

# **A GOVERNANÇA CORPORATIVA COMO INSTRUMENTO EXTRAJUDICIAL DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO E DE AÇÕES TRABALHISTAS INDENIZATÓRIAS**

## ***CORPORATE GOVERNANCE AS AN EXTRAJUDICIAL INSTRUMENT FOR THE PREVENTION OF OCCUPATIONAL ACCIDENTES AND INDEMNITY LABOR ACTIONS***

**André Antunes Soares de Camargo<sup>1</sup>**

**Gabriela Rivoli Costa<sup>2</sup>**

### **RESUMO**

O presente artigo aborda a governança corporativa como instrumento extrajudicial de prevenção de acidentes do trabalho e de ações trabalhistas indenizatórias. Compreender que a segurança e a saúde no ambiente do trabalho decorrem do direito fundamental ao meio ambiente sustentável e equilibrado, tutelado pelos artigos 200, VIII, e 225 da Constituição Federal, reforça a importância da governança nas tomadas de decisões. Tal entendimento evidencia que a atividade econômica, além de outros princípios, está subordinada àquele que prioriza a defesa do meio ambiente, conforme disposto no artigo 170, VI, da CF. Justifica-se a pesquisa pelo fato de que o Brasil, ainda hoje, é um dos líderes no ranking mundial de acidentes do trabalho, o que impacta negativamente na reputação das empresas, gera perdas financeiras significativas e afasta investidores e consumidores críticos. Nessa perspectiva,

---

<sup>1</sup> Doutor em Direito Comercial pela USP. Professor do Insper e do mestrado acadêmico e da graduação da EPD e da MUST University. Docente convidado na Exame/St. Paul, Ibmec-SP e FIA; professor visitante nas Universidades de St. Gallen, Suíça (2008, 2011, 2016 e 2018); California, Davis, EUA (2024); e do Pacífico, Sacramento, EUA (2024). Desde 2009 no IBGC, hoje membro da Comissão Jurídica, instrutor e conselheiro de administração certificado desde 2021. Presidente do Conselho Consultivo do IBRADEMP e coordenador da Comissão de Direito Societário e Mercado de Capitais. Autor dos livros. Advogado. E-mail: [andrecamargo@hotmail.com](mailto:andrecamargo@hotmail.com).

<sup>2</sup> Mestranda em Direito pela Escola Paulista de Direito (EPD), na área de concentração Soluções Alternativas de Controvérsias Empresariais. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Escola Paulista de Direito (EPD). Especialista em Magistério Superior pela Universidade Cândido Mendes (UCAM). Graduada em Direito pela Universidade de Taubaté (UNITAU). Servidora estatutária do TRT da 2ª Região. E-mail: [gabriela\\_rivoli@yahoo.com.br](mailto:gabriela_rivoli@yahoo.com.br).

analisou-se as maneiras pelas quais a governança pode contribuir para evitar riscos sociais e ambientais. Portanto, discorreu-se sobre processos e mecanismos de gestão que são adequados à geração de valor sustentável para as organizações, capazes de identificar e corrigir riscos ambientais a que os trabalhadores estão expostos no meio ambiente laboral. Para tanto, utilizando-se da técnica de pesquisa bibliográfica e do método de abordagem dedutivo, conclui-se que as empresas que promovem o aprimoramento contínuo de uma cultura responsável e ética, com transparência em informações, além de cumprir normas trabalhistas e regulamentos internos, evitando e prevenindo a ocorrência de acidentes do trabalho (típicos e doenças), bem como assumindo tão logo suas responsabilidades quando eventualmente esses infortúnios acontecem, geram confiança de todos os envolvidos, fortalecem seu protagonismo no mercado de capitais, contribuem para a sustentabilidade do meio ambiente e impactam na redução do número de ações na Justiça do Trabalho.

**Palavras-chave:** Governança corporativa. Práticas ESG. Instrumento extrajudicial. Acidente do trabalho. Meio ambiente do trabalho.

## **ABSTRACT**

This article addresses corporate governance as an extrajudicial instrument for the prevention of occupational accidents and compensatory labor lawsuits. Understanding that safety and health in the workplace stem from the fundamental right to a sustainable and balanced environment, as protected by Articles 200, VIII, and 225 of the Federal Constitution, underscores the importance of governance in decision-making processes. This perspective highlights that economic activity, alongside other principles, is subordinate to the principle that prioritizes environmental protection, as established in Article 170, VI of the Federal Constitution. The research is justified by the fact that Brazil remains one of the leading countries in the global ranking of occupational accidents, which negatively impacts corporate reputation, results in significant financial losses, and deters critical investors and consumers. In this context, the study analyzes how governance can contribute to mitigating social and environmental risks. Accordingly, it discusses management processes and mechanisms suitable for generating sustainable value for organizations, capable of identifying and addressing environmental risks faced by workers in the occupational environment. Utilizing bibliographic research techniques and a deductive approach, it

is concluded that companies that promote continuous improvement of a responsible and ethical culture, with transparency in information, and that comply with labor laws and internal regulations, can prevent and mitigate occupational accidents (including typical injuries and illnesses). Furthermore, by assuming their responsibilities when such incidents occur, these companies foster trust among all stakeholders, strengthen their market position, contribute to environmental sustainability, and reduce the number of legal actions in the Labor Court.

**Keywords:** Corporate governance. ESG practices. Extrajudicial instrument. Occupational accident. Work environment.

## 1. Introdução

Vivemos em um mundo de transformações cada vez mais aceleradas. As tecnologias digitais acirraram o processo produtivo de bens e consumo. No entanto, os acidentes do trabalho têm um impacto negativo nesse processo produtivo. O Direito do Trabalho brasileiro, por sua vez, há muito tempo se debruça sobre o tema do acidente e das doenças decorrentes do trabalho, analisando suas causas e consequências desastrosas para o colaborador, sua família, a empresa e a sociedade. Essa análise ganha maior relevância à medida em que, ainda hoje, com adoção de sistemas inteligentes e avanços tecnológicos, o Brasil é um dos líderes no ranking mundial de acidentes do trabalho.

Diante desse panorama, o presente artigo aborda a governança corporativa como instrumento extrajudicial de prevenção de acidentes do trabalho e de ações trabalhistas decorrentes dos mesmos. Compreender que a segurança e a saúde no ambiente do trabalho derivam do direito fundamental ao meio ambiente sustentável e equilibrado, tutelado pelos artigos 200, VIII, e 225 da Constituição Federal, eleva o papel da governança corporativa nas tomadas de decisões, sobretudo porque a atividade econômica também está subordinada, dentre outros princípios, àquele que privilegia a defesa do meio ambiente (art. 170, VI, da CF).

Nessa perspectiva, três questionamentos precisam ser respondidos: Qual a importância da governança corporativa e das práticas ESG? Elas estão presentes apenas nas grandes corporações? Quais suas relações com a prevenção de acidentes do trabalho e a desjudicialização?

Para tanto, analisou-se as maneiras pelas quais a governança corporativa pode contribuir para evitar riscos sociais e ambientais, e, por consequência, ocasionar a diminuição de ações judiciais na Justiça do Trabalho, que visam indenizações por acidentes do trabalho.

Diante disso, utilizou-se da técnica de pesquisa bibliográfica e do método de abordagem dedutivo. Foram analisadas doutrinas e artigos científicos referentes à responsabilidade civil, gestão de riscos e práticas ESG, como também examinados dados oficiais relativos a acidentes do trabalho. O foco se deu na investigação de medidas responsáveis, éticas e transparentes de cumprimento das normas trabalhistas e de investimento empresarial na segurança e saúde do trabalhador, preocupando-se com os direitos humanos fundamentais.

## **2. A função social da empresa frente à sociedade 5.0**

Na concepção do capitalismo em sentido amplo, poderia se cogitar num aparentemente conflito entre o lucro e o trabalho. No entanto, como fundamentos da República Federativa do Brasil, a livre iniciativa e o valor social do trabalho estão intimamente entrelaçados. Andam lado a lado.

É a respeito desse elo, da livre iniciativa com a valorização do trabalho humano, que o presente estudo se desenvolve. O foco se volta para o ser humano, a pessoa natural, visando equilibrar os avanços econômicos e sociais.

Nessa direção, a livre iniciativa deve ser compreendida como o direito de investir o capital no ramo que melhor convém ao empresário, ao acionista, buscando o lucro. De outra parte, a valorização do trabalho humano exige respeito à dignidade da pessoa humana. Logo, só resta a compatibilização entre a livre iniciativa e o valor social do trabalho, pois há de se resguardar os direitos humanos fundamentais.

Neste aspecto, Guilherme Feliciano pontua que:

O constituinte baseou a ordem econômica brasileira na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa (CF, art. 170, *caput*). O primeiro baldrame converge para a dignidade da pessoa humana, que é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III. O desenvolvimento econômico não pode solapar as bases naturais de subsistência da humanidade, como tampouco pode vilipendiar a dignidade

humana do trabalhador ou malferir direitos fundamentais (como flagrantemente se deu, a propósito a primeira e segunda Revolução Industrial). Nesses termos, tanto a tutela do meio ambiente quanto a tutela da condição social do trabalhador manifestam a opção constitucional pela primazia da pessoa humana, em quaisquer contextos de tensão crítica com outros valores constitucionais (p.ex., a livre-iniciativa).<sup>3</sup>

Dessa compatibilização entre a livre iniciativa e o valor social do trabalho emerge a função social da propriedade. O artigo 421 do Código Civil, ao estabelecer que “a liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato”, preconiza que o contrato enseja equilíbrio e proteção à sociedade. Nesse passo, denota-se que a empresa possui função social de propriedade e função social dos contratos. Extrai-se, portanto, o papel relevante da empresa no cenário econômico e social: a *função social da empresa*.

Ressalta-se que, para Eros Grau, apenas a empresa, como detentora dos meios de produção, é dotada de função social:

À propriedade dotada de função individual respeita o art. 5º, XXII, do texto constitucional; de outra parte, ‘a propriedade que atenderá a sua função social’, a que faz alusão o inciso seguinte – XXII – só pode ser aquela que exceda o padrão qualificador da propriedade como dotada de função individual. A propriedade-função social, que diretamente importa à ordem econômica – propriedade dos bens de produção – respeita o princípio inscrito no art. 170, III.<sup>4</sup>

Assim, sob o enfoque da função social da propriedade de que trata o artigo 170 da Constituição Federal, no atual universo empresarial, além de cumprir às leis, uma empresa economicamente eficiente, é aquela que atinge os seus propósitos, movimentando a economia e, ainda, é capaz de gerar benefícios à sociedade. Ou

---

<sup>3</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Responsabilidade civil no meio ambiente do trabalho: nexos causal, nexos normativo e teoria da imputação objetiva*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. p. 250-251.

<sup>4</sup> GRAU. Eros. *A ordem econômica na Constituição de 1998*, São Paulo: Malheiros, 2000, p. 252.

seja, uma empresa não pode mais só produzir; ela precisa deixar bem claro o seu escopo, qual a sua contribuição para o mundo, o modo como atua e enfrenta contingências.

Não por outra razão que, atualmente, valoriza-se os relacionamentos. Os relacionamentos humanizados. Estes têm ocupado lugar central no mundo dos negócios. Basta verificar que tudo envolve conexões com colaboradores, clientes, consumidores, comunidades, governo etc.

Os relacionamentos humanizados são a exigência da sociedade 5.0, ou sociedade superinteligente, atenta ao desenvolvimento de soluções tecnológicas com foco no bem-estar humano, na qualidade de vida e na resolução de problemas sociais<sup>5</sup>. A partir dessa ótica, percebe-se a importância de continuamente avaliar os anseios e as ambições dos *stakeholders*.

Assim, a referência à indústria 4.0 ou à quarta revolução industrial, como cunhada pelo economista alemão Klaus Schwab, voltada à máxima automação, à potência das máquinas, aos meios de produção, à superexploração dos recursos naturais disponíveis, vem sendo substituída pela hiperconectividade, integrando espaço físico e ciberespaço. Por isso, o ser humano passou a ocupar o centro das discussões e das abordagens na sociedade 5.0.

A preocupação e o cuidado com as necessidades humanas exigem das organizações o dever de cuidado, de diligência. Uma empresa que queira ser bem vista tem de se reposicionar quanto aos direitos humanos para se tornar melhor no mercado competitivo e no mundo.

Por isso, a questão com os direitos humanos ganha relevância na seara empresarial:

A existência dos direitos humanos por si só pressupõe que tudo o que for desenvolvido em qualquer setor da sociedade, com destaque para o setor empresarial, deve ser feito sem o descumprimento dessas premissas básicas de proteção da pessoa. Isso equivale dizer que tudo o que for criado tem o potencial de agredir tais direitos já firmados e bem delineados, situação que por si só convoca a presença protetiva do Estado e dos organismos internacionais criados para esse fim. Contudo,

---

<sup>5</sup> FIA BUSINESS SCHOOL. Sociedade 5.0: o que é, objetivos e como funciona. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/sociedade-5-0/>. Acesso em 12 jun. 2025.

dada a convergência global cada vez maior e dada a transformação da sociedade com a ampliação da sua consciência e da sua percepção para os aspectos que lhes são importantes, como valores socioambientais, valores morais e valores socioeconômicos, as empresas têm se visto diante de enormes desafios para continuar a exercer o seu papel de acumulação de capital e geração de riqueza, sem ferir direitos humanos e agredir valores sociais. Nesse sentido é que os direitos humanos devem ser colocados no centro das tomadas de decisão, da formatação dos negócios e das atividades empreendedoras, porquanto se traduzem em verdadeiros atributos de valor conformados às exigências da sociedade em tempos de tecnologias da informação e da comunicação cada vez mais ágeis e interconectadas, expondo empresas socialmente responsáveis de modo a lhes conferir maior visibilidade e permanência no mercado, ao passo que, pela mesma via, segrega e extirpa empresas preocupadas apenas com o acúmulo de riquezas a qualquer custo, sem a geração de valores social e moral que sejam revertidos a toda a sociedade, que pugna por mais inclusão, respeito, oportunidades, renda, formação e vida digna, ou seja, deve ser oferecido mais do que a possibilidade de sobreviver no mundo capitalista, mas a de viver com dignidade, com perspectiva de crescimento e de pertencimento à sociedade. (...) <sup>6</sup>

Nessa linha, a sociedade 5.0 estimula a análise quanto à própria condição humana, à fragilidade do homem, enquanto pessoa natural, com o fito de se repensar novas maneiras de solução para problemas complexos e para situações de dificuldades extremas. É preciso ter respostas rápidas, variadas e adequadas frente às contingências.

---

<sup>6</sup> ENGELMANN, N; NASCIMENTO, H. C. P. O desenvolvimento dos direitos humanos nas empresas por meio do ESG como forma de qualificar as relações de trabalho. *Revista da Escola Judicial do TRT4*: vol.3, n.6 (jul./dez. 2021). Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/225234>. Acesso em: 15 jun. 2025. p. 9-10.

Nessa lógica, a posição do Brasil, como um dos líderes no ranking mundial de acidentes do trabalho, urge de reflexão mais sofisticada e apropriada para prevenir e reduzir os infortúnios que acometem a saúde e a integridade física e psíquica dos trabalhadores. Trata-se de questão afeta a propósitos social e ambiental, com a intenção de construir uma sociedade melhor.

### **3. Os acidentes do trabalho como externalidades negativas**

Quando se fala em ordem econômica (art. 170 da CF), tem-se que esta está alicerçada na função social da propriedade e na valorização do trabalho humano. Disso, denota-se que quando as atividades de uma empresa afetam o trabalhador ou terceiros, como ocorre com os acidentes do trabalho, os economistas denominam de externalidades. Nessa direção, as externalidades causam prejuízo de diversas ordens, impondo-se a intervenção do Direito para que haja reparações.

Para ilustrar tal entendimento:

Veja que, nos casos de acidentes do trabalho em decorrência do não atendimento das normas de segurança e meio ambiente, por exemplo, há uma elevada oneração do sistema público de saúde e da previdência social, transferindo para a coletividade os custos pelas violações perpetradas por algumas empresas. Nesse caso, além do empregado cuja saúde foi prejudicada, sofrem os concorrentes dessa empresa, e toda a coletividade pagadora de impostos, que arca com o sistema de saúde e previdência.<sup>7</sup>

Não bastassem os prejuízos ocasionados ao trabalhador e a terceiros, os acidentes do trabalho impactam negativamente na reputação das próprias empresas, geram perdas financeiras significativas, afastam investidores e consumidores críticos e, ainda, ensejam ações judiciais.

Acidente do trabalho, nas palavras de Bueno Magano, “é o evento verificado no exercício do trabalho de que resulte lesão corporal, perturbação funcional ou

---

<sup>7</sup> TIMOTEO, Iane Lara de Assis; TIBALDI, Sal Duarte. Função social da empresa sob a perspectiva da Análise Econômica do Direito: proteção e eficiência. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*. vol. 240. Ano 51. p. 265. São Paulo: Ed. RT, mar./abr. 2025.

doença que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária da capacidade para o trabalho”<sup>8</sup>.

A vigente legislação geral da infortunística, representada pela Lei nº 8.213/1991, regulamentada pelo Decreto nº 3.048, de 06.05.1999, define o conceito de acidente do trabalho no *caput* do artigo 19, e dispõe, no artigo 20, incisos I e II, sobre os acidentes típicos, bem como no artigo 21, incisos I a V, acerca dos acidentes por equiparação.

Segundo as informações do Ministério do Trabalho e Emprego, “em 2024, o Brasil registrou um total de 724.228 acidentes de trabalho. Desses, 74,3% foram acidentes típicos, 24,6% acidentes de trajeto e apenas 1% referem-se a doenças ocupacionais (...)”<sup>9</sup>. De acordo com os dados oficiais atualizados sobre os acidentes de trabalho registrados no Brasil em 2024, com base nas informações de 2023, evidenciou-se que a maior incidência de acidentes de trabalho está relacionada a atividades ligadas à indústria, obras de infraestrutura, atendimento hospitalar e comércio. Com relação às partes do corpo mais afetadas, as mãos, os braços e as pernas estão entre as mais atingidas.

De acordo com os dados constantes da plataforma SmartLab, no que diz respeito aos perfis dos afastamentos pelo INSS, em 2024, foram 180,3 mil concessões de auxílio doença por acidente do trabalho (espécie B-91) e 6,5 mil concessões de aposentadorias por invalidez por acidente do trabalho (espécie B-92). Ademais, com relação às fraturas, foram registradas 21,2 mil fraturas ao nível do punho e da mão<sup>10</sup>.

Para ilustrar, o empregado que sofre amputação do dedo polegar, ainda que parcialmente, pode perder o movimento de pinça, aquele que se faz com a junção do indicador e do polegar, comprometendo a manipulação de pequenos objetos, como talheres, caneta, escova de dentes etc. Tal condição torna a vida mais difícil, ao menos para comer, escrever/digitar e se higienizar. Nessa hipótese, será preciso reabilitação. Considerando cenários mais graves, como amputações de mão, braço ou perna, ou até mesmo o óbito decorrente de acidente de trabalho, tem-se que tais eventos não

---

<sup>8</sup> MAGANO, Octavio Bueno. *Lineamentos de infortunística*. São Paulo: José Bushatsky, 1976, p. 30.

<sup>9</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Brasil registra maioria dos acidentes de trabalho com afastamentos curtos*. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/brasil-registra-maioria-dos-acidentes-de-trabalho-com-afastamentos-curtos>.

Acesso em: 12 jun. 2025.

<sup>10</sup> SMARTLAB. Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. Perfis dos afastamentos – INSS. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilCasosAfastamentos>. Acesso em: 12 jun. 2025.

afetam apenas o trabalhador, mas também sua família e a sociedade como um todo, resultando em prejuízos de múltiplas ordens.

Conforme os números apresentados pelo Procurador-Geral do Trabalho, José de Lima Ramos Pereira, em um evento realizado na sede do Tribunal Superior do Trabalho, em 24.04.2024, “estima-se que uma pessoa morre a cada três horas vítima de acidentes de trabalho, chegando a 70 mortes por hora apenas no mercado formal de trabalho no país”<sup>11</sup>.

Diante da dimensão do problema, restringindo-se apenas aos acidentes típicos (acidentes do trabalho em sentido estrito), percebe-se a necessidade premente de conscientizar a população brasileira para uma cultura de prevenção da própria vida, saúde e integridade física e psíquica, com a promoção de ambientes mais seguros e com melhor qualidade de vida no meio ambiente laboral.

Na presente pesquisa, no que toca às ações trabalhistas decorrentes de acidentes do trabalho (típico ou doença), não se objetiva discorrer sobre a responsabilidade civil (subjativa e objetiva). Contudo, em regra, restando comprovada a existência de dano, nexos causal ou concausal (entre o dano e as atividades laborais) e a culpa da empresa/empregador, há o dever de reparação, nos moldes dos artigos 949 e 950 do Código Civil (CC). Chama-se a atenção para este ponto, porque o artigo 950 do CC trata da possibilidade de fixação de pensão correspondente à perda do trabalho para que se inabilitou ou à depreciação que sofreu. Ou seja, é possível a condenação ao pagamento de indenização na forma de pensionamento, inclusive de modo vitalício (pensão mensal vitalícia). Ademais, no caso de morte do empregado, é complexa a questão dos beneficiários a depender da situação familiar da vítima

---

<sup>11</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Justiça do Trabalho renova acordo de cooperação com instituições para promoção de saúde e segurança no trabalho*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/en/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-renova-acordo-de-coopera%C3%A7%C3%A3o-com-institui%C3%A7%C3%B5es-para-promo%C3%A7%C3%A3o-de-sa%C3%BAde-e-seguran%C3%A7a-no-trabalho>. Acesso em 15 jun. 2025.

(Quem diretamente sofreu o prejuízo com a morte do acidentado? Quem tem direito ao dano moral de forma reflexa ou em ricochete?)<sup>12 13 14</sup>.

Não se olvide, ainda, que a Resolução nº 586/2024 do CNJ, de 30.09.2024, que dispõe sobre métodos consensuais de solução de disputas na Justiça do Trabalho e que disciplina a homologação do acordo extrajudicial, com efeito de quitação ampla, geral e irrevogável, expressamente consignou no inciso I do parágrafo único de seu artigo 1º, que essa quitação não abrange “pretensões relacionadas a sequelas acidentárias ou doença ocupacionais que sejam ignoradas ou que não estejam referidas especificamente no ajuste entre as partes ao tempo da celebração do negócio jurídico”. Em outras palavras, as pretensões relacionadas a acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, que forem objeto de acordo extrajudicial trabalhista, não serão homologadas com efeito de quitação ampla, geral e irrevogável.

Demonstradas, portanto, as celeumas que envolvem os acidentes do trabalho, os quais, além de causarem lesão a direitos personalíssimos dos colaboradores (à vida, à saúde, à integridade física e psíquica etc.), impactam negativamente no orçamento e na reputação das empresas, é necessário compreender no que consiste o meio ambiente do trabalho, a fim de se encontrar maneiras para prevenir os riscos e evitar que infortúnios ocorram.

---

<sup>12</sup> Sobre a complexidade dos beneficiários do empregado falecido, vale mencionar o Acórdão da 1ª Turma do TST, referente ao Processo nº RR - 10842-94.2020.5.03.0142, publicado em 09.08.2024. Foi mantido o dever da Vale S.A. de indenizar a sobrinha de um empregado vítima do rompimento da barragem em Brumadinho (MG), em janeiro de 2019.

<sup>13</sup> No dia 3.7.2025, foi apresentado o balanço de acordos realizados pela Justiça do Trabalho e homologados pelo TST para beneficiar herdeiros das 272 vítimas do rompimento da barragem da Minas Córrego do Feijão, em Brumadinho (MG). O acordo trabalhista já garante indenizações a famílias de 116 vítimas. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/en/-/brumadinho-acordo-trabalhista-j%C3%A1-garante-indeniza%C3%A7%C3%B5es-a-fam%C3%ADlias-de-116-v%C3%ADtimas>. Acesso em: 6 jun. 2025.

<sup>14</sup> Outro exemplo acerca da dificuldade quanto aos beneficiários do empregado falecido, extrai-se do Acórdão da 2ª Turma do TST, referente ao Processo nº Ag-AIRR-1000853-38.2013.5.02.0492, publicado em 19.12.2022. No recurso de revista, a reclamada argumentou que não se poderia considerar que a reclamante era companheira do empregado *de cuius*, dada a impossibilidade decorrente deste ter um casamento constituído. Apontou violação dos arts. 226 e 1.727 do Código Civil. Argumentou, ainda, que a reclamante não poderia receber reparação indenizatória, uma vez que a viúva e os herdeiros já receberam indenização pelo mesmo fato. Por sua vez, a Corte regional concluiu, da análise do acervo probatório, notadamente da prova testemunhal, que a reclamante era dependente econômica do *de cuius*, restando assente que ela e o ex-empregado “mantinham um relacionamento de longos anos e tiveram filhos desta relação, sendo que dependia dele para seu sustento e de seus filhos”. Nessa situação, considerando que a controvérsia tomou nítido contorno fático probatório, na medida em que para se alcançar a conclusão a que pretendia a reclamada, no sentido de que a reclamante não podia ser considerada companheira do empregado falecido, seria necessário o revolvimento do acervo probante, o que é não é possível na instância extraordinária. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) não pode reanalisar o conjunto probatório já apreciado pelas instâncias ordinárias (Súmula nº 126 do TST).

#### 4. O meio ambiente do trabalho

A expressão *meio ambiente do trabalho*, numa abordagem labor-ambiental, abrange todos os riscos envolvidos nas atividades laborais: os físicos, os químicos e os biológicos, bem como os ergonômicos e os psicológicos. Além disso, o meio ambiente do trabalho é decorrente do direito fundamental ao meio ambiente sustentável e equilibrado, (artigos 200, VIII, e 225 da Constituição Federal), sendo certo que a defesa do meio ambiente também é um dos princípios a que a ordem econômica está subordinada (art. 170, VI, da CF).

Nas palavras de Guilherme Feliciano, a tutela do trabalhador e do meio ambiente laboral se dá em três planos:

[...] a *tutela individual* (inclusos todos os direitos individuais do artigo 7º da CRFB e da CLT, como ainda os dos art. 5º e 6º que lhe sejam pertinentes – como, e.g. o direito à vida, à integridade física, à honra, à imagem, à saúde etc. -, inclusive quando dispostos como interesses individuais homogêneos: art. 81. Par. Único, III, do CDC), a *tutela coletiva em sentido estrito* (relativo a interesses indivisíveis, titularizados por sujeitos indeterminados que se identificam a partir de uma relação jurídica de base e, de resto, geralmente patrocinada pelos sindicatos profissionais: artigo 8º, III, da CRFB e do artigo 81, par, único, II, do CDC) e a *tutela difusa* (relativa a interesses indivisíveis, titularizados por sujeitos indeterminados que se identificam a partir de uma condição de fato e, de resto, geralmente patrocinada pelo Ministério Público do Trabalho ou, menos frequentemente, pelos sindicatos profissionais: artigo 81, para. único, I, do CDC). Dessa derradeira natureza – *difusa* – é, por excelência, a tutela jurídica “*in abstracto*” do meio ambiente do trabalho, que tem expressão constitucional, como já anotado acima (no artigo 200, VIII, da CRFB, relativamente às atribuições do sistema único de saúde). Mas a tutela constitucional labor-ambiental não se revela apenas aí. Está presente, p. ex., no artigo 7º da Constituição, quanto à redução dos riscos inerentes



É uma tendência mundial que as empresas, cada vez mais, fiquem engajadas nas questões sociais e ambientais, bem como atuem de forma ética e responsável, levando em consideração os impactos de seus produtos e atividades em diversos níveis, desde o local, regional até o global. Isso porque, empresas que estão alinhadas com os ODS, geram resultados positivos para seus negócios, para o meio ambiente e para a sociedade e, por consequência, passam a ter maior valor de mercado no longo prazo e ampliam a competitividade do setor empresarial, seja no mercado interno ou externo. Logo, transformações significativas são exigidas nas estruturas organizacionais e, por isso, requerem novas competências e ferramentas para responder ao atual cenário, voltado à sustentabilidade.

Focando no meio ambiente, mais especificamente no meio ambiente do trabalho, cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego a edição de normas regulamentadoras de prevenção à saúde e segurança (as NRs), que atuam sobre diversas atividades, estabelecendo padrões mínimos a serem observados (art. 155, I, da CLT). Algumas dessas normas, de caráter geral, exigem das empresas exames admissionais, regulares e demissionais, como também determinam inspeções prévias ou regulares nos ambientes de trabalho para identificação de riscos ambientais e atuam para que os mesmos sejam minimizados ou eliminados por meio de alterações de métodos de trabalho, obras ou equipamento de proteção individual (EPI). Outras normas regulamentadoras são de atuação específica, para determinadas atividades, com orientações ou determinações ambientais a depender das características do estabelecimento.

Atualmente, são 37 normas regulamentadoras<sup>18</sup>. Dentre elas, cabe destacar a NR 6, que trata dos equipamentos de proteção individual (EPI). Importa registrar,

---

<sup>18</sup> NR 1 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais); NR 3 (Embargo ou Interdição); NR 4 (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT); NR 5 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA); NR 6 (Equipamento de Proteção Individual – E.P.I.); NR 7 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – P.C.M.S.O.); NR 8 (Edificações); NR 9 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – P.P.R.A.); NR 10 (Instalações e Serviços em Eletricidade); NR 11 (Transporte, Movimentação, Armazenamento e Manuseio de Materiais); NR 12 (Máquinas e Equipamentos); NR 13 (Caldeiras e Vasos de Pressão e Tubulações e Tanques Metálicos de Armazenamento); NR 14 (Fornos); NR 15 (Atividades e Operações Insalubres); NR 16 (Atividades e Operações Perigosas); NR 17 (Ergonomia); NR 18 (Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção); NR 19 (Explosivos); NR 20 (Líquidos Inflamáveis e Combustíveis); NR 21 (Trabalho a Céu Aberto); NR 22 (Mineração); NR 23 (Proteção contra Incêndios); NR 24 (Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho); NR 25 (Resíduos Industriais); NR 26 (Sinalização de Segurança); NR 28 (Fiscalização e Penalidades); NR 29 (Segurança e Saúde no Trabalho Portuário); NR 30 (Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário); NR 31 (Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura); NR 32 (Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde); NR 33 (Segurança e Saúde no Trabalho em

que o uso dos EPI's pelos trabalhadores, para que seja eficiente, deve estar associado à uma boa gestão, em diversos setores da empresa, pois nem sempre os empregados têm conhecimento da sua importância, não sabem como usá-los corretamente, tampouco compreendem os riscos da atividade que exercem. Os EPIs, se usados de modo adequado, são capazes de salvar vidas e preservar a integridade física do trabalhador.

Todavia, há diversos obstáculos e desafios a serem enfrentados na implementação de medidas de segurança no meio ambiente do trabalho, quer seja por partes dos trabalhadores, quer seja pelas próprias lideranças e organizações. São barreiras culturais e resistências que precisam ser superadas:

A implementação de medidas de segurança no ambiente de trabalho muitas vezes enfrenta diversas barreiras culturais e resistências por parte dos trabalhadores e da própria organização, tais como, a falta de conscientização, treinamento e normas inadequadas, falta de engajamento da administração, complacência, ausência de ferramentas de avaliação, custos elevados.

Os trabalhadores muitas vezes não compreendem os riscos ou as razões por trás das medidas de segurança, o desconhecimento sobre a importância na adoção de medidas de segurança no ambiente de trabalho pode gerar resistência à sua implementação, a falta de clareza e transparência e a falha na comunicação representa uma barreira para adesão dos trabalhadores as medidas.

Falhas no sistema de gerenciamento e a falta de comprometimento da liderança pode levar à não implementação efetiva das práticas de segurança, sistema de recompensas e punição ineficaz se não houver incentivos os trabalhadores podem não ver razões para aderir às medidas de segurança.

---

Espaços Confinados); NR 34 (Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, Reparação e Desmonte Naval); NR 35 (Trabalho em Altura); NR 36 (Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados); e NR 37 (Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo). Foram revogadas a NR 2 (Inspeção Prévia), pela Portaria SEPRT n. 915/2019; a NR 27 (Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no Ministério do Trabalho e Previdência Social); as NRPs (Normas Regulamentadoras Portuárias); e as NRRs (Normas Regulamentadoras Rurais).

Ademais, algumas pessoas podem adotar uma postura complacente em relação à segurança, acreditando que acidentes não acontecerão com elas, desconhecimento a falta de compreensão sobre os riscos e a importância das medidas de segurança pode levar à não conformidade, outro fator é o histórico de acidentes se uma empresa tem um histórico de poucos acidentes, pode haver uma falsa sensação de segurança que leva à negligência das práticas de segurança.

Neste sentido algumas empresas só implementam medidas de segurança em resposta à pressão regulatória ou fiscalização, o que pode levar a uma adesão superficial, as preocupações econômicas com custos adicionais podem comprometer a qualidade dos equipamentos de proteção e treinamentos.

A priorização de produtividade em algumas organizações pode ser um obstáculo, pois os trabalhadores podem ver as medidas de segurança como entraves à eficiência, normas e valores diferentes podem influenciar a percepção e a adesão às práticas de segurança, resistência hierárquica em ambientes onde a hierarquia é valorizada, os trabalhadores podem hesitar em questionar práticas inseguras por medo de represálias.<sup>19</sup>

Contudo, é preciso mudar. É necessário enfrentar as resistências e as barreiras culturais. As empresas têm capacidade para analisar seus riscos e desenvolver medidas de segurança alternativas, que não estão previstas em lei ou nas normas regulamentadoras. É possível que, por meio de conscientização, treinamento, comunicação de todos os envolvidos, dentre outras medidas, haja implantação de estratégias de prevenção a riscos e de eliminação das fontes geradoras de acidentes (típico ou doença). A construção de uma cultura organizacional, que valorize a saúde e a segurança no ambiente laboral, tornam as

---

<sup>19</sup> MANAF, M. A; VITÓRIA, M. Medidas de segurança do trabalho: a responsabilidade das empresas e os impactos sociais e econômicos em acidentes do trabalho. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, 8(1), 2024. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/210>. Acesso em: 15 jun. 2025. p. 367-368.

peças cada vez mais conscientes em relação às suas atitudes, aos seus comportamentos.

É certo que a implementação de medidas de segurança envolve custos. Mas também é sabido que, com o tempo, os resultados aparecem.

Aliás, os dados referentes aos acidentes de trabalho e os gastos com os benefícios previdenciários não deixam dúvidas de que as medidas de saúde e segurança do trabalho são de interesse de toda a coletividade, setores privado e público. Tanto o é que, em 24.04.2024, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) sediou a cerimônia de assinatura do Acordo de Cooperação Técnica do Grupo de Trabalho Interinstitucional (GETRIN), do Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho. Aderiram ao acordo os tribunais do trabalho, instituições do Poder Executivo, entidades representantes de trabalhadores e empregadores, bem como organizações da sociedade civil e grupos de pesquisa de universidades. O referido acordo objetiva promover o desenvolvimento de práticas conjuntas, com a participação da Justiça do Trabalho, na implementação de ações voltadas à saúde dos trabalhadores, à prevenção de acidentes de trabalho e ao fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (Decreto nº 7.602/2011), observadas as particularidades regionais de cada participante<sup>20</sup>.

Nessa mesma linha, reforçando a importância da promoção ao meio ambiente laboral seguro, cabe citar o alerta do Ministro do TST, Alexandre Agra Belmonte:

Numa sociedade de risco, o cuidado que se deve ter em relação ao ambiente de trabalho e as empresas contratantes pelo detentor de um negócio não representa gasto e sim investimento. Gasto é pagar indenizações, ter o negócio interdito, sem produzir ou ter a imagem da empresa negativamente exposta.

Esse preâmbulo demonstra o comportamento que uma empresa deve observar em termos ambiental, social e de governança,

---

<sup>20</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Justiça do Trabalho renova acordo de cooperação com instituições para promoção de saúde e segurança no trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/en/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-renova-acordo-de-coopera%C3%A7%C3%A3o-com-institui%C3%A7%C3%B5es-para-promo%C3%A7%C3%A3o-de-sa%C3%BAde-e-seguran%C3%A7a-no-trabalho>. Acesso em 15 jun. 2025.

também chamado ESG (abreviação, em inglês, de Environmental, Social and Governance).<sup>21</sup>

Resta, portanto, analisar as maneiras pelas quais a governança corporativa pode contribuir para evitar riscos sociais e ambientais, e, por consequência, ocasionar a diminuição de acidentes do trabalho (típico e doença) e de ações judiciais na Justiça do Trabalho que visam indenizá-los.

## **5. A governança corporativa como instrumento extrajudicial de prevenção de acidentes do trabalho e de ações trabalhistas indenizatórias**

No âmbito trabalhista, ainda não é muito recorrente o estudo da governança corporativa e seus reflexos nas relações laborais. É certo que já se percebe a busca por carreiras sustentáveis, visando a possibilidade de escolha e adaptação ao longo da vida<sup>22</sup>, bem como a necessidade de diversidade e inclusão nas empresas<sup>23</sup>. Há, ainda, pesquisa sobre os códigos de ética e de conduta empresariais como fonte do Direito do Trabalho, analisando não apenas as questões econômicas empresarias, mas também as questões éticas como ensejadoras de responsabilidade social e promoção de direitos<sup>24</sup>.

Nesse mesmo sentido, para responder às perguntas iniciais desta pesquisa acerca da governança corporativa e das práticas ESG com relação à prevenção de acidentes do trabalho e a consequente desjudicialização, é necessário considerar o

<sup>21</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. Práticas ESG nas relações de trabalho: a relação entre meio ambiente do trabalho, acidentes do trabalho, direitos sociais, benefícios sociais e governança na sociedade de risco. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*. vol. 236. Ano 50. p. 19-36. São Paulo: Ed. RT, jul./ago. 2024. Disponível em: <http://revistadostribunais.com.br/maf/app/document?stid=st-rl& marg=DTR-2024-9687>. Acesso em: 15 jun. 2025.

<sup>22</sup> BANDEIRA, Patrícia Bock. Em busca de carreiras sustentáveis: contribuições da Psicologia Econômica. Disponível em: <https://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/ff0abbcc0227c9124a804b084d161a2d.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2025.

<sup>23</sup> INSTITUTO ETHOS, Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. Disponível em: [https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil\\_Social\\_Racial\\_Genero\\_500empresas.pdf](https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Racial_Genero_500empresas.pdf). Acesso em: 15 jun. 2025.

<sup>24</sup> BORDIGNON, Nara Fernandes. Códigos de ética e de conduta empresariais como fonte do direito do trabalho: do liberalismo ao princípio da sustentabilidade como meio de promoção da função social da empresa. *Dissertação de Mestrado*, Centro Universitário de Curitiba (UNICURITIBA). Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/observatorio/detalhamento/teses-e-dissertacoes/20454466?search=%22governan%C3%A7a%22+%22direito+do+trabalho%22>. Acesso em: 15 jun. 2025.

conceito de governança dado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBGC:

Governança corporativa é um sistema formado por princípios, regras, estruturas e processos pelo qual as organizações são dirigidas e monitoradas, com vistas à geração de valor sustentável para a organização, para seus sócios e para a sociedade em geral. Esse sistema baliza a atuação dos agentes de governança e demais indivíduos de uma organização na busca pelo equilíbrio entre os interesses de todas as partes, contribuindo positivamente para a sociedade e para o meio ambiente.<sup>25</sup>

Nesse passo, vale enfatizar que a governança é um processo contínuo de aprimoramento, cujos princípios e práticas geram valor a longo prazo, podendo ser adotados por qualquer modalidade de organização, empresarial ou não, de qualquer tamanho e tipo de atividade. Basta que a organização tenha interesse e se engaje na implementação dos princípios (integridade, transparência, equidade, responsabilidade (accountability) e sustentabilidade<sup>26</sup>) e de ações éticas e adequadas na busca de seu propósito alinhado com a construção de um mundo melhor.

A governança é para todos. No que se refere às propriedades privadas, em maior ou menor grau, ela vai se desenvolvendo em conjunto com a companhia, com a empresa, seja qual for o tipo societário e mesmo que não haja nada formalizado (governança “by heart”). Esse fenômeno ocorre pelo fato de a governança estar relacionada à cultura de cada organização. Cada empresa tem a sua cultura organizacional.

Por cultura organizacional, pode-se entender como padrões de comportamento que são encorajados, desencorajados ou tolerados pelos colaboradores, clientes, consumidores, acionistas, comunidades, governo etc. Refere-se, pois, à forma como o processo produtivo, os negócios e as relações são

---

<sup>25</sup> IBGC. Governança corporativa. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>. Acesso em: 15 jun. 2025.

<sup>26</sup> IBGC. Código das melhores práticas de governança corporativa. 6ª ed. São Paulo: IBCG, 2017. Disponível em: [https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/24640/2023\\_C%C3%B3digo%20das%20Melhores%20Pr%C3%A1ticas%20de%20Governan%C3%A7a%20Corporativa\\_6a%20Edi%C3%A7%C3%A3o.pdf](https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/24640/2023_C%C3%B3digo%20das%20Melhores%20Pr%C3%A1ticas%20de%20Governan%C3%A7a%20Corporativa_6a%20Edi%C3%A7%C3%A3o.pdf). Acesso em: 15 jun. 2025.

conduzidos, bem como o modo pelo qual os *stakeholders* são tratados por uma organização.

Desta forma, a cultura organizacional se traduz nos comportamentos, nas práticas e nas políticas adotadas pela empresa, balizando o seu modo de agir e, simultaneamente, delineiam a sua essência, a sua razão de existir perante a sociedade. Assim, a cultura é percebida, não só internamente, pelos colaboradores, mas também pelo público externo. A cultura organizacional constitui a identidade da empresa, englobando seu propósito, visão, missão e valores. Apresenta-se como um elemento singular, ou seja, a cultura de uma empresa não dá para ser reproduzida, copiada por outras entidades.

Corroborando esse entendimento, Gilmara Roble pontua que:

A cultura pode ser pensada como a aprendizagem acumulada e compartilhada por determinado grupo, cobrindo os elementos comportamentais, emocionais e cognitivos do funcionamento psicológico de seus membros, sendo definida como um padrão de suposições básicas compartilhadas, que foi aprendido por um grupo à medida que solucionava seus problemas de adaptação externa e de integração interna (SCHEIN, 2009). Hofstede (2020) define cultura organizacional como sendo a maneira pela qual os membros de uma organização se relacionam entre si, com seu trabalho e com o mundo externo em comparação com outras organizações.<sup>27</sup>

Não é por outro motivo, que quando ocorre o enfraquecimento da cultura, com perda de confiança, há o comprometimento da própria integridade da organização. Por consequência, sua reputação fica maculada.

Nessa toada, sem se descuidar do direito positivado (art. 186 do CC<sup>28</sup> e art. 157 da CLT<sup>29</sup>), voltando à questão dos acidentes do trabalho, estes podem ser

---

<sup>27</sup> ROBLE, Gilmara Lima de Elua. *A importância da cultura organizacional para os princípios da governança corporativa*. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Gilmara-Roble-2/publication/362336089\\_A\\_Importancia\\_da\\_Cultura\\_Organizacional\\_para\\_os\\_Principios\\_da\\_Governanca\\_Corporativa/links/64c526a7cda2775c03d23d89/A-Importancia-da-Cultura-Organizacional-para-os-Principios-da-Governanca-Corporativa.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Gilmara-Roble-2/publication/362336089_A_Importancia_da_Cultura_Organizacional_para_os_Principios_da_Governanca_Corporativa/links/64c526a7cda2775c03d23d89/A-Importancia-da-Cultura-Organizacional-para-os-Principios-da-Governanca-Corporativa.pdf). Acesso em: 30 jun. 2025. p. 64-65.

<sup>28</sup> CC, art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

<sup>29</sup> CLT, art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

havidos como uma disfunção ética das organizações, à medida em que violam o compromisso com a promoção de práticas empresariais transparentes e responsáveis, essenciais para a sua sustentabilidade.

Se, em uma empresa, um dos colaboradores já se lesionou em uma determinada máquina, quedando-se afastado pelo INSS, e os demais não se sentem à vontade para expressar suas ideias ou críticas sobre o referido maquinário e percebem que não são ouvidos, tais comportamentos estão atrelados à cultura organizacional. Por sua vez, se clientes ou investidores tomam conhecimento do acidente do trabalho ocorrido, que causou a mutilação de algum membro do colaborador, poderão optar por comprar produtos e fazer investimentos em outra empresa que zela pela segurança e saúde destes.

Assim, para se prevenir a ocorrência de acidentes do trabalho e, por consequência, ocasionar a diminuição de ações trabalhistas indenizatórias, faz-se necessária a adoção de boas práticas para tornar o meio ambiente laboral mais seguro. Sugere-se, portanto, que nunca haja flexibilização das normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho, preservando, assim, a integridade física e psíquica dos colaboradores. Para assegurar o cumprimento dessas normas, é fundamental contratar consultores jurídicos especializados, que possam orientar a empresa na interpretação e aplicação das regulamentações de segurança existentes. Além disso, é importante investir em seguros de responsabilidade civil e coberturas específicas contra eventuais custos decorrentes de acidentes do trabalho (típico e doença).

Outro aspecto essencial é o investimento contínuo em tecnologia, maquinários e equipamentos que possuam dispositivos de segurança integrados, além da realização de programas de educação e de treinamento para conscientizar os colaboradores sobre os riscos e quanto à importância do trabalho seguro, do uso correto de equipamentos de proteção individual (EPI) ou coletivo (EPC). Essas ações promovem uma cultura de segurança sólida, na qual todos os envolvidos passam a compreender o seu papel na preservação da saúde no ambiente laboral.

A esse respeito, expõem Marcos Manaf e Maria Vitória:

---

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.

Para esse propósito, deve haver a contratação de consultorias de segurança engajar serviços especializados para realizar avaliações de risco e fornecer recomendações específicas para eliminar ou reduzir perigos, implementar programas de manutenção preventiva para garantir que os equipamentos estejam em boas condições de funcionamento e minimizar falhas que possam resultar em riscos (Saliba; Pagano, 2022, p. 248). Bem como, contratar consultores jurídicos especializados para garantir conformidade com regulamentações locais e nacionais de segurança, investir em seguros de responsabilidade civil e coberturas específicas para proteger a empresa contra possíveis custos associados a acidentes.<sup>30</sup>

Outrossim, são necessárias paradas programadas, para manutenção e ajustes de máquinas e equipamentos, e reconfigurações de processos produtivos, quando necessário, contando com o apoio de consultorias especializadas e de engenheiros de produção, de modo a minimizar e eliminar riscos.

Destaca-se, ainda, que a rápida correção de falhas e a implementação de dispositivos de segurança são primordiais para resguardar a vida dos trabalhadores. Assim, quando uma falha for identificada, a mesma deve ser imediatamente corrigida ou, na impossibilidade de fazer a correção, a máquina ou o equipamento deve ser interditado até que o problema seja resolvido. Para aumentar a segurança, deve-se adotar sistemas de monitoramento com inteligência artificial, permitindo a interrupção automática de operação ao detectar riscos iminentes.

Outro ponto a ser abordado, diz respeito às lideranças. Os líderes também devem incentivar e ser reconhecidos pelo modo de produção seguro, que prioriza a saúde e a integridade física e psíquica dos colaboradores. Paula Harraca enfatiza que “um colaborador certamente se sentirá mais impulsionado a trazer contribuições para

---

<sup>30</sup> MANAF, M. A; VITÓRIA, M. Medidas de segurança do trabalho: a responsabilidade das empresas e os impactos sociais e econômicos em acidentes do trabalho. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, 8(1), 2024. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/210>. Acesso em: 15 jun. 2025. p. 369.

uma organização se perceber que seus líderes o incentivam a isso e que estes, por sua vez, também contribuem para o trabalho dos colaboradores”<sup>31</sup>.

Por fim, é fundamental que as emergências não se sobreponham às normas de saúde e segurança do trabalho, mantendo o estrito cumprimento das regulamentações mesmo em situações de crise. Aspectos éticos também devem ser considerados de forma rígida, evitando que decisões relacionadas ao modo de produção comprometam a segurança. E, para fortalecer a segurança, deve-se incentivar a escuta ativa dos colaboradores, quanto às suas ideias e críticas sobre os equipamentos e processos produtivos, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro, colaborativo e responsável.

Nota-se que estas sugestões de boas práticas vão além do mero cumprimento de normas, sustentando a integridade da organização, amparada em comportamentos éticos e regras de controle mais eficazes. Ademais, a integridade traz consigo a confiança dos *stakeholders* e se estende ao trabalho dos líderes, à imagem da organização e à sua forma de atuação na prática.

Além disso, é de bom alvitre que também haja gestão de risco e compliance. São necessárias avaliações periódicas sobre as competências dos colaboradores e sobre as matrizes dos riscos existentes. E, caso ocorra o acidente do trabalho, é preciso agilizar os processos para reduzir os impactos negativos e atender as demandas emergenciais do colaborador acidentado. O compliance, por seu turno, deve avaliar o nível de aderência às normas regulamentadoras, demonstrando números, notas de avaliação/aderência, por setor, e, ainda, criar plano de ataque para melhoria contínua e eventuais adequações em processos e controles internos de segurança e meio ambiente laboral.

É necessário, pois, avaliação abrangente das probabilidades de impacto. Esta estratégia pode conferir à organização uma vantagem competitiva significativa. Segundo Luís Navarro, “gestor de risco precisa ser uma pessoa curiosa. Não adianta ter todas as certificações se vai falar só da caixinha. A gestão de risco é complexa porque os gatilhos estão em todos os lugares. E quem olha para todos lados mapeia melhor os riscos”<sup>32</sup>.

---

<sup>31</sup> HARRACA, Paula. *O poder transformador do ESG: como alinhar lucro e propósito*. São Paulo: Planeta do Brasil, 2022. p. 180.

<sup>32</sup> IBGC. *Visão multidisciplinar é diferencial na gestão de risco: mapeamento antecipado de ameaças pode melhor transformá-las em oportunidades*. Disponível em: <https://ibgc.org.br/blog/gestao-risco-multidisciplinar>. Acesso em: 30 jun. 2025.

Vale deixar claro que, inicialmente, haverá custos significativos para a contratação de consultorias e a implementação da segurança, visando eliminar os riscos ambientais. No entanto, posteriormente, os custos serão reduzidos, basicamente voltando-se aos programas de manutenção preventiva, garantido as boas condições de funcionamento dos maquinários.

Entretanto, tais custos, a bem da verdade, devem ser entendidos como investimentos, já que resultam em benefício a longo prazo, com redução dos acidentes e melhor reputação da empresa em relação à segurança do trabalho.

A empresa que demonstra que valoriza seus colaboradores não apenas como força de trabalho, mas como parte, protagonista da vida empresarial, tem menor rotatividade e maior participação nos processos de decisão, porque cria-se o senso de pertencimento, de conexão. Ademais, quando os colaboradores estão engajados, colaboram mais, acreditam no futuro da empresa, tendem a assumir seus erros e a denunciar menos perante às autoridades públicas competentes. É um ganha-ganha.

Desse modo, a governança, além de estimular o desempenho corporativo e agregar valores, notoriamente, como instrumento extrajudicial, contribui para a prevenção de acidentes do trabalho e, por consequência, ocasiona a diminuição de ações trabalhistas indenizatórias.

## **6. Conclusão**

Como mencionado anteriormente, existem muitos obstáculos a serem enfrentados na implementação de medidas de segurança no meio ambiente do trabalho. Isso porque o ser humano, muitas vezes, é teimoso e resistente a mudanças no comportamento e nos hábitos. Contudo, quando a mudança é necessária ou imposta, surpreendentemente vamos nos adaptando às novas formas de agir, pensar e fazer, de modo que, aos poucos, nos habituamos a elas. Então, passamos a fazer diferente dos padrões convencionais. Cria-se uma nova cultura.

A sociedade 5.0 é reflexo de muitas mudanças, de transformações significativas. Ao se valer de tecnologias para a resolução de problemas sociais complexos, a sociedade 5.0 passou a romper com os dogmas tradicionais, a criar novos valores e, principalmente, a melhorar a qualidade de vida, com inclusão social e sustentabilidade.

Pela perspectiva da filosofia nietzschiana, pode-se dizer que os cidadãos que compõem a sociedade 5.0 possuem o espírito livre. Entenda-se por espírito livre o modo de pensar e fazer diferente do de antes. São cidadãos criativos e autênticos. Diante das mazelas sociais, a sociedade 5.0 age com racionalidade, assumindo suas responsabilidades e buscando soluções tecnológicas e inovadoras para a manutenção da vida e a promoção de um mundo melhor.

De igual modo, também ocorrem mudanças substanciais no mundo do trabalho. As organizações, cada vez mais, estão utilizando tecnologias altamente avançadas, integrando o espaço físico e o digital, para angariar mais consumidores e fomentar o consumo em massa.

Nesse cenário, conforme analisado no presente artigo, as mudanças positivas, tais como o desenvolvimento sustentável e a inclusão social, se concretizam quando as empresas visam alinhar lucro e propósito, enquanto que os trabalhadores necessitam de pertencimento e respeito à sua dignidade, como pessoa humana. Daí, a razão pela qual, na sociedade 5.0, o eixo central é o ser humano em todas as suas facetas.

Assim, em matéria de saúde e segurança do trabalho, as empresas não devem se limitar apenas a cumprir as leis e normas regulamentadoras. Precisam ser mais proativas e diligentes na prevenção e correção de riscos, assegurando os direitos humanos, pois os gatilhos são muitos no ambiente laboral.

Por essa razão, as empresas almejam líderes com mentalidade disruptiva, que questionam os modelos tradicionais e que buscam soluções adequadas, eficientes, fora dos padrões comuns que, até então, não se mostraram satisfatórias. Essa abordagem é de extrema relevância no meio ambiente do trabalho, onde são indispensáveis a implementação de medidas e a adoção de comportamentos que refletem os valores da organização em face do ser humano e de toda coletividade, ainda que não haja uma exigência legal (governança “by heart”).

Para tanto, é crucial entender as fontes dos acidentes do trabalho e, nesse processo, inclui questionar as práticas convencionais, adotar métodos alternativos, treinar, comunicar, investigar etc. E a governança é capaz de identificar tais fontes e de eliminá-las, com foco na sustentabilidade e nos direitos humanos fundamentais.

Tem-se, portanto, que, frente à sociedade 5.0, a governança é um instrumento extrajudicial de prevenção de acidentes do trabalho e, por consequência, também de redução de ações trabalhistas indenizatórias.

Nesta pesquisa, conclui-se que as empresas que promovem o aprimoramento contínuo de uma cultura responsável e ética, com transparência em informações, além de cumprir normas trabalhistas e regulamentos internos, evitando e prevenindo a ocorrência de acidentes do trabalho (típico e doença), bem como assumindo tão logo suas responsabilidades quando eventualmente esses infortúnios acontecem, geram confiança de todos os envolvidos (*stakeholders*), fortalecem seu protagonismo no mercado de capitais, contribuem para a sustentabilidade do meio ambiente e impactam na redução do número de demandas judiciais na Justiça do Trabalho.

Evidenciou-se, ainda, que a governança também expõe a organização perante à sociedade, como um modelo de liderança equilibrada e responsável, que contribui para um mundo melhor. Isto é, a governança reforça a função social da empresa, à medida em que gera impactos socioambientais positivos e cria valor a longo prazo para todas as partes interessadas.

Em um mercado exigente e competitivo, com consumidores atentos às políticas de sustentabilidade e responsabilidade social, as empresas que querem ser reconhecidas mundialmente não se descuidam das boas práticas de governança. Entretanto, no Brasil, a governança ainda tem de ser mais difundida e estimulada. É inaceitável e vergonhoso o número de acidentes do trabalho que ocorre todos os anos no país, como também é assombroso os valores pagos pela Previdência Social em razão desses infortúnios. É preciso transformar essa realidade. A governança é capaz de indicar quais os ajustes a serem feitos.

A boa governança permanece um desafio aos cidadãos, às organizações e aos órgãos públicos, em especial, às questões ligadas à saúde e segurança do trabalho, pela busca do equilíbrio entre os interesses de todos os envolvidos.

## REFERÊNCIAS

BANDEIRA, Patrícia Bock. Em busca de carreiras sustentáveis: contribuições da Psicologia Econômica. Disponível em:

<https://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/ff0abbcc0227c9124a804b084d161a2d.pdf>. Acesso em 15 jun. 2025.

BECK, Ulrich. *Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade*. Trad. Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011.

BELMONTE, Alexandre Agra. Práticas ESG nas relações de trabalho: a relação entre meio ambiente do trabalho, acidentes do trabalho, direitos sociais, benefícios sociais e governança na sociedade de risco. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*. vol. 236. Ano 50. p. 19-36. São Paulo: Ed. RT, jul./ago. 2024. Disponível em: <http://revistadostribunais.com.br/maf/app/document?stid=st-rql&marg=DTR-2024-9687>. Acesso em: 15 jun. 2025.

BITTAR, Eduardo C. B. *Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática da monografia para os cursos de direito*. 18ª ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

BORDIGNON, Nara Fernandes. Códigos de ética e de conduta empresariais como fonte do direito do trabalho: do liberalismo ao princípio da sustentabilidade como meio de promoção da função social da empresa. *Dissertação de Mestrado*, Centro Universitário de Curitiba (UNICURITIBA). Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/observatorio/detalhamento/teses-e-dissertacoes/20454466?search=%22governan%C3%A7a%22+%22direito+do+trabalho%22>. Acesso em: 15 jun. 2025.

BRUTTON, C. GOMES, M. Environmental, Social and Governance e a consensualização dos atos administrativos ambientais. *Revista do Mestrado em Direito da Universidade Católica de Brasília (RVMD)*. Brasília, vol.17, n.1, jan-jun, 2023.

CUNHA, L. S. P. Uma possível governança para as plataformas digitais: em busca de um modelo protetivo ao trabalhador da gig economy. *Tese de Doutorado*, Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/observatorio/detalhamento/teses-e-dissertacoes/37579140?search=%22governan%C3%A7a%22+%22direito+do+trabalho%22>. Acesso em: 15 jun.2025.

ELKINGTON, J. Pessoas, planeta e lucro, o tripé da economia sustentável. *Sumários Revista Da ESPM*, 22(2), 12–17. Recuperado de <https://bibliotecasp.espm.br/espm/article/view/1608>.

ELKINGTON, J. *Tickling sharks: how we sold business on sustainability*. Greenleaf Book Group, 2024.

ENGELMANN, N; NASCIMENTO, H. C. P. O desenvolvimento dos direitos humanos nas empresas por meio do ESG como forma de qualificar as relações de trabalho. *Revista da Escola Judicial do TRT4*: vol.3, n.6 (jul./dez. 2021). Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/225234>. Acesso em: 15 jun. 2025.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Responsabilidade civil no meio ambiente do trabalho: nexos causal, nexos normativo e teoria da imputação objetiva*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

FIA BUSINESS SCHOOL. Sociedade 5.0: o que é, objetivos e como funciona. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/sociedade-5-0/>. Acesso em 12 jun. 2025.

GANDRA, João Jorge. A influência dos fatores organizacionais nos acidentes do trabalho: estudo de caso de uma mineradora. *Dissertação de Mestrado*, Universidade Federal de Minas Gerais, 2004. Disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-9AKRCN/1/disserta\\_o\\_jo\\_o\\_jorge\\_gandra.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-9AKRCN/1/disserta_o_jo_o_jorge_gandra.pdf). Acesso em: 15 jun. 2025.

GRAU. Eros. *A ordem econômica na Constituição de 1998*. São Paulo: Malheiros, 2000.

HARRACA, Paula. *O poder transformador do ESG: como alinhar lucro e propósito*. São Paulo: Planeta do Brasil, 2022. p. 180.

IBGC. Boas práticas para uma agenda ESG nas organizações. São Paulo: IBCG, 2022. Disponível em:

[https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/24587/IBGC\\_Orienta\\_ESG.pdf](https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/24587/IBGC_Orienta_ESG.pdf). Acesso em: 15 jun. 2025.

IBGC. Cadernos de governança corporativa. *Gerenciamento de riscos corporativos: evolução em governança e estratégia*. São Paulo: IBCG, 2017. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/21794/Riscos%20ca d19.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2025.

IBGC. *Código de melhores práticas de governança corporativa*. 6ª ed. São Paulo: IBCG, 2017. Disponível em: [https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/24640/2023\\_C%c3% b3digo%20das%20Melhores%20Pr%c3%a1ticas%20de%20Governan%c3%a7a%20 Corporativa\\_6a%20Edi%c3%a7%c3%a3o.pdf](https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/24640/2023_C%c3% b3digo%20das%20Melhores%20Pr%c3%a1ticas%20de%20Governan%c3%a7a%20 Corporativa_6a%20Edi%c3%a7%c3%a3o.pdf). Acesso em: 15 jun. 2025.

IBGC. Governança corporativa. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>. Acesso em: 15 jun. 2025.

IBGC. Sistema de integridade: fundamentos e boas práticas. São Paulo, SP: IBCG, 2025. Disponível em: [https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/24725/2025\\_IBGC\\_s istema\\_de\\_integridade\\_1.pdf](https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/24725/2025_IBGC_s istema_de_integridade_1.pdf). Acesso em: 15 jun. 2025.

IBGC. *Visão multidisciplinar é diferencial na gestão de risco: mapeamento antecipado de ameaças pode melhor transformá-las em oportunidades*. Disponível em: <https://ibgc.org.br/blog/gestao-risco-multidisciplinar>. Acesso em: 30 jun. 2025.

INSTITUTO ETHOS, Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. Disponível em: [https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil\\_Social\\_Tacial\\_Genero\\_500empresas.pdf](https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf). Acesso em: 15 jun. 2025.

LEARDINI, F.; VASCONCELLOS, I. B.; RAMALHO, J. ESG, previdência e saúde e segurança do trabalho. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, v. 50, n.

236, p. 155-165, jul./ago. 2024. Disponível em:

[https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/240514?utm\\_source=chatgpt.com](https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/240514?utm_source=chatgpt.com) .

Acesso em: 15 jun. 2025.

MAGANO, Octavio Bueno. *Lineamentos de infortunistica*. São Paulo: José Bushatsky, 1976.

MANAF, M. A; VITÓRIA, M. Medidas de segurança do trabalho: a responsabilidade das empresas e os impactos sociais e econômicos em acidentes do trabalho.

*Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, 8(1), 2024. Disponível em:

<https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/210>. Acesso em:

15 jun.2025. p. 353-373.

MILIONI, Pedro. A simbiose entre os valores ESG e o direito do trabalho: noções introdutórias. Disponível em: <https://mmtlaw.com.br/wp-content/uploads/2024/04/A-Simbiose-entre-os-valores-ESG-e-o-direito-do-trabalho.pdf>.

Acesso em: 15 jun.

2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Brasil registra maioria dos acidentes de trabalho com afastamentos curtos*. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/brasil-registra-maioria-dos-acidentes-de-trabalho-com-afastamentos-curtos>.

Acesso em: 12 jun. 2025.

MORAES, Heloisa P. O. O papel do ESG (ambiental, social e governança) nas empresas transnacionais e as implicações na responsabilização civil por acidente de trabalho. *Dissertação de Mestrado*, Universidade Nove de Julho (UNINOVE), 2023.

Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/observatorio/detalhamento/teses-e-dissertacoes/37869793?search=%22governan%C3%A7a%22+%22acidente+do+trabalho%22>.

Acesso em: 15 jun. 2025.

NIETZSCHE, Friedrich. *Humano, demasiado humano*. São Paulo: Companhia das letras, 2005.



50, n. 236, p. 247-263, jul./ago. 2024. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/240479>. Acesso em: 15 jun. 2025.

ROBLE, Gilmara Lima de Elua. *A importância da cultura organizacional para os princípios da governança corporativa*. Disponível em:

[https://www.researchgate.net/profile/Gilmara-Roble-2/publication/362336089\\_A\\_Importancia\\_da\\_Cultura\\_Organizacional\\_para\\_os\\_Principios\\_da\\_Governanca\\_Corporativa/links/64c526a7cda2775c03d23d89/A-Importancia-da-Cultura-Organizacional-para-os-Principios-da-Governanca-Corporativa.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Gilmara-Roble-2/publication/362336089_A_Importancia_da_Cultura_Organizacional_para_os_Principios_da_Governanca_Corporativa/links/64c526a7cda2775c03d23d89/A-Importancia-da-Cultura-Organizacional-para-os-Principios-da-Governanca-Corporativa.pdf). Acesso em: 30 jun. 2025.

SALGADO, Fabiana Bobik. *O ESG como novo paradigma para as modernas relações de trabalho*. Disponível em: <https://santossilveiro.com.br/lp/art/08-Governanca.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2025.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

SERAPIÃO AFONSO, D.; CABRAL SILVA, W. Correlacionando práticas ESG com os direitos humanos trabalhistas. *Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDir./UFRGS*, [S. l.], v. 19, n. 2, p. 95–119, 2024. DOI: 10.22456/2317-8558.140148. Disponível em:

<https://seer.ufrgs.br/index.php/ppgdir/article/view/140148>. Acesso em: 15 jun. 2025.

SMARTLAB. Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. Perfis dos afastamentos – INSS. Disponível em:

<https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilCasosAfastamentos>. Acesso em: 12 jun. 2025.

STEFANELO, F.; BATTISTI, H. ESG: o Direito em constante evolução. *Sumários Revista Da ESPM*, (2), 66–71. Recuperado de

<https://bibliotecasp.espm.br/espm/article/view/2001>. Acesso em: 15 jun. 2025.

STÜRMER, Gilberto; OSELAME, Carolina. Desenvolvimento sustentável, responsabilidade social da empresa ESG: o protagonismo de ações empresariais

causadoras de impacto social. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 68, n. 106, p. 179-193, jul./dez. 2022. Disponível em : [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/232966/2022\\_sturmer\\_gilberto\\_desenvolvimento\\_sustentavel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/232966/2022_sturmer_gilberto_desenvolvimento_sustentavel.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 15 jun. 2025.

TIMOTEO, Iane Lara de Assis; TIBALDI, Sal Duarte. Função social da empresa sob a perspectiva da Análise Econômica do Direito: proteção e eficiência. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*. vol. 240. Ano 51. p. 259-283. São Paulo: Ed. RT, mar./abr. 2025.

TREVISAN, Leonardo. N.; VELOSO, Elza.F.R. O impacto ESG: a função das novas tecnologias na construção das carreiras sustentáveis. Disponível em: <https://www.pucsp.br/sites/default/files/download/graduacao/cursos/administracao/esg-uma-visao-plural-site-puc.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2025. p. 64-79.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Brumadinho*: acordo trabalhista já garante indenizações a famílias de 116 vítimas. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/en/-/brumadinho-acordo-trabalhista-j%C3%A1-garante-indeniza%C3%A7%C3%B5es-a-fam%C3%ADlias-de-116-v%C3%ADtimas>. Acesso em: 6 jun. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Justiça do Trabalho renova acordo de cooperação com instituições para promoção de saúde e segurança no trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/en/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-renova-acordo-de-coopera%C3%A7%C3%A3o-com-institui%C3%A7%C3%B5es-para-promo%C3%A7%C3%A3o-de-sa%C3%BAde-e-seguran%C3%A7a-no-trabalho>. Acesso em 15 jun. 2025.

ZUBOFF, Shoshana. *A era do capitalismo de vigilância*. Tradução George Schlesinger. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021.