

# CONSIDERAÇÕES SOBRE A (CHAMADA) RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Thereza C. Nahas<sup>1</sup>



Desde a promulgação da Emenda Constitucional 45/2005 que atribuiu a competência a Justiça do Trabalho para conhecer e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho é que se passou a sustentar a tese da chamada responsabilidade civil do empregador com grande repercussão. As ações que tramitavam pela Justiça Comum relativas a pedidos de indenizações por danos morais e materiais decorrentes de acidentes do trabalho e doença profissional foram encaminhadas a Justiça Especializada e outras tantas litigiosidades contidas foram ingressadas, aumentando a cada ano mais o número de ações distribuídas sob tais títulos.

Todavia, necessário se ter em mente que, pela redação do inciso VI do art. 114 da Carta Constitucional, a competência da Justiça do Trabalho não se resume a danos morais e patrimoniais decorrentes de acidentes e doenças, mas a toda e qualquer situação que implique em danos daquela natureza desde que se relacionem a relação de trabalho ou dela decorram. Além do que, o intérprete deve conscientizar-se que, não há, no ordenamento trabalhista nacional, qualquer norma em vigor que regule com fidelidade a responsabilidade (trabalhista) do empregador que decorra da relação de trabalho e, portanto, segundo pensamos, é de natureza trabalhista e não civil. Falar-se em responsabilidade *civil*, *data maxima venia* é uma traição ao sistema trabalhista e a toda a teoria que embasa o negócio jurí-

---

<sup>1</sup> Juíza do Trabalho no TRT-2. Mestre e Doutora pela PUC/SP. Máster e doutoranda em Direito Social pela Universidade Castilla de la Mancha. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade de Lisboa. Professora Universitária. Autora de livros.

dico afeto a relação de trabalho e que, desde 1943, deixou de ser regulado pelo ordenamento civil para ter um lugar próprio com regras e princípios próprios. O cochilo legislativo de todos estes anos, causa um desvirtuamento da relação jurídica que a norma processual Constitucional agasalhou. Nos falta, sem a menor dúvida, um sistema próprio e vontade legislativa para normatizar às relações de trabalho atuais, bem como o processo do trabalho, os quais não mais se adequam ao sistema arcaico tradicional CLT. Isso, certamente vai na contra mão das questões que devem ser enfrentadas pelo Estado e que concerne as relações econômicas e de trabalho.

Se o legislador tivesse a intenção de restringir a matéria teria tratado expressamente na norma jurídica da limitação, o que não foi feito, de forma que, outra não pode ser a interpretação que não a de entender que, todo dano que seja decorrência da relação de trabalho, deve a mesma natureza. Todavia, não se pode aceitar que não haja de fato uma fronteira entre as várias relações que possam decorrer da relação de trabalho a ponto de se interferir e outras áreas do direito porque um evento tivesse ocorrido no âmbito do contrato entre trabalhador e empregador. Cumpre ao intérprete, numa análise global e profunda do ordenamento nacional, dizer qual a norma aplicável quando uma reclamação e posta.

Algumas questões aqui se fazem essenciais, quais sejam, (a) o que significa uma matéria que decorra da relação de trabalho e qual a limitação; (b) qual a limitação da responsabilidade do empregador, uma vez que o ordenamento infraconstitucional não regulamentou a matéria; e, (c) em se tratando de violação a dano moral decorrente de acidente do trabalho e doença profissional, qual o fundamento que o intérprete deve buscar para concluir pela reparação (ou não) do dano sofrido.

Consideramos a primeira matéria uma das mais tormentosas, não obstante, à primeira vista, pareça ser a mais simples. É que, a redação do texto Constitucional indica que todo o da-

no moral ou material que decorra da relação de trabalho deva ser tratado na competência do Juízo Trabalhista. Isso levou os Tribunais a decidirem que, inclusive a ação com pedido da complementação de aposentadoria formulada pela viúva de ex-empregado de determinada companhia fosse processada e julgada na Justiça do Trabalho, mesmo tendo o falecido marido se aposentado e tendo o evento morte ocorrido muitos anos depois. Observe-se que, no caso em espécie, não se poderia entender que houvera qualquer relação entre o autor da ação e o ex-empregador, pois, a obrigação de pagar a complementação em nenhuma hipótese seria da ex-empregadora. As relações jurídicas decorrentes da chamada “relação de trabalho” não podem ser eternizadas e transmitidas como direitos hereditários. O contrato de trabalho é personalíssimo. Se o trabalhador se aposenta e se afasta da empresa, certamente seu vínculo trabalhista termina. Se vem a receber complementação de aposentadoria em razão de contrato de previdência complementar firmado, evidentemente que esta relação deve ter início enquanto está em atividade e o fato de a entidade de previdência, eventualmente, ter relação comercial com a ex-empregadora não faz com que esta última tenha responsabilidade pelo contrato de trabalho ou vice-versa. As relações são distintas e inconfundíveis. A comunicação entre as obrigações contraídas pela ex-empregadora e pelo fundo, apenas ocorrerá caso haja previsão negocial entre as empresas.

Se, porventura, o trabalhador aposentado vier a falecer e a seus dependentes o benefício for estendido em razão do pagamento de pensão por morte, em nenhuma hipótese isso pode ser considerado reflexo do contrato de trabalho, ainda que o direito tenha sido adquirido por ter o trabalhador, durante a sua vida produtiva, contribuído para um plano de previdência cujo fundo de previdência, porventura, tenha participação financeira de seu empregador.

O que decorre da relação de trabalho deve ser entendido

como direitos acessórios ao contrato e que tenham relação direta com a prestação de serviços executados pelo trabalhador com a contrapartida relação entre as partes do contrato de trabalho. O alcance da relação de trabalho deve restringir-se as obrigações decorrentes deste tipo contratual ainda que, de modo evidente, possa refletir em relações de natureza diversa, como ocorre com as questões da previdência pública. Assim, um trabalhador que sofre acidente do trabalho e é afastado com percepção de benefício previdenciário, certamente o evento acidental trará reflexos de uma relação em outra, o que não significa que sejam *decorrentes* uma da outra.

A relação de trabalho sofreu com o passar das transformações econômicas e sociais por profundas alterações. O Direito do Trabalho ganhou autonomia diferenciada de enquadramento; ainda hoje está sujeito a crises de regulamentação. Reclama-se a necessidade de se compreender a relação trabalhista efetivamente, na organização empresarial, pois a empresa deve ser compreendida como toda atividade econômica, exercida de forma organizada, que visa a produção ou a circulação de bens ou de serviços. Sendo assim, um de seus elementos é a prestação de serviços. Esta atividade deve pautar-se no que o legislador constitucional chamou de função social da empresa, cujo suporte está no art. 170 da Constituição Federal e que estabeleceu como fundamento da ordem econômica *a valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social*. Subordinou este mandamento a vários princípios que elenca nos parágrafos que se seguem e que importam na opção que Estado e a sociedade fizeram pelo regime capitalista desde que se cumpra a função social, o que implica na busca da justiça social com a garantia da satisfação de uma vida digna. Isso só se tona possível, segunda se extrai do legislador Constitucional, com a realização da busca do pleno emprego e redução das desigualdades sociais.

Foge aos objetivos deste trabalho a análise desta complexa atuação Constitucional. Importa-nos extrair dela um elemento significativo, qual seja, a relação de trabalho, parte da organização empresarial, não pode mais ser tratada e entendida no âmbito do regulamento da CLT de 1943 que cuidou unicamente da relação jurídica absolutamente subordinada. A crise por que passa o direito do trabalho e os desafios que se vêm enfrentando para se garantir com dignidade o trabalhador é que fez com que o legislador Constitucional da Reforma do Judiciário em 2005, trouxesse a ampliação da competência da Justiça do Trabalho para conhecer de outros tipos de relações trabalhistas, que não só aquelas tratadas no âmbito da CLT.

Todavia, não foi intenção do legislador Constitucional estender o conceito de relação de trabalho a situações que efetivamente estejam ligadas ao círculo da fórmula “atividade humana + produção de utilidades”. A extensão da proteção se deu para que fosse possível realizar o objetivo do direito do trabalho, qual seja, da progressividade irredutível e da universalidade da proteção. Corolariamente, torna-se possível a subordinação a jurisdição trabalhista a situações jurídicas trabalhistas antes não protegidas, isto é, que extravase o âmbito da CLT como necessidade de se dar uma resposta ao mercado de emprego e as exigências econômicas. Por outras palavras, não se ajusta mais ao âmbito da relação de trabalho, unicamente a relação subordinada. Faz-se necessário incluir na proteção legislativa outras formas de relação de trabalho em que se verificada a prestação de serviços das mais diversas formas e que se enquadram no conceito de relação independente e semi-dependente. Isso não quer dizer que tais relações deixaram de ser marginalizadas. A ampliação da competência da justiça do trabalho é norma de direito processual. Os trabalhadores independentes e semi-dependentes, bem como várias situações jurídicas decorrentes deste tipo contratual ou mesmo afetas aos trabalhadores dependentes, continuam marginalizadas. Temos

como exemplo, a normatização da responsabilidade do empregador.

Isso também, não significa que se possa inserir na extensão de “relação de trabalho” situações jurídicas outras que não guardam vínculo estrito com aquilo que se insere na organização empresarial a ponto de permitir que pessoas que não participaram da relação *trabalhador* (prestador de serviços) / *empregador* (tomador da mão de obra) sejam protegidos pela tutela dispensada pelo legislador a relação de trabalho.

Seguimos, então, para as segunda e terceira problemáticas proposta, isto é, qual a limitação da responsabilidade do empregador, uma vez que o ordenamento infraconstitucional não regulamentou a matéria e em se tratando de violação a dano moral decorrente de acidente do trabalho e doença profissional, qual o fundamento que o intérprete deve buscar para concluir pela reparação (ou não) do dano sofrido. Tratemos das duas questões em conjunto em razão da proximidade que guardam.

As relações entre as pessoas são dotadas de deveres jurídicos e morais. Estes terão maior ou menor relevância dentro do contexto social em que cada qual convive. Os deveres jurídicos, por sua vez, são condutas regulamentadas pelo direito e que, num determinado tempo, foram sancionadas como situações de maior ou menor relevância para que a convivência social se tornasse possível e harmônica. Sendo assim, para se ter a exata noção de responsabilidade, tem-se que retornar ao conceito de obrigação, dever este *originário* que importa na noção de conduta, contraprestação e prestação, significa que alguém que se relaciona com outrem, tem um dever de agir conforme aquilo que se comprometeu, isto é, se *obrigou*. Portanto, a obrigação é sempre um dever jurídico originário e a responsabilidade é seu complemento, ou seja, dever jurídico secundário ou sucessivo e decorre da não observância daquele primeiro.

A responsabilidade é um fenômeno de toda a vida, jurídi-

ca ou não. É a responsabilidade, o “resultado da ação pela qual o homem expressa o seu comportamento, em face desse dever ou obrigação. Se atua na forma indicada pelos cânones, não há vantagem, porque supérfluo, em indagar da responsabilidade daí decorrente. Sem dúvida, continua o agente *responsável* pelo procedimento, mas a verificação desse fato não lhe acarreta obrigação nenhuma, isto é, nenhum dever, traduzido em sanção ou reposição, como substitutivo do dever de obrigação prévia, precisamente porque a cumpriu. O que interessa quando se fala em responsabilidade, é aprofundar o problema na face assinalada, de violação da norma o obrigação diante da qual se encontrava o agente”<sup>2</sup>.

Sendo assim, a obrigação divide-se em dois momentos, um relacionado ao débito, isto é, aquele em que há uma dependência da ação ou omissão do devedor; outro, da responsabilidade, em que, não executada a prestação da forma ajustada ou esperada, surge a faculdade de o credor ver reparado o prejuízo decorrente da inexecução conforme o estabelecido. É por isso que se costuma dizer que a responsabilidade “opera a partir do ato ilícito, com o nascimento da obrigação de indenizar, que tem por finalidade tornar *indenno* o lesado, colocar a vítima na situação em que estaria sem a ocorrência do fato danoso”<sup>3</sup>.

O contrato é por excelência fonte de obrigações e, por consequência, de responsabilidade. Indiscutivelmente a forma de negócio jurídico é a mais importante e utilizada no direito do trabalho, constituindo a principal fonte de obrigação. Em razão da sua autonomia, em 1943, decide o legislador promulgar uma Consolidação justamente por reconhecer que não cabia mais dentro do direito tipicamente privado em que as relações tratadas no Código de 1916 partiam da premissa da igualdade de condições em negociar, regulamentar relações trabalhistas

---

<sup>2</sup> DIAS, José Aguiar, Da Responsabilidade Civil, Rio de Janeiro: Forense, 10ª Ed., 1995, vol 1, p. 02-03.

<sup>3</sup> CAVALIERI, Sergio Filho. Programa de Responsabilidade Civil, São Paulo: Atlas, 8ª Ed., 2009, p. 03-04.

onde se verifica uma desigualdade no liame obrigacional formador deste vínculo.

Dotado de princípios próprios, o contrato de trabalho guarda uma interpretação protetora destinada a parte mais fraca da relação contratual, ou seja, o trabalhador, opção legislativa esta conforme os princípios da OIT e a história da relação trabalhista. O que importa ter em mente é que, a partir daí, o contrato de trabalho deixa de estar inserido no campo do direito civil. O vínculo jurídico formador do contrato de trabalho é de natureza trabalhista (ou social) assim como as consequências dele decorrentes. Por outras palavras, o dever jurídico originário, isto é, a obrigação é de natureza trabalhista, regulada em ordenamento próprio, e o dever jurídico secundário desta obrigação, corolariamente, também, de natureza trabalhista, igualmente com estabelecimento de reparações de danos, dispostas naquela Consolidação.

Sabendo-se que o direito se divide em dois grandes ramos, civil e penal, é certo que a relação de trabalho estaria inserida naquela primeira, classificada num *sub-campo*, vamos assim chamar, *direito do trabalho* com todos os institutos sujeitos a autonomia desta divisão, mas evidentemente, subordinada a regras não penais.

Daí dizermos que a responsabilidade pelo descumprimento de uma obrigação contratual trabalhista é de natureza trabalhista e não civil (*stricto sensu*). O fato de se referir a responsabilidade civil trabalhista tem causado, data máxima vênia, alguns equívocos inclusive quanto a aplicação de regras para reparação de dano.

Fixado estes pontos que nos parecem essenciais, podemos afirmar que deles decorrem duas premissas axiológicas: 1) só há responsabilidade diante da violação de dever jurídico preexistente; 2) responsável será aquele que tem o dever jurídico e que o descumpriu.

Sendo assim, tanto o trabalhador como o empregador,



são responsáveis pelas violações aos deveres que houverem previamente estabelecidos em suas relações contratuais.

Portanto, o que importa fixar, num primeiro, momento, é quem é tido como responsável pela eventual violação ou ameaça de um direito, ou seja, pelo descumprimento de uma relação obrigacional. Sendo assim, faz-se necessário indagar quem são as partes integrantes de uma relação obrigacional. Sabendo-se que o principal liame da relação trabalhista é contratual, quem seriam as partes no contrato de trabalho e esta resposta o art. 2º e 3º da CLT nos dá, quais sejam, o empregado e o empregador. Mas, não somente está contido no negócio jurídico em que há prestação de serviços por pessoa física, as relações de caráter absolutamente subordinados, mas toda relação jurídica em que a *mão de obra*, seja física ou intelectual, seja o objeto negociado. Tal sentido decorre da interpretação trazida pelo art. 114 da Constituição Federal.

Portanto, sujeitos negociais na relação jurídica trabalhista, serão o empregador (tomador de mão de obra *lato sensu*) e o prestador de serviços, seja ele absolutamente subordinado ou autônomo em qualquer de suas categorias. Sendo assim, apenas os sujeitos da relação comercial terão dever jurídico preexistente e serão capazes (ou não) de violar aquela relação. A responsabilidade emergirá, portanto, para aquele que não poderia ter violado o dever jurídico pré-existente e o fez. Em últimas palavras, serão o empregador e o trabalhador, seja aquele primeiro pessoa física, jurídica ou formal; e este, sempre, pessoa física<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> O conceito de trabalhador adotado pelo direito pátrio é o sociológico, isto é, aquele que atribui a uma pessoa humana a possibilidade de prestar serviços para atingir uma finalidade. Assim já decidiu o TRT/10: RELAÇÃO CONTRATUAL ENTRE PESSOAS JURÍDICAS. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Ainda que tenha sido comprovado o inadimplemento do valor ajustado entre primeira reclamada e a empresa do autor, o serviço prestado não guarda conexão com o contrato de trabalho, mas deriva de uma relação de natureza civil mantida entre duas pessoas jurídicas. Não há, aqui, o requisito essencial de qualquer relação de trabalho, que é a execução dos serviços por uma pessoa física. Recurso conhecido e desprovido. (TRT-10 - RO: 2098201201510006 DF 00023-2013-021-10-00-3 RO, Relator:

Portanto, se um trabalhador sofre uma ofensa no curso de seu contrato de trabalho, seja esta de natureza moral ou material será necessário investigar quem é o agente ofensor, o causador do dano. Caso o contratante seja o violador da norma jurídica, é ele o agente primário. Todavia, pode ocorrer de ofensa ter sido desferida, por exemplo, por um chefe de seção do trabalhador e, aí, o ofensor não é o contratante, isto é, o empregador, mas sim, um outro trabalhador que ocupa uma função de chefia. E, ainda, é possível, que a ofensa ocorra por parte de um trabalhador que esteja no mesmo grau hierárquico igual ou inferior ao do ofendido. Em todos estes exemplos, é necessário afirmar diante do sistema vigente de responsabilidade civil, que, o agente causador do dano é aquele que viola o dever primário, independentemente de sua condição pessoal ou profissional.

Portanto, queremos com isso afirmar que, nem sempre o empregador será o responsável primário pela obrigação de indenizar a vítima. Tanto é que o art. 932, III do Código Civil estabeleceu que o empregador é responsável por seus prepostos, mas não só por aqueles que tem poder de mando na pessoa jurídica, mas sim por todos aqueles que fazem parte da organização empresarial. Dai decorre sua responsabilidade secundária, isto é, não obstante não seja o causador do dano, tem o dever jurídico de responder pela indenização decorrente de sua violação justamente porque tem a responsabilidade pelas esco-

---

Desembargadora Elke Doris Just , Data de Julgamento: 26/11/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: 22/11/2013 no DEJT). Este é o mesmo entendimento do STJ: CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA - CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL ENTRE PESSOAS JURÍDICAS - RELAÇÃO DE TRABALHO - INEXISTÊNCIA - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM ESTADUAL. - A Justiça do Trabalho não é competente para julgar ação indenizatória oriunda de representação comercial, envolvendo pessoas jurídicas. É que o suposto dano não decorre de relação de trabalho, mas de relação mercantil. (STJ - CC: 77034 SP 2006/0258761-0, Relator: Ministro HUMBERTO GOMES DE BARROS, Data de Julgamento: 27/06/2007, S2 - SEGUNDA SEÇÃO, Data de Publicação: DJ 01/08/2007 p. 432)

lhas da mão de obra que lhe presta serviços. Como ensina Fabrício Zamproga Matiello, além da responsabilidade do agente causador direto do dano, “o legislador estabeleceu uma espécie de responsabilidade baseada na circunstância de alguém ser colocado em posição de garantia ou no exercício de certo poder em relação ao agente causador do dano. É a chamada responsabilidade civil por fato de outrem, ou indireta, que tem por fundamento a necessidade de proteger a vítima do prejuízo e distribuir a justiça ideal em cada caso”<sup>5</sup>.

Podemos, até aqui, estabelecer, mais duas premissas decorrentes do sistema da responsabilidade civil fixada no Código Civil e aplicável, por absoluta inércia legislativa, ao direito do trabalho, quais sejam, (a) apenas as partes contratuais podem ser agentes diretos com capacidade de causar dano a relação obrigacional, sito é, o empregador e o trabalhador; e (b) há a possibilidade de o empregador, responder pelo dano que seus empregados, serviços ou prepostos venha causar no exercício do trabalho que lhe competir.

Antes de iniciarmos o próximo ponto, importa frisar que, na CLT não há um sistema de reparação de danos que seja eficiente ou adequado às novas relações contratuais. A CLT e a legislação trabalhista extravagante, cuidam da responsabilidade contratual, isto é, dispõe de regras que se aplicam antes ou durante o curso do contrato, e após o seu rompimento, como por exemplo, indenizações pelo rompimento sem justo motivo do contrato, indenizações e caso de dispensa discriminatória entre outros. Portanto, para situações não previstas nas normas existente, como por exemplo, existência de dano por ato ilícito, ter o intérprete que valer-se das disposições do Código Civil.

Todavia, não se pode alterar o conteúdo das regras civilistas quando transpassadas para a relação de trabalho a ponto de alterar o sistema jurídico posto, mas é dever o intérprete ajustá-las de modo a permitir a reparação do dano sofrido em

---

<sup>5</sup> Código Civil Comentado, São Paulo: LTR, p. 583

situações não albergadas pela norma trabalhista específica. Com isso, passamos ao próximo item que tem a ver diretamente com a questão da fixação da reparação do dano.

Várias são as situações que podem ocorrer no curso contratual. Se a questão é ligada ao ambiente de trabalho, tema este que vem representando uma parcela considerável do número de ações trabalhistas em que se pleiteia a respectiva indenização por moléstia profissional, acidente do trabalho ou simples reparação do ambiente adverso, certamente terá como obrigado direto o empregador, seja ele pessoa física ou jurídica. Desta mesma forma decidiu o TRT-1 no julgamento de Relatoria do Desembargador Gustavo Tadeu Alkmim da 1ª Turma<sup>6</sup>, que a responsabilidade civil do empregador “no plano das relações de trabalho, há responsabilidade do empregador que negligencia com as medidas de segurança do trabalho”<sup>7</sup>.

No mesmo diapasão, em matéria de acidente de trabalho, o Desembargador Francisco Ferreira Jorge Neto, da 14ª Turma do TRT-2<sup>8</sup>, entendeu ser responsabilidade do empregador a ocorrência de dano causado a trabalhadora que teve a mão esmagada em máquina onde não havia manutenção e em situação que não houve o treinamento adequado para operá-la. Diz o Desembargador Relator: “discutem as partes os fundamentos da responsabilização civil da Reclamada quanto ao acidente que vitimou a trabalhadora. Alega a Reclamada que não houve culpa de sua parte, motivo pelo qual pleiteia a reforma da decisão atacada. O acidente ocorreu em 28.06.2007, ocasionando queimadura e esmagamento da mão direita da Reclamante. Em sua inicial, afirma que operava a máquina sem qualquer treinamento ou equipamento de proteção, e que a máquina apresentava problemas, além de não ter dispositivo de segurança. Estabelecida controvérsia, foram ouvidas testemunhas acerca

---

<sup>6</sup> Data de julgamento: 30/09/2013, data de publicação: 17-10-2013

<sup>7</sup> Recurso Ordinário nº 791008620065010245

<sup>8</sup> Data de julgamento: 13/06/2013 e data da publicação: 21/06/2013

do acidente. Nenhuma delas afirmou haver efetivo dispositivo de segurança na máquina. Ademais, foram unânimes em dizer que não havia treinamento técnico para uso da máquina, apenas havia "orientação dos próprios colegas" (fls. 270). Após o acidente com a Reclamante, segundo afirma o Sr. Everton Landim Marques, passou-se a realizar cursos de utilização do maquinário. A decisão está correta quanto à exigibilidade de indenização"<sup>9</sup>.

Portanto, dúvida não parece existir quando a questão é tipicamente ligada ao meio ambiente do trabalho, mesmo porque todas as instruções normativas e leis que tratam da matéria atribuem a responsabilidade da manutenção do meio ambiente adequado, aquele que se dispõe a construí-lo e administrá-lo. Esta a redação do art. 157 da CLT que determina que *cabem às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.*

Como se percebe, mas uma vez, o legislador não teve uma boa precisão terminológica ou técnica. O que necessariamente se deve interpretar é que caberá ao contratante, isto é, ao empregador (de qualquer natureza, isto é, empregador pessoa jurídica, física ou formal) a manutenção da integridade do ambiente de trabalho. A não observância às normas de segurança e medicina do trabalho, importarão em responsabilidade direta dele, empregador. Não procede eventual alegação de que o dever de zelar pela operacionalidade da máquina seja exclusivamente do chefe de sessão. Ele empregador é responsável direito pelo meio ambiente de trabalho artificial criado para a execução de sua atividade.

---

<sup>9</sup> Recurso Ordinário , processo nº 00004049420105020042

A questão terá outra tonalidade quando nos referirmos ao ato praticado por um preposto ou trabalhador na sua relação pessoal com outro trabalhador. Nestes casos, a teoria da responsabilidade impõe que a obrigação a reparar eventual dano seja imputada ao agente causador do dano, isto é, aquele que tinha o dever legal de agir e não o fez. Se, por exemplo, o chefe de sessão ofender a honra do seu subordinado, o responsável pelo evento danoso é ele e não o empregador de ambos. Isso não quer dizer que o empregador não tenha responsabilidade alguma ou esteja isento das consequências do ato praticado pelo seu preposto, pois o art. 932, III impõe que o empregador responderá, também, por aquela ação mas sua responsabilidade não emerge por ser agente causador do dano, mas sim por ter escolhido mal aquele que o representa, isto é, sua responsabilidade é secundária. Neste sentido decidiu o TRT-4: *RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. Na forma do art. 932, III, do Código Civil, o empregador responde pelos atos praticados pelo superior hierárquico do reclamante, que lhe dispensava tratamento humilhante, caracterizado por xingamentos e por insinuação de furto. Caracterizada a responsabilidade civil do empregador, haja vista a presença de atitude omissiva, a qual configura ato ilícito, eis que atentatório à dignidade do trabalhador, apto a configurar nexos causal com o dano experimentado e, por atribuível ao reclamado, nexos de imputação e culpa. Valor da indenização que se afigura razoável e proporcional. Aplicação dos arts. 186 e 927, caput, do Código Civil. Provimento negado. (...)*<sup>10</sup>. No mesmo diapasão o STJ analisou a responsabilidade do empregador em matéria não trabalhista: *RECURSO ESPECIAL. DIREITO CIVIL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ATOS DE*

---

<sup>10</sup> TRT-4 - RO: 4291620105040022 RS 0000429-16.2010.5.04.0022, Relator: ANA ROSA PEREIRA ZAGO SAGRILO, Data de Julgamento: 09/06/2011, 22ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

*SEU PREPOSTO. MOTORISTA ARMADO. MORTE DE PESSOA POR FALTA DE PAGAMENTO DE PASSAGEM. CULPA IN ELIGENDO. CULPA IN VIGILANDO. 1. Responde civilmente o empregador pelo ato de seu preposto que matou pessoa por tentar pegar o ônibus sem pagamento de passagem (art. 1.521 do Código Civil). 2. Culpa in eligendo e culpa in vigilando do empregador por permitir que seu funcionário dirigisse armado. 3. Recuso especial conhecido e provido<sup>11</sup>.*

Fixada estas noções, é absolutamente consequência lógica que a indenização fixada para a reparação do dano, deva levar em conta a capacidade do *agente causador do dano* e não daquele que tem a responsabilidade secundária. Isso porque a correta descrição dos fatos e o enquadramento adequado da responsabilidade deve ser dirigido aquele que tem a obrigação de reparar o dano, sendo absolutamente equivocada a discussão que, nestes casos, imputa ao empregador o resultado de uma ação ou omissão que não foi sua. É a situação ocorrida no julgado proferido pelo TRT-14 em que a trabalhadora ingressa com ação trabalhista em face da empresa que prestou serviços pleiteando, entre outros pedidos, indenização por dano moral em decorrência de assédio sexual sofrido. Importa frisar que não houve o direcionamento da ação ao agente causador do dano, pessoa a que a autora estaria subordinada. Em recurso a empregadora pede entre outras reformas, a da fixação do valor do dano moral, fixado em R\$50.000,00. O que chama a atenção é que, sequer houve a consideração dos parâmetros da fixação do valor. Se o ofendido escolhe entrar diretamente com a ação em face do responsável secundário, nenhum óbice se lhe impõe. Todavia, os parâmetros e a discussão do ato ilícito e da indenização deve ser pautada na condição do agente causador do dano, isto é, o responsável primário pela reparação do pre-

---

<sup>11</sup> STJ - REsp: 1279346 SP 2011/0158871-8, Relator: Ministro RICARDO VILLAS BÔAS CUEVA, Data de Julgamento: 26/11/2013, T3 - TERCEIRA TURMA, Data de Publicação: DJe 29/11/2013

juízo sofrido pela vítima. É certo, como decidiu aquele Regional, que é cabível a ação regressiva do responsável secundário em face do primário. Mas, parece-nos de fundamental importância que a discussão da causa deva considerar a condição daquele que é parte na relação jurídica de direito material, isto é, o ofensor<sup>12</sup>. Este é o sistema do Código Civil, sob o qual os julgados se deitam para fundamentar as indenizações e condenações sob a nomenclatura de responsabilidade civil do empregador.

Portanto, importa fixar a ideia de que, somente emergirá o dever de indenizar em razão da responsabilidade do agente ofensor o dano, as hipóteses em que se verificar: a) ato ilícito; b) ilícito contratual; c) violação de deveres especiais de segurança, incolumidade ou garantia impostos pela lei aqueles que exercem atividades de risco ou utilizam coisas perigosas; d) obrigação contratualmente assumida de reparar o dano; e) violação a deveres especiais e impostos pela lei àquele que se encontra numa determinada relação jurídica com outra pessoa,

---

<sup>12</sup> VÍNCULO DE EMPREGO. NEGATIVA DA RECLAMADA. ÔNUS DA PROVA PELA AUTORA. INTELIGÊNCIA DOS ARTIGOS 818 DA CLT E 333, I, DO CPC. PRODUÇÃO DE PROVA TESTEMUNHAL E CONFISSAO FICTA DA RECLAMADA. CONFIGURAÇÃO. Pretendido pela obreira o reconhecimento de vínculo empregatício e negada pela reclamada até mesmo prestação de serviços a qualquer título, incumbe à autora a comprovação dos requisitos ensejadores do reconhecimento do direito pretendido, de modo que produzida prova testemunhal nesse sentido, bem como diante da confissão ficta aplicada à reclamada que se fez representar em juízo por preposto desconhecedor dos fatos atinentes à lide, deve ser mantida a decisão que conferiu à a obreira o aludido vínculo com os direitos que lhe são inerentes. ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE DA EMPREGADORA POR ATO DE SEU REPRESENTANTE. INDENIZAÇÃO DEVIDA. AÇÃO DE REGRESSO. CAUSADOR DO DANO. POSSIBILIDADE. Comprovada a prática de assédio sexual, bem como restando configurada a responsabilidade da empregadora por ato de seu representante no exercício da função, deve aquela responder pelo dano moral decorrente da prática delituosa, com possibilidade de, oportunamente, utilizar-se do direito de regresso legalmente assegurado em face do causador do dano. (TRT-14 - RO: 18420094011400 RO 00184.2009.401.14.00, Relator: JUIZ FEDERAL DO TRABALHO CONVOCADO SHIKOU SADAHIRO, Data de Julgamento: 17/06/2009, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.0112, de 22/06/2009)



caso específico ampliado ao empregador; f) ato lícito que enseja a obrigação de indenizar nos termos da lei, como por exemplo, o estado de necessidade. Sem que ocorra qualquer destes fatos não surge o dever de indenizar ou de reparar eventual dano sofrido<sup>13</sup>.

Cumpre-nos, por fim, dizer um pouco sobre a questão relativa as espécies de responsabilidade. Sabe-se que esta se classificada em (a) civil e penal; (b) contratual e extracontratual; (c) subjetiva e objetiva.

Em direito do trabalho falamos em responsabilidade de natureza civil, isto é, não penal. Isso não quer dizer que seja estritamente civil, mas sim que nasceu daquele tronco e não se confunde com a responsabilidade penal. Em regra a obrigação das partes decorre de um contrato firmado entre trabalhador e empregador e, portanto, daí emerge a responsabilidade.

Portanto, se qualquer deles infringir um dever contratualmente assumido, deverá ressarcir o outro pelos prejuízos. A CLT prevê, em diversas passagens, os efeitos pela violação contratual, como ocorre, por exemplo, nas hipóteses em que o trabalhador se ativa em horas extras gerando o direito a percepção do pagamento delas com adicional; ou quando o trabalhador é despedido sem justa causa, e se torna credor da multa fundiária. Nestas situações, não se discute se houve ou não intenção da parte, mas simplesmente se verifica o enquadramento da situação jurídica ocorrida ao fato previsto na lei. Cuida-se, simplesmente, da reparação do dano material pela (in) execução do contrato de trabalho.

Todavia, há situações fáticas que se passam antes, no curso ou após a ruptura contratual, e que podem trazer prejuízos de ordem moral ou material, e que fogem as cláusulas contratuais tradicionais ou usuais. Hodiernamente, esta situação se verifica de forma contundente, nas doenças ou acidentes do

---

<sup>13</sup> CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de Responsabilidade Civil*, 8º ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 05/06

trabalho, fatos estes que têm gerado um grande número de ações trabalhistas e a discussão quanto a espécie de responsabilidade, isto é, se subjetiva ou não, o que decorreu inclusive, em razão da interpretação do art. 7º Da Constituição Federal, somada a previsão do art. 932, III do Código Civil.

Estabelece o art. 7º-XXVIII da Constituição Federal "*o seguro de acidente do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa*". Por sua vez, o art. 932 do Código Civil previu a responsabilidade objetiva daqueles que executam atividade perigosas.

Não nos parece que se possa promover a aplicação da norma civil as relações de trabalho, que no que concerne aos acidentes do trabalho. Isso porque o legislador Constitucional trouxe regra específica aplicável a esta matéria. Sendo assim, por mais que se procure uma interpretação sistemática e calçada no espírito do art. 7º da CF, não se pode olvidar que a regra é expressa e deve ser respeitada sob pena de se violar a letra da Constituição. Isso quer dizer, que o sistema de responsabilidade pelo acidente do trabalho, implica na responsabilidade subjetiva do empregador, isto é, faz-se necessária a prova do fato, nexa causal e existência do dano. Necessário que a vítima do evento comprove a culpa do empregador, harmonizando-se, assim, o sistema previdenciário e assistencial com o trabalhista e Constitucional. Se o empregador promove o seguro obrigatório, o responsável objetivo pelo pagamento das indenizações é o órgão previdenciário. Por tal razão os contratos de seguro existem. Nada impediria, por exemplo, que o empregador optasse por um sistema, também, privado, contratando uma seguradora que pudesse lhe dar cobertura nos sinistros ocorridos em suas dependências, assim como fazemos os seguros dos nossos automóveis para cobertura a acidentes pessoais.

Não se dispensa a importância dos argumentos e tampouco os notáveis fundamentos que justificam a aplicação da

responsabilidade objetiva ou culpa pelo risco do negócio. Todavia, o mandamento Constitucional, é inequívoco: o seguro é obrigatório e não excluirá a sua responsabilidade em caso de culpa ou dolo, isto é, sem excluir sua responsabilidade subjetiva.

Havendo regra expressa, ainda que se lastime a restrição legislativa e a ausência de uma tutela trabalhista adequada, não nos parece que possa o intérprete criar norma, principalmente, quando a solução que se pretende aplicar, é absolutamente contrária a legislação expressa.

Pode-se sustentar que o fato de um acidente de trabalho ou doença profissional ocorrer necessariamente no curso da existência do contrato de trabalho, isso implicaria na responsabilidade pelo descumprimento contratual, pois a existência de culpa ou dolo seria discutível nas responsabilidades extracontratuais. Mas, tal tese não prospera pois a regra Constitucional é inequívoca e, nos casos de dano decorrente de acidente de trabalho, apenas pela comprovação da culpa ou dolo, ou em situações em que o empregador não contrate o seguro previdenciário obrigatório, é que se poderá falar em indenização pelo ilícito. Isso implica no fato de que o ônus da prova da culpa ou dolo será do trabalhador e não do empregador. Neste sentido, alias, o Supremo Tribunal Federal já consagrou o entendimento na Súmula 229<sup>14</sup> que, não obstante ter sido editada em 1963 conserva sua atualidade em face do disposto na Constituição Federal<sup>15</sup>.

Todavia aquelas situações em que não houver reclamação de indenização por danos decorrentes de acidentes, mas de outros fatos, poderá ser perguntado qual seria a melhor solução a ser adotada?

---

<sup>14</sup> S. 229 – STF: A INDENIZAÇÃO ACIDENTARIA NÃO EXCLUI A DO DIREITO COMUM, EM CASO DE DOLO OU CULPA GRAVE DO EMPREGADOR

<sup>15</sup> Neste mesmo sentido, v. *Atualidade da Súmula 229 do E. Supremo Tribunal Federal*, Maurício Schmidt Bastos, in [www.trt4.jus.br/ItemPortlet/.../3255/15\\_de\\_julho.pdf](http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/.../3255/15_de_julho.pdf)

Parece-nos que a análise a ser feita é aquela que investiga se houve ou não descumprimento contratual, pois as obrigações estabelecidas para o trabalhador e para o empregador encontram sua raiz no contrato de trabalho. Deverá ser observado, ainda, que a CLT e a Constituição Federal trazem muitas soluções pré-determinadas para o descumprimento das respectivas cláusulas, como ocorre nos casos de dispensa com ou sem justo motivo; o trabalho prestado em horas extras entre outros. Mas há fatos que podem não decorrer necessariamente do vínculo estrito com o contrato de trabalho o que nos parece deve ser analisado à luz do direito comum que estabelece a responsabilidade objetiva como regra geral para a reparação do dano. A ausência de regra específica na CLT, torna-se forçoso o recurso ao direito comum (art. 186, 187 c/c art. 927 CC e art. 8º da CLT).

No que concerne a proteção do meio ambiente em si, parece que a situação tem enquadramento próprio nas Leis 9605/1998 e 6938/81. É certo que há disposições na CLT que preveem as obrigações do empregador em manter o equilíbrio ambiental. Todavia a norma que prevê expressamente a responsabilidade pelo dano ambiental resulta da conjugação do art. 225 e seguintes da Constituição Federal com as mencionadas leis. Importa frisar que o direito ambiental esta vinculado : (a) a dignidade da pessoa humana; (b) a valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (c) à soberania e ao pluralismo político. A partir da Constituição Federal, constuma-se dividir o estudo do meio ambiente em: (a) patrimônio genético; (b) meio ambiente cultural; (c) meio ambiente artificial; (d) meio ambiente natural e (e) meio ambiente do trabalho, sendo que este ultimo deve garantir o exercício da atividade produtiva do individuo como ser humano e não como máquina produtora de bens e serviços. Portanto, quando legislador regulamentou o meio ambiente, não excluiu ou discriminou qualquer deles, mas sim criou um ordenamento que pudesse tutelas o meio ambien-

te em qualquer de suas formas. Dai ser absolutamente compreensível que, quando se trata de pretensões que visem o meio ambiente, e não havendo norma específica na CLT quanto a responsabilidade do dono do estabelecimento, a questão deve ser resolvida à luz da legislação especial, sem se olvidar naquilo que for necessário, das normas respectivas previstas no ordenamento trabalhista, cujo Capítulo V regulamenta a segurança e medicina do trabalho<sup>16</sup>. Divide-se em sessões que vão tutelar:

- *Disposições prévias (art. 154/159)*
- *Da inspeção prévia e do embargo ou interdição (art. 160/161)*
- *Dos órgãos de segurança e medicina do trabalho nas empresas (art. 162/165)*
- *Do equipamento de proteção individual (art. 166/167)*
- *Das medidas preventivas de medicina do trabalho (art. 168/169)*
- *Das edificações (art. 170/174)*
- *Da iluminação (art. 175)*
- *Do conforto térmico (art. 176/178)*
- *Das instalações elétricas (art. 179/181)*
- *Da movimentação, armazenagem e manuseio de materiais (art. 182/183)*
- *Das máquinas e equipamentos (art. 184/186)*
- *Das caldeiras, fornos e recipientes de pressão (art. 187/188)*
- *Das atividades insalubres ou perigosas (art. 189/197)*
- *Da prevenção da fadiga (art. 198/199)*
- *De outras medidas especiais de proteção (art. 200)*
- *Das penalidades (art. 201/203)*

Como se pode observar em nenhuma das sessões se tratou da natureza da responsabilidade do empregador, ao passo que a Constituição Federal refere-se expressamente a questão relacionada a saúde do trabalhador. Portanto, não nos parece que haja dúvida quanto a solução da questão que está absolutamente regulamentada na lei especial, inclusive com as res-

---

<sup>16</sup> Art. 154 – *A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho*

ponsabilidades de natureza penal.

Por fim, o que não pode ser olvidado em matéria de responsabilidade, dentro do sistema jurídico atual, é que não vem sendo considerado em várias decisões a respeito na matéria é que torna-se imprescindível prescrever sobre:

- a) *relação de causalidade*
- b) *só responde pelas consequências quem deu causa ao evento*
- c) *existência de dano*

Nos casos em que a ação ou omissão é causada por um preposto e não pelo dono do estabelecimento, o critério para a fixação do dano deve levar em conta o agente causador do dano, isto é, o preposto e não, necessariamente, a figura do empregador que, conforme se assevera, é responsável pelos atos e omissões dos seus prepostos.

O sistema da chamada responsabilidade civil deve ser aplicada na sua inteireza e não como criação e um sistema genuíno sob o ponto de vista do aplicador da norma conforme um critério de interpretação subjetiva, ainda que esta seja decorrente de uma suposta análise sistemática dos princípios Constitucionais. Há responsabilidades decorrentes de atos que não são, necessariamente, inerentes ao empregador, mas sim do Estado, como por exemplo, questões ligadas a segurança pública<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Neste mesmo sentido decidiu o TRT-2: ASSALTO NO ESTABELECIMENTO DA RECLAMADA. DANOS MORAIS E MATERIAIS. RESPONSABILIDADE CIVIL. Afastada a inserção da atividade econômica da reclamada nas disposições do parágrafo único, do artigo 927, do CCB, responde o empregador pelos danos decorrentes do ilícito, se comprovado que agiu com culpa ou dolo. Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento. (TRT-2 - RO: 2961720105020 SP 00002961720105020446 A28, Relator: MARIA CRISTINA FISCH, Data de Julgamento: 28/08/2013, 18ª TURMA, Data de Publicação: 30/08/2013).

Em sentido contrário: RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. POSTO DE COMBUSTÍVEL SITUADO EM LOCALIDADE PERIGOSA. ASSALTOS RECORRENTES. FRENTISTA VÍTIMA FATAL DE ASSALTO OCORRIDO NO ESTABELECIMENTO EMPRESARIAL, MAS FORA DO SEU HORÁRIO DE TRABALHO. PRESENÇA APENAS

O que se faz urgente, como já dissemos, é a aprovação de uma reforma séria no sistema jurídico trabalhista e o enquadramento adequado deste tipo contratual que move a economia e a vida de todos, qual seja, o negócio jurídico que decorre das

---

DE MULHERES TRABALHANDO NO POSTO EM HORÁRIO E LOCAL PERIGOSOS. INCIDÊNCIA PARCIAL DO ART. 21, IV, b, DA LEI Nº 8.213/91 (ACIDENTE DE TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO). NEGLIGÊNCIA DA EMPRESA EM NÃO PROVIDENCIAR MEDIDAS PARA MINIMIZAR OS RISCOS. Devida a indenização por danos morais, quando configurados os requisitos essenciais para a responsabilização empresarial. É necessária, de maneira geral, a configuração da culpa do empregador ou de suas chefias pelo ato ou situação que provocou o dano no empregado. É que a responsabilidade civil de particulares, no Direito Brasileiro, ainda se funda, predominantemente, no critério da culpa (negligência, imprudência ou imperícia), nos moldes do art. 186 do CC, que dispõe: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". Contudo, por exceção, o art. 927 do Código Civil, em seu parágrafo único, trata da responsabilidade objetiva independente de culpa - quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem". Na hipótese, o de cujus trabalhava como frentista em posto de combustível localizado em região perigosa de Santa Maria/DF, alvo de recorrentes assaltos. Apesar desse contexto de risco, a Reclamada nunca tomou qualquer providência para minimizá-lo; ao invés, muitas vezes escalava apenas mulheres para trabalhar no turno da noite, o que evidencia sua negligência com a segurança de seus empregados, exarcebando condições para o risco e estimulando que algum colega homem permanecesse no local como contribuição à segurança. Incidência, ainda que em parte, do art. 21, IV, b, da Lei nº 8.213/1991. O de cujus, tornou-se vítima fatal de roubo ocorrido no local de trabalho por volta das 22h, depois do término de sua jornada, que se dava às 18h, quando esperava o término do expediente de sua colega de trabalho. Ora, apesar de não se estar diante de hipótese de responsabilidade objetiva, não se pode ignorar que houve um dano decorrente de omissão culposa da Reclamada, já que esta, a despeito da localidade perigosa em que se situava o estabelecimento e dos assaltos ali já havidos, não diligenciou de forma a evitar ou diminuir os riscos à segurança de seus empregados; ao invés, às vezes escalava só mulheres para o trabalho em horário perigoso - como na noite do infortúnio. Dessa forma, é de se reconhecer a responsabilidade da Reclamada, com base na regra geral de responsabilidade civil, preceituada pelos arts. 186 e 927, caput, do Código Civil, já que presentes os três requisitos para tanto: a) dano moral decorrente da morte do empregado; b) nexa causal (morte causada por ato de terceiro, mas no local de trabalho); e c) culpa (negligência da empresa ao não tomar providência para minimizar o risco de assaltos). Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 2166820115100002 216-68.2011.5.10.0002, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 15/05/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/05/2013)

relações entre o trabalhador e o empregador, em todas as suas modalidades contratuais e com toda a importância econômica e social que esta relação gera e reflete na sociedade. Apenas isso será capaz de garantir a segurança jurídica e a tutela eficiente a todos os tipos de trabalhadores e relações negociais trabalhistas existentes e que forçosamente tem que sobreviver internacionalização das empresas e globalização da economia.

