

# A RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA NO CONTRATO DE TRABALHO E O COMPLIANCE TRABALHISTA

*Alessandra de Andrade Barbosa Santos de Mesquita*<sup>1</sup>

*Evandro Afonso de Mesquita*<sup>2</sup>

*José Eduardo Trevisano Fontes*<sup>3</sup>

*Recebido em 29/11/2023*

*Aceito em 26/12/2023*

## RESUMO

O presente trabalho busca, através da pesquisa doutrinária, estudo e consulta em obras e espaços virtuais, avaliar o impacto da decisão do Supremo Tribunal Federal que considera constitucional a aplicação do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil Brasileiro nos contratos de trabalho individuais. Será abordada a responsabilidade civil subjetiva e a responsabilidade civil objetiva, com vistas a explicar que no primeiro caso será necessária a comprovação de culpa ou dolo por responsabilidade de quem causou algum dano, por outro lado na responsabilidade objetiva, em dada circunstância, será necessária apenas demonstração do dano e o nexa causal entre a conduta ou atividade de risco e o dano sofrido, dispensando a valoração do elemento subjetivo. Se fez necessário uma pesquisa rápida sobre o conceito de acidente de trabalho, bem como a equiparação legal de doenças ocupacionais ou em razão do trabalho e acidentes de trabalho típicos. Demonstrar como o Compliance pode ser uma ferramenta de proteção do trabalhador, diante da falta de um conceito de atividade de risco, ou "risco", pois é um conceito aberto que, mesmo preenchido pela jurisprudência ou por norma legislativa, continuará sendo pela sua natureza, carecendo sempre de atualização para retratar uma realidade laboral.

**PALAVRAS CHAVE:** Responsabilidade Civil. Acidente de Trabalho. Atividade de Risco. Doença Ocupacional. Compliance Trabalhista.

---

<sup>1</sup>Doutoranda e Mestre em Função Social do Direito pela faculdade FADISP-Faculdade Autônoma de Direito, Bolsista CAPES- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Pós-graduanda em *Compliance*, LGPD e Prática Trabalhista, Instituto de Estudos Previdenciários, Trabalhistas e Tributários – IEPREV. Especialista lato sensu em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Mackenzie. Graduada em Direito, em 2008. Advogada inscrita na OAB/SP nº.324.682, celular (11) 96180-1822, e-mail [alessandraemesquitaadv@gmail.com](mailto:alessandraemesquitaadv@gmail.com). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8262-0021>.

<sup>2</sup>Mestre em Função Social do Direito pela faculdade FADISP-Faculdade Autônoma de Direito, Especialista Lato Sensu em Direito Público pela Universidade Federal de Rondônia - UNIR, Graduado em Direito, em 2008, pela Faculdade de Rondônia - FARO. Auditor-Fiscal do Trabalho. Celular (11) 98755-2925. E-mail [evandroafonso@hotmail.com](mailto:evandroafonso@hotmail.com). Modalidade artigo científico.

<sup>3</sup>Doutorando e Mestre em Direito (2017), com área de concentração em Função Social do Direito, pela Faculdade Autônoma de Direito de São Paulo – FADISP e Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2005). Parecerista da Revista Pensamento Jurídico. Professor de Direito e Processo do Trabalho e Teoria Geral do Processo na graduação da Faculdade Autônoma de Direito de São Paulo – FADISP (08/2017 até 12/2021). Autor de inúmeros artigos jurídicos. Advogado sócio do escritório Freitas Guimarães Advogados Associados.

# OBJECTIVE CIVIL LIABILITY IN THE EMPLOYMENT CONTRACT AND LABOR COMPLIANCE

## ABSTRACT

The present work seeks, through doctrinal research, study and consultation in works and virtual spaces, to evaluate the impact of the decision of the Federal Supreme Court that considers the application of the sole paragraph of article 927 of the Brazilian Civil Code in individual employment contracts to be constitutional. Subjective civil liability and objective civil liability will be discussed, in order to explain that in the first case, proof of guilt or intent will be necessary for the responsibility of the person who caused some damage, on the other hand in strict liability, in a given circumstance, it will only be necessary demonstration of the damage and the causal link between the risky conduct or activity and the damage suffered, dispensing with the valuation of the subjective element. A quick research on the concept of work accident was necessary, as well as the legal equivalence of occupational diseases or due to work and typical work accidents. Demonstrate how Compliance can be a tool to protect workers, given the lack of a concept of risk activity, or "risk", as it is an open concept that, even if fulfilled by jurisprudence or legislation, will continue to be by its nature, always lacking updating to portray a working reality.

**Keywords:** Civil responsibility. Work accident. Risk activity. Occupational disease. Labor Compliance.

## 1 INTRODUÇÃO

A responsabilidade do empregador em face da segurança de seus empregados diretos ou indiretos decorre do dever de preservar o meio ambiente de trabalho em condições de segurança, observando todas as normas de segurança e saúde no trabalho. Para atividades em que haja risco, mesmo seguindo todas as normas, o empregador ainda é responsável por eventuais danos, este, pelo menos, é o entendimento da maior parte da doutrina e da jurisprudência, como será abordado mais adiante.

Evidenciará os pressupostos para a incidência da responsabilidade civil na esfera trabalhista, bem como as hipóteses em que a responsabilidade civil é mitigada ou eliminada.

Constituirá uma rápida abordagem acerca dos conceitos legais e doutrinários de acidentes de trabalho, obrigações normativas que o empregador tem para reduzir os riscos da atividade, bem como os conceitos de atividade de risco.

O escopo principal é fazer uma análise sobre a solução dada pelo Supremo Tribunal Federal – STF sobre o aparente conflito de normas que tratam da responsabilidade civil do empregador em relação a seus empregados. A responsabilidade civil pode ser subjetiva, quando o elemento culpa em sentido amplo for necessário para o surgimento do dever de indenizar, ou objetiva, quando não há necessidade de valoração subjetiva de culpa. O artigo 7º, XXVIII da

Constituição Federal e o artigo 927<sup>4</sup>, parágrafo único, do Código Civil parecem conflitar acerca da responsabilidade civil do empregador. Pela norma constitucional, tal responsabilidade civil será sempre subjetiva, por outro lado, a norma do Código Civil, consagra a reponsabilidade objetiva quando a atividade oferecer risco e como o Compliance pode ser um agente importante na prevenção da saúde e proteção à vida do trabalhador.

A ideia de Compliance pontua a ideia de estar em conformidade com ordenamento jurídico vigente, abrangendo tanto leis quanto políticas corporativas empresariais. O Compliance trabalhista segue a mesma ideia, com ênfase para a questão do trabalho. Adotando uma regularização dentro da empresa, que vise proteger a própria, diminuindo chances de litigância e prejuízos de ordem financeira e extrapatrimonial ao garantir toda a devida regularização do empregado.

Outro fator que chama a atenção é que a estruturação do Compliance trabalhista vem dando uma nova personalidade para as empresas nacionais, criando uma identidade, preservando os valores das empresas e melhorando suas imagens perante o mercado, transmitindo transparência e credibilidade.

## **2 RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA VERSUS RESPONSABILIDADE SUBJETIVA**

Para a existência de responsabilidade civil deve ser necessário observar a existência dos pressupostos. Fábio Ulhoa Coelho<sup>5</sup> divide os pressupostos entre as responsabilidades subjetiva e objetiva, para a responsabilidade subjetiva é necessária a observância do seguinte:

a) conduta culposa (culpa simples ou dolo) do devedor da indenização; b) dano patrimonial ou extrapatrimonial infligido ao credor; c) relação de causalidade entre a conduta culposa do devedor e o dano do credor. (...) para a responsabilização objetiva é necessário: a) dano patrimonial ou extrapatrimonial suportado pelo credor; b) relação de causalidade entre a conduta do devedor descrita em lei e o dano do credor.

Observe que para a responsabilidade objetiva é dispensada a valoração de culpa ou dolo. Por outro lado, mas no mesmo diapasão, Flávio Tartuce, separa a conduta do elemento subjetivo, criando um quarto elemento para configurar a responsabilidade civil: “a) conduta humana; b) culpa genérica ou lato sensu; c) nexos de causalidade; d) dano ou prejuízo”, segundo o autor, a opção por separar a conduta do elemento subjetivo, se dá em razão da possibilidade

---

<sup>4</sup>BRASIL. Lei N. 10.406, De 10 De Janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)

<sup>5</sup>COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso De Direito Civil**. Volume 2. Coelho. – 5. Ed. – São Paulo. Saraiva, 2012, p. 518

de a conduta poder ser comissiva ou omissiva, bem como admite a exclusão do elemento subjetivo quando se tratar de responsabilidade objetiva, conforme demonstrado em sua obra esquematicamente.

Afunilando para esfera trabalhista, Vólia Bomfim Cassar<sup>6</sup> enumera requisitos de responsabilização civil do empregador: a) dano; b) ato ilícito, abusivo ou atividade de risco (responsabilidade objetiva); c) nexos causal”. A diferença da exposição da autora reside na “conduta” que ela define com ato ilícito e equipara o exercício de atividade de risco ao ato ilícito, em perfeita consonância com o parágrafo único do artigo 927<sup>7</sup> do Código Civil Brasileiro.

O Código Civil Brasileiro estabelece claramente as hipóteses em que cabe o direito a reparação por dano cometido por outrem. Primeiro o artigo 186 define ato ilícito como ação ou omissão dolosa ou culposa que resulte em dano a outrem, em seguida o artigo 187 equipara o exercício abusivo de direito a ato ilícito.

Fábio Ulhoa Coelho<sup>8</sup> conclui que “o ato ilícito importa sempre o dever de indenizar os danos decorrentes da conduta reprovável”.

Flávio Tartuce<sup>9</sup> define com precisão cirúrgica o que a Lei considera ato ilícito para efeito de responsabilidade civil:

O ato ilícito é o ato praticado em desacordo com a ordem jurídica, violando direitos e causando prejuízos a outrem. Diante da sua ocorrência, a norma jurídica cria o dever de reparar o dano, o que justifica o fato de ser o ato ilícito fonte do direito obrigacional.

O Código Civil Brasileiro é objetivo quando esclarece o que é ato ilícito e quando equipara a ato ilícito o exercício abusivo de um direito.

## 2.1 RESPONSABILIDADE OBJETIVA

Com o advento da Revolução Industrial, as demandas sociais no Brasil já não podiam ser albergadas pela teoria da reponsabilidade baseada na comprovação de culpa, pois, em muitos casos, a culpa era de difícil comprovação, e, em alguns casos impossível. Daí porque ideia de responsabilidade civil objetiva surgiu em decorrência das relações laborais, haja vista

---

<sup>6</sup>CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo De Direito Do Trabalho**. 6. Ed. Rev., Atual. e Ampliada. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 2018. Pág. 199.

<sup>7</sup>BRASIL. **Lei N. 10.406, De 10 De Janeiro de 2002. Código Civil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm) Acesso maio/2022

<sup>8</sup> COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso De Direito Civil: parte geral**. Volume 1. 5. Ed. São Paulo. Saraiva, 2012. p. 801

<sup>9</sup> TARTUCE, Flávio. **Manual de responsabilidade civil. Volume único**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo. Edt. MÉTODO, 2018, p. 235

acidentes de trabalho causados em virtude da mecanização da Revolução Industrial. Muitos trabalhadores não conseguiam comprovar a culpa pelos acidentes e ficam sem o atendimento jurisdicional. Sérgio Cavaliere Filho melhor define:

Na medida em que a produção passou a ser mecanizada, aumentou vertiginosamente o número de acidentes, não só em razão do despreparo dos empregados, mas, também, e principalmente, pelo empirismo das máquinas então utilizadas, expondo os trabalhadores a grandes riscos. O operário ficava desamparado diante da dificuldade — não rara impossibilidade — de provar a culpa do patrão. A injustiça que esse desamparo representava estava a exigir uma revisão dos fundamentos da responsabilidade civil.<sup>10</sup>

Com a responsabilidade objetiva passou-se a exigir apenas os elementos nexos causal e dano à vítima, sendo irrelevante a culpa do autor.

A Teoria do Risco passou a ser o norte da responsabilidade objetiva, que consiste na responsabilidade civil de quem exerce atividade que, direta ou indiretamente, sujeite outrem a risco de dano. A responsabilidade independe de culpa ou dolo.

A Teoria do Risco é muito bem classificada pelo doutrinador e jurista, Flávio Tartuce, que leciona cinco modalidades: Teoria do Risco Administrativo; Teoria do Risco Criado; Teoria do Risco da Atividade (Ou Risco Profissional); Teoria do Risco-Proveito; E Teoria do Risco Integral.

Para o estudo do contrato de trabalho, interessa, em especial, a modalidade de risco da atividade ou risco profissional, pois ocorre quando o fato que provocou o dano se dá no exercício de uma atividade profissional ou em razão dela. O dano, no caso, pode ser a diminuição ou perda da capacidade laboral, além do dano moral ou estético. A existência do dano resulta na obrigação legal de reparar em casos de acidentes de trabalho, independentemente da existência da culpa do empregador, como será demonstrado mais adiante, em atividades de risco.

A responsabilidade objetiva consta do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil Brasileiro, clarificando que existirá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

## 2.2 RESPONSABILIDADE SUBJETIVA

A responsabilidade subjetiva é que necessita da valoração subjetiva da culpa ou da

---

<sup>10</sup> CAVALIERI, Filho Sérgio. Programa de responsabilidade civil. - 10. Ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p. 176.

comprovação de dolo do agente deu causa ao dano. Sem a prova da culpa ou dolo não se concebe o dever de reparar o dano.

A responsabilidade subjetiva é sustentada pela Teoria da Culpa. Essa teoria possui o entendimento basilar de que a culpa é o fundamento necessário para a responsabilidade civil. O Código Civil Brasileiro traz a responsabilidade civil no caput do artigo 927<sup>11</sup>, determinando que todo aquele que, na prática de ato ilícito, cause dano a outrem tem o dever de reparar.

Flávio Tartuce<sup>12</sup> consegue redigir um conceito conciso e abrangente do instituto, nos seguintes termos:

Conforme demonstrado, a responsabilidade subjetiva constitui regra geral em nosso ordenamento jurídico, baseada na teoria da culpa. Dessa forma, para que o agente indenize, para que responda civilmente, é necessária a comprovação da sua culpa genérica, que inclui o dolo (intenção de prejudicar) e a culpa em sentido restrito (imprudência, negligência ou imperícia).

Como se observa, para se apurar a responsabilidade subjetiva e a consequente responsabilidade de indenizar, do autor, deve haver dolo ou culpa da parte, mas, além da existência do elemento subjetivo, ele deve restar devidamente provado. A dificuldade de provar certas circunstâncias levou o direito a criar a teoria da responsabilidade civil objetiva.

### **3 ACIDENTE DE TRABALHO**

As empresas têm a obrigação de assegurar um meio ambiente de trabalho digno, salubre, adotar as medidas de segurança coletivas e, quando não suficientes, disponibilizar e tornar obrigatório o uso de equipamentos de proteção individual. Ainda assim acidentes acontecem e devem ter guarida da jurisdição.

O acidente de trabalho no Brasil tem conceito legal objetivo, que facilita seu estudo, os conceitos doutrinários não divergem substancialmente do conceito legal. O conceito está estampado no artigo 19 da Lei 8.213/1991<sup>13</sup>. O dispositivo legal esclarece que acidente de trabalho é aquele que ocorre quando a serviço da empresa, ou serviço autônomo, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, que resulte em morte ou perda ou redução da capacidade laboral.

O artigo 20 do mesmo diploma legal equipara a doença ocupacional a acidente de

---

<sup>11</sup>BRASIL. Lei N. 10.406, De 10 De Janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)

<sup>12</sup>TARTUCE, Flávio. Direito civil, v. 2. **Direito Das Obrigações E Responsabilidade Civil**. 9. Ed. – Rio de Janeiro: Forense. São Paulo. MÉTODO, 2014, p. 335

<sup>13</sup>BRASIL. Lei N° 8.213, De 24 De Julho De 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)

trabalho, evitando qualquer discussão a respeito, exigindo apenas o estabelecimento do nexo causal com a natureza da atividade desenvolvida.

Acidente no trabalho hoje se torna instituto muito mais complexo, não resulta apenas em uma amputação de membro ou um óbito que facilmente se observa o nexo causal com a atividade desenvolvida pelo trabalhador. Hodiernamente os trabalhadores sofrem de enfermidades decorrentes do trabalho ou agravadas pelo trabalho que são bem mais complexas do que as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), além das tradicionais moléstias ocupacionais, somam-se distúrbios que se encontram no córtex cerebral. O presente trabalho não se propõe ao aprofundamento da doença mental no trabalho, mas vale citar um dos muitos julgados recentes do Tribunal Superior do Trabalho – TST:

RECURSO DE REVISTA - DOENÇA OCUPACIONAL - NEXO CONCAUSAL - CULPA DA EMPRESA NO EVENTO DANOSO - AMBIENTE DEGRADANTE E MÉTODOS DE TRABALHO INADEQUADOS. 1. De acordo com a teoria da causalidade adequada, as concausas preexistentes - patologia anterior, predisposição genética do trabalhador ou caráter degenerativo da moléstia - não eliminam a relação de causalidade. Se as atividades laborais desenvolvidas pela reclamante potencializaram ou agravaram a moléstia preexistente ou degenerativa, a doença deve ser considerada ocupacional, em razão da concausa com origem no trabalho. 2. Além disso, nos termos do art. 157, I e II, da CLT, o empregador deve propiciar condições salubres de trabalho aos seus empregados e a redução dos riscos inerentes ao serviço, como exigem as normas de proteção à saúde, à higiene e à segurança do trabalho. 3. No caso, o Tribunal Regional, com base no conjunto fático-probatório existente nos autos, especialmente a prova pericial, documental e testemunhal, verificou que a moléstia psiquiátrica da reclamante (síndrome de burnout ) tem nexo de concausalidade com as atividades laborais desenvolvidas em benefício da empresa e a reclamada agiu com culpa para a ocorrência da doença, pois exerceu pressão excessiva sobre a empregada, com uma estrutura organizacional contendo metas exorbitantes, ausências de pausas intrajornadas e exigência mental de prazos diários, causando esgotamento profissional. 4. É inadmissível recurso de revista em que, para chegar à conclusão pretendida pela reclamada, seja imprescindível o reexame do contexto fático-probatório dos autos. Incide a Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido.<sup>14</sup>

Excludentes da Responsabilidade Civil são eventos que rompem o elo entre o fato e o nexo causal, assim exonerando do dever de indenizar na relação de trabalho. Flávio Tartuce analisa separadamente as excludentes trabalhistas, retirando a “cláusula de não indenizar”, restando os seguintes: “a) a culpa ou fato exclusivo da vítima; b) a culpa ou fato exclusivo de terceiro totalmente estranho à relação; e c) o caso fortuito e a força maior, somente em casos excepcionais, havendo um maior aprofundamento a respeito do risco da atividade do empregador.”

---

<sup>14</sup>BRASIL. TST-RECURSO DE REVISTA-RR 67500-50.2012.5.21.0003. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729332584/recurso-de-revista-rr-675005020125210003> Acesso agosto/2022

Não se deve considerar a cláusula de não indenizar como excludente no Direito do Trabalho em razão da vedação do artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho que autoriza a livre transação das cláusulas do contrato individual de trabalho em tudo que não contraponha as normas cogentes constantes da norma laboral.

A preocupação de que todas as doenças de diagnóstico subjetivo possam vir a ser julgadas sob o prisma da responsabilidade objetiva é descabida, pois sempre carecerá de laudos comprobatórios e denexo causal com o ambiente da empresa ou da atividade desenvolvida.

### 3.1 ATIVIDADE DE RISCO

A legislação brasileira define o que é atividade perigosa e atividade insalubre. São perigosas as atividades ou operações com substâncias inflamáveis ou explosivas, substâncias radioativas ou radiação ionizante, energia elétrica de alta tensão. São atividades ou operações insalubres as que promovam um desgaste do organismo quando são desenvolvidas acima dos limites de tolerância previstos nos anexos da Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho nº 15. Entretanto, nenhum diploma legal define o que seja atividade de risco.

Flávio Tartuce cita conclusivo comentário de Ney Stany Morais Maranhão sobre a ausência e conceito de atividade de risco:

Todavia, no caso brasileiro, houve um importante desprendimento, um traço mesmo de audácia, já que, no enunciado legal, percebe-se haver um deliberado desvincular com relação à clássica ideia de perigo, porquanto em nosso dispositivo há simplesmente referência textual à figura do risco, medida importante e que suscita considerável ampliação da moldura legal. Nessa esteira – já até dissemos –, o conceito de atividade de risco há de ser compreendido não apenas como atividade perigosa, mas, indo bem mais longe, também deve abarcar toda atividade que induza risco, fator que diferencia a cláusula pátria das demais do mundo – salvo quanto à Suíça, que contém disposição semelhante.<sup>15</sup>

Sem uma parametrização legal, podemos concluir que atividade de risco seja aquela que haja qualquer probabilidade sujeitar o trabalhador a dano equivalente a acidente de trabalho ou doença ocupacional, em todas as suas modalidades. Um conceito aberto que cabe ao julgador preencher a lacuna com sua prudência.

Na verdade, essa pesquisa pode ser um embrião para que os órgãos do Poder Judiciário façam uma avaliação do que é atividade de risco em dado momento econômico e social.

---

<sup>15</sup> TARTUCE, Flávio. Manual de responsabilidade civil. Volume único. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo. Edt. MÉTODO, 2018, p. 381.



## 4 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM FACE DO POSICIONAMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Havia uma lide jurídica submetida à apreciação do Supremo Tribunal Federal – STF que discutia um conflito de normas entre o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil Brasileiro e o inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição Federal<sup>16</sup>. Como já vimos, a norma civilista impõe a responsabilidade objetiva quando o causador de dano exerça atividade que, por sua natureza, implique risco a outrem. Quanto à norma constitucional, o inciso XXVIII atribui, em caso de acidente de trabalho, responsabilidade civil ao empregador quando incorrer em dolo ou culpa, mas o *caput* já assegurava que, os direitos ali elencados não restringiram a criação de outros que visasse a melhoria da condição social do trabalhador.

Vólia Bomfim Cassar<sup>17</sup> já advertia sobre o risco da tendência que a jurisprudência seguia sofrer um revés em virtude da edição da Lei 13.467/2017<sup>18</sup>, que altera vários dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente quanto ao artigo 223-A, que asseverou expressamente que não se aplicaria outra norma de mesma hierarquia ao dano extrapatrimonial trabalhista. Conclui a doutrinadora: “defendemos que, mesmo depois da Lei 13.467/2017<sup>19</sup>, que altera a Consolidação das Leis Trabalhistas, é possível a indenização de dano extrapatrimonial decorrente de atividade de risco, independentemente de a lesão ter ocorrido após a referida lei”.

Também se afiliava ao mesmo entendimento Flávio Tartuce<sup>20</sup>: “convém concluir que a responsabilidade direta do empregador pode ser objetiva, caso esteja presente a atividade de risco prescrita no art. 927, parágrafo único, do Código Civil”

O Recurso Extraordinário nº 828.040/DF, com Repercussão Geral, cujo Relator era o Ministro Alexandre de Moraes, teve parecer da Procuradora-Geral da República Raquel Elias Ferreira Dodge com a seguinte conclusão:

Não contraria a Constituição o reconhecimento de responsabilidade objetiva do empregador por danos decorrentes de acidente do trabalho, quando a atividade desenvolvida, por sua natureza, implicar risco à saúde e segurança do trabalhador. Interpretação sistemática dos arts. 7º-XXII-XXVIII, 200-VIII e 225-§3º da Constituição Federal de 1988, arts. 14-§1º da Lei 6.938/81 e 927, parágrafo único, do

<sup>16</sup>BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) Acesso maio/2022

<sup>17</sup>CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo De Direito Do Trabalho**. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018, p. 204.

<sup>18</sup>BRASIL. **Lei Nº 13.467, De 13 De Julho De 2017**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)

<sup>19</sup>BRASIL. **Lei Nº 13.467, De 13 De Julho De 2017**. Altera a CLT. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)

<sup>20</sup>TARTUCE, Flávio. **Manual de responsabilidade civil**. Volume único. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo. Edt. MÉTODO, 2018, p. 635

Código Civil.<sup>21</sup>

Foi no sentido que a doutrina mais abalizada apontava que se deu o voto do Ministro Alexandre de Moraes do Supremo Tribunal Federal. O voto do Ministro foi aprovado por maioria, vale citar importante trecho do voto do Ministro Relator:

E não se sustenta o argumento da não-cumulatividade do seguro social acidentário com a respectiva indenização decorrente da responsabilização objetiva do empregador, pois a compreensão da jurisprudência civil e trabalhista brasileiras aponta no sentido da possibilidade de acumulação. Ademais, deve-se registrar que, na maior parte das vezes, o benefício securitário não é suficiente para cobrir todos os danos de natureza material, moral, existencial e estética dos trabalhadores acidentados, sendo imprescindível uma indenização com tal finalidade. (...) **a responsabilidade do empregador, por acidente de trabalho em atividades de risco, é de natureza objetiva.**<sup>22</sup>

O voto do Ministro Alexandre de Moraes já era esperado, mesmo assim foi celebrado no meio das entidades de defesa de direitos do trabalhador e de direitos humanos. No dia 12 de março de 2020, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) finalizou o julgamento do Recurso Extraordinário (RE) n. 828.040, decidindo pela constitucionalidade da responsabilidade objetiva por danos advindos de acidente de trabalho<sup>23</sup>.

## 5 COMPLIANCE TRABALHISTA

As organizações nacionais e internacionais estão passando por grandes transformações, muito em decorrência do fenômeno da globalização e da volatilidade dos investimentos internacionais, o que as obriga a realizar significativas alterações nas instituições, criando novos modelos nas estruturas das sociedades e criando novos modelos de gestão, dentre os quais destaca-se o compliance, que consiste em uma das vertentes mais importantes da Governança Corporativa. Em linhas gerais, o compliance está relacionado ao cumprimento de leis pelas empresas, sendo derivado do inglês *to comply*, isto é, cumprir, agir de acordo com.<sup>24</sup>

Dessa forma, pode-se entender que o compliance trata-se da busca por estar em conformidade com as leis e diretrizes relacionadas às atividades de uma organização.

---

<sup>21</sup> BRASIL. **Parecer da PGR. Repercussão Geral No Recurso Extraordinário** N° 828.040. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339144854&ext=.pdf> Acesso setembro/2022

<sup>22</sup> BRASIL. **RE 828040**. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4608798> Acesso maio/2022

<sup>23</sup>BRASIL. **RE 828040**. Disponível em <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753109046> Acesso maio/2022

<sup>24</sup>SILVA, Fabrício Lima. PINHEIRO, Iuri. **Manual do Compliance Trabalhista – Teoria e Prática**. Editora JusPodivm, 2020, p. 42.

Conceituando compliance, Silva e Pinheiro afirmam que:

O Compliance pode ser definido como o princípio de governança corporativa que tem por objetivo promover a cultura organizacional de ética, transparência e eficiência de gestão, para que todas as ações dos integrantes da empresa estejam em conformidade com a legislação, controles internos e externos, valores e princípios, além das demais regulamentações de seu seguimento. Caracteriza-se como um conjunto de procedimentos e boas práticas, realizados de forma independente, no âmbito das organizações para identificar e classificar os riscos operacionais e legais, estabelecendo mecanismos internos de prevenção, gestão, controle e reação frente aos mesmos.<sup>25</sup>

Dentre os princípios mais relevantes da governança corporativa estão a transparência, a equidade, a prestação de contas e a conformidade. A equidade deve garantir o tratamento isonômico e justo entre todas as partes interessadas, enquanto a prestação de contas compreende o dever dos gestores de prestar contas quanto a seus atos que envolvam a administração da sociedade.

Também conceituando Compliance, assim afirma que, na prática, trata-se do planejamento da “prevenção de riscos de desvios de conduta e descumprimento legal, além de incorporar métodos para detectá-los e controlá-los [...]”.<sup>26</sup> A falta da conformidade, pautada nas políticas de Compliance, pode produzir acidentes de trabalho e distorcer a alocação de recursos, sendo o seu descumprimento afeta diretamente a noção de que a lei se aplica igualmente a todos.

De acordo com Candemil,<sup>27</sup> o Compliance Trabalhista precisa estar pautado em três pilares: prevenção; detecção; correção ou remediação e cita medidas que devem ser adotadas para adoção de um programa de Compliance Trabalhista, as quais:

(i) elaboração e utilização de código de conduta; ii) treinamento dos empregados, de acordo com as atividades desenvolvidas no âmbito organizacional; iii) criação e manutenção de canal de denúncias; (iv) tratamento para resolução de questões relacionadas a conflitos de interesses; v) monitoramento e verificação de normas internas e externas à empresa; (vi) desenvolvimento de ações corretivas.<sup>28</sup>

Além disso, a Constituição Federal trata do direito à dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República no inciso III do seu artigo 1º e como um direito fundamental no inciso III do seu artigo 5º.<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup> SILVA, Fabrício Lima. PINHEIRO, Iuri. **Manual do Compliance Trabalhista – Teoria e Prática**. Editora JusPodivm, 2020, p. 42-43.

<sup>26</sup> ASSI, Marcos. **Compliance como implementar**. São Paulo. Editora Trevisan, 2018, p. 24.

<sup>27</sup> CANDEMIL, Alexandra. **Compliance trabalhista: política de sanções disciplinares e justa causa**. Florianópolis: Habitus, 2021, p. 16.

<sup>28</sup> MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e compliance na relação de emprego: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção**. São Paulo: Juruá, 2018, p. 147-148.

<sup>29</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana; Art. 5º. todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

A saúde ocupacional se insere ao movimento de tendência mundial que emerge no campo da saúde do trabalhador, passa a propor uma perspectiva interdisciplinar que abre espaço para a contribuição de outros campos disciplinares como o da psicologia e odontologia.

As medidas de Compliance podem e devem diminuir os riscos de acidentes de trabalho e, inclusive, as doenças do trabalho que são a aqueles equiparadas.

## **6 CONCLUSÃO**

A decisão do Supremo Tribunal Federal se estende para acidentes de trabalho em atividades de risco, tema já pacificado na doutrina e na jurisprudência majoritárias, então qual o motivo de tanta preocupação dentro do meio empresarial? A resposta não requer tanto exercício jurídico. A resposta é que venceu a tese da Teoria do Risco aplicada também nas relações de trabalho, mesmo em casos pontuais.

Exigir a adoção de medidas de segurança e saúde no trabalho por parte das empresas, especialmente em atividades de risco através da implementação do Compliance efetivo, visando adotar medidas preventivas, sendo este o efeito esperado da decisão. Porém, a repercussão vai além, a entrada oficial da teoria do risco profissional na seara trabalhista preocupa especialmente o capital transnacional que atual no Brasil, porque é nos países em desenvolvimento que as grandes empresas encontram mão-de-obra “competitiva”, sem o custo social que os países desenvolvidos exigem. As grandes corporações não podem ferir regras de direitos humanos em seus países de origem, então ferem nos países periféricos.

A lacuna deixada para interpretação sobre o que é atividade de risco, conceito aberto que, até que o legislador resolva parametrizar, será preenchida com responsabilidade pelo Poder Judiciário.

É muito fácil visualizar os riscos a que estão expostos os trabalhadores de mina de subsolo, ou mesmo na mineração a céu aberto, mas há atividades em que o dano ao trabalhador não são tão visíveis, então as pesquisas em afastamentos previdenciários e demandas judiciais de lesões sofridas em decorrência do trabalho já são necessárias para tornar as decisões mais compatíveis com a realidade laboral, haja vista a possibilidade de eliminação de riscos de atividades em função de implementação de novos métodos de produção e geração de novos riscos em novas atividades econômicas.

## **7 REFERÊNCIAS**

ASSI, Marcos. **Compliance como implementar**. São Paulo. Editora Trevisan, 2018.

BRASIL. **Parecer da PGR. Repercussão Geral No Recurso Extraordinário N° 828.040.**

Disponível em:

<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339144854&ext=.pdf> Acesso em maio/2022.

BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988.** Disponível em

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) Acesso maio/2022

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05.10.1988. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm) Acesso maio/2022

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis Trabalhistas.

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) Acesso maio/2022

BRASIL. **Lei N. 10.406, De 10 De Janeiro de 2002.** Código Civil. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm) Acesso maio/2022

BRASIL. **Lei Nº 13.467, De 13 De Julho De 2017.** Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm) Acesso maio/2022

BRASIL. **Lei Nº 6.938, De 31 De Agosto De 1981.** Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências.

Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L6938](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938) Acesso maio/2022

BRASIL. **Lei Nº 8.078, De 11 De Setembro De 1990.** Dispõe sobre a proteção do

consumidor e dá outras providências. Disponível em

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8078.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm) Acesso maio/2022

BRASIL. **RE 828040.** Disponível em

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753109046> Acesso maio/2022

BRASIL. **Recurso Extraordinário.** Disponível em

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4608798> Acesso maio/2022

BRASIL. **TST-RECURSO DE REVISTA-RR 67500-50.2012.5.21.0003** Disponível em:

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729332584/recurso-de-revista-rr-675005020125210003> Acesso maio/2022

CANDEMIL, Alexandra. **Compliance trabalhista: política de sanções disciplinares e justa causa.** Florianópolis: Editora Habitus, 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo De Direito Do Trabalho.** – 6. Ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Editora Método, 2018.

CAVALIERI, Filho Sérgio. **Programa de responsabilidade civil.** - 10. Ed. - São Paulo:

Editora Atlas, 2012.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso De Direito Civil**. Volume 2. Coelho. – 5. Ed. – São Paulo. Editora Saraiva, 2012.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso De Direito Civil: parte geral, volume 1**. 5. Ed. — São Paulo. Editora Saraiva, 2012.

NUNES, Rizzatto. **Curso de direito do consumidor**. 12. Ed. São Paulo. Editora Saraiva Educação, 2018.

SILVA, Lima Fabrício; PINHEIRO, Iuri. **Manual do Compliance Trabalhista**. Teoria e Prática. Editora Juspodvm. 2020.

TARTUCE, Flávio. Direito civil, v. 2. **Direito Das Obrigações E Responsabilidade Civil**. 9. Ed. – Rio de Janeiro: Editora Forense. São Paulo. Editora Método, 2014.

TARTUCE, Flávio. **Manual de responsabilidade civil**. Volume único. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo. Editora Método, 2018.