a definição de metas até a gestão de pessoas, afeta muito a saúde mental dos funcionários. Portanto, uma cultura que realmente previne problemas deve ir além de fornecer equipamentos de proteção e se concentrar em reduzir riscos como estresse e burnout, que são causados por ambientes competitivos e pressão excessiva.

Criar essa cultura preventiva é um desafio que envolve questões éticas, econômicas e sociais. Do ponto de vista econômico, as empresas que investem em ambientes saudáveis e seguros têm benefícios diretos, como redução de custos com processos judiciais e melhoria na produtividade e engajamento das equipes. Do ponto de vista social, preservar a saúde dos trabalhadores ajuda a não sobrecarregar os sistemas de saúde pública e previdência social.

Em resumo, é fundamental que as empresas sejam responsabilizadas por suas ações, especialmente quando negligenciam a saúde dos trabalhadores. Isso ajuda a garantir que o trabalho seja valorizado como parte da dignidade do indivíduo e que o progresso econômico não aconteça às custas da saúde dos trabalhadores. O desenvolvimento econômico deve ser justo e considerar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Análise dos Dados

A análise da legislação, da literatura especializada e dos julgados do Tribunal Superior do Trabalho examinados nesta pesquisa evidencia a relevância das medidas preventivas para a redução dos casos de doenças ocupacionais. Os estudos consultados demonstram que a adoção de programas de saúde e segurança no trabalho, aliada ao cumprimento das Normas Regulamentadoras, contribui para a diminuição dos riscos ocupacionais e para a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores.

Os julgados analisados também demonstram que o descumprimento das normas de proteção ao trabalhador tem sido um dos principais fundamentos para o reconhecimento da responsabilidade civil do empregador. Em diferentes situações, a ausência de medidas preventivas adequadas, a exposição a riscos ergonômicos e a adoção de práticas organizacionais prejudiciais à saúde foram consideradas fatores relevantes para a caracterização do dever de indenizar.

A análise dos acórdãos selecionados permitiu identificar três eixos centrais da jurisprudência recente do Tribunal Superior do Trabalho sobre doenças ocupacionais: a aplicação da responsabilidade objetiva em atividades de risco, o reconhecimento do nexo de concausalidade em doenças multifatoriais e a ampliação da proteção à saúde mental do trabalhador em casos de Síndrome de Burnout. A distribuição temática dos julgados examinados encontra-se sintetizada na Tabela 1.

Tabela 1 - Relação dos acórdãos encontrados entre 2020 e 2025.

Categoria	Qtde de acórdãos	Frequência
Responsabilidade objetiva	1	33,3%
Nexo de concausalidade	1	33,3%
Burnout e riscos psicossociais	1	33,3%
Total	3	100%

Fonte: Elaboração própria com base na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (2020–2025).

No que se refere ao entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, observa-se o fortalecimento da proteção jurídica conferida ao trabalhador. As decisões examinadas indicam que a Corte tem reconhecido a responsabilidade do empregador tanto em situações envolvendo riscos físicos quanto em casos relacionados à saúde mental, especialmente quando comprovada a omissão na adoção de medidas capazes de prevenir o adoecimento ocupacional.

Outro aspecto identificado na análise jurisprudencial é a valorização do caráter preventivo das normas de saúde e segurança do trabalho. As decisões reforçam que a observância das Normas Regulamentadoras não deve ser vista apenas como uma obrigação legal, mas como um instrumento essencial para a proteção da dignidade humana e para a promoção de ambientes laborais seguros.

Dessa forma, os resultados obtidos permitem concluir que a prevenção continua sendo o principal mecanismo para reduzir a ocorrência de doenças ocupacionais e seus impactos sociais, econômicos e jurídicos. Além de proteger a saúde dos trabalhadores, a adoção de políticas efetivas de segurança e saúde ocupacional contribui para a redução de afastamentos, diminuição de conflitos judiciais e fortalecimento das relações de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente investigação permitiu verticalizar o debate acerca dos vetores de imputação de responsabilidade civil ao empregador em decorrência de patologias ocupacionais, correlacionando a dogmática jurídica à práxis corporativa. Ao longo do percurso analítico, restou demonstrado que a higidez do meio ambiente laboral se projeta para além do mero cumprimento de exigências burocráticas, consolidando-se como pressuposto existencial para a materialização da dignidade da pessoa humana. Ambientes laborais desprovidos de ferramentas de controle preventivo operam como catalisadores de adoecimentos, culminando em quadros de incapacidade funcional que fraturam a trajetória do trabalhador e geram repercussões sistêmicas, como o superendividamento do erário previdenciário e o acúmulo de demandas perante a Jurisdição Trabalhista.

Ao confrontar o problema central da pesquisa com o acervo documental analisado, os resultados obtidos evidenciaram que o descumprimento intencional ou negligente das obrigações de cuidado patronais materializado pela inobservância das diretrizes estruturantes das Normas Regulamentadoras nº 07 e 09 atrai de forma inexorável o dever de indenizar. Essa constatação valida a hipótese inicialmente proposta: a persistência dos elevados índices de adoecimento na realidade nacional guarda relação direta com modelos gestionários focados na compressão imediata de custos operacionais. Essa conduta corporativa omissiva eleva as margens de lucro à custa do desgaste psicofísico do obreiro, transferindo os custos sociais da atividade econômica para toda a coletividade.

A análise minuciosa dos precedentes paradigmáticos firmados pelo Tribunal Superior do Trabalho entre 2020 e 2025 consolidou a percepção de uma guinada hermenêutica de contornos pedagógicos e protetivos. A expansão da responsabilidade civil objetiva com esteio na Teoria do Risco Criado, aplicada tanto a setores com periculosidade biomecânica quanto ao reconhecimento de patologias modernas, como a Síndrome de Burnout decorrente de modelos de gestão por estresse, demonstra o alinhamento da Corte Superior com a vanguarda protetiva. O entendimento jurisprudencial fixado no último lustro consagra a premissa de que

os ônus decorrentes dos riscos organizacionais devem ser internalizados por quem usufrui dos bônus produtivos, vedando-se a transferência desse passivo ao polo vulnerável da relação de emprego.

Conclui-se, por conseguinte, que o provimento de indenizações pecuniárias por danos morais e materiais, embora juridicamente impositivo, sinaliza o colapso crônico do sistema de prevenção. A efetiva tutela da saúde do trabalhador demanda a superação do modelo reativo, exigindo das organizações a incorporação definitiva de uma cultura preventiva fundamentada na governança social e no cumprimento rigoroso das normas de segurança. O Direito do Trabalho reafirma, neste cenário, sua função primordial de conformação social, demonstrando que a sustentabilidade e o desenvolvimento econômico de um país dependem do respeito intransigente à integridade de suas forças produtivas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 de maio de 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 de maio de 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 14 de maio de 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 14 de maio de 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 07 (NR-07): Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/normas-regulamentadoras>. Acesso em: 15 maio 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 09 (NR-09): Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/normas-regulamentadoras>. Acesso em: 15 maio 2026.

CARVALHO, Rodrigo. Gestão de segurança e saúde no trabalho: desafios e perspectivas. **Revista LTr**, São Paulo, v. 83, n. 5, 2019.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Direito do Trabalho: teoria e prática**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

OENNING, Nádia Silva; CARVALHO, Fernando Martins; LIMA, Verônica Maria Cadena. Indicadores de absenteísmo e diagnósticos associados às licenças médicas de trabalhadores da área de serviços de uma indústria de petróleo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 125, p. 150-158, 2012.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Direito do Trabalho por Especialistas**. v. 3. São Paulo: LTr, 2024.

VIEIRA, Augusto Alencar de Souza. **A teoria do risco e a responsabilidade civil do empregador quando da ocorrência do acidente do trabalho**. 2011. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2011.