

**A RESPONSABILIDADE CIVIL NO ACIDENTE DE TRABALHO:
UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL.
CIVIL LIABILITY IN WORKPLACE ACCIDENTS: A JURISPRUDENTIAL
ANALYSIS**

Luciano Simões Cruz

Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário São José.

Lívea de Souza Farah Fernandes

Mestre em Desenvolvimento Local e Especialista em Direito Privado, com ênfase em Direito Empresarial e Trabalhista.

RESUMO

A responsabilidade civil no Direito do Trabalho é um mecanismo jurídico destinado a proteger o trabalhador e garantir a reparação de danos decorrentes da relação laboral. Fundamenta-se nos pressupostos clássicos de conduta, dano e nexo causal, aos quais, na maioria dos casos, se soma a culpa do empregador. Essa responsabilidade pode se manifestar de forma subjetiva, quando se exige a demonstração de negligência, imprudência ou imperícia do empregador, ou de forma objetiva, aplicada em atividades que envolvam risco acentuado, conforme o art. 927, parágrafo único, do Código Civil, com o objetivo de prevenir acidentes e incentivar a adoção de práticas seguras. Existe também a responsabilidade solidária ou subsidiária, quando mais de um agente contribui para o dano, permitindo a imputação compartilhada da obrigação de indenizar. No contexto dos acidentes de trabalho, a responsabilidade do empregador pode ser subjetiva ou objetiva, dependendo das circunstâncias, incluindo casos de acidentes de trajeto, culpa de terceiros ou do próprio trabalhador. A legislação previdenciária, por sua vez, assegura a concessão de benefícios acidentários, como auxílio-doença acidentário, aposentadoria por invalidez e auxílio-acidente, atuando de forma convergente com a reparação civil para garantir a proteção integral do trabalhador. A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) estabeleceu limites e critérios mais restritivos para indenizações, mas não afastou a responsabilidade civil do empregador em acidentes de trabalho, mantendo a possibilidade de responsabilidade objetiva em atividades de risco. A doutrina, por meio de autores como Amauri Mascaro Nascimento e Maurício Godinho Delgado, reforça que a responsabilidade civil trabalhista possui função compensatória, pedagógica e preventiva, protegendo o trabalhador e incentivando a adoção de medidas de segurança. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, incluindo a Súmula nº 229, reconhece a

responsabilidade objetiva do empregador em acidentes quando a atividade envolve risco acentuado, consolidando a convergência entre proteção trabalhista e previdenciária e garantindo a reparação adequada dos danos sofridos pelo empregado.

PALAVRAS-CHAVE: Responsabilidade trabalhista, Acidente de trabalho, Proteção do trabalhador

ABSTRACT

Civil liability in labor law is a legal mechanism designed to protect workers and ensure compensation for damages arising from employment relationships. It is based on the classic elements of conduct, damage, and causal link, usually accompanied by the employer's fault. Liability can be subjective, requiring proof of employer negligence, imprudence, or lack of skill, or objective, applied to activities involving significant risk, according to Article 927, sole paragraph, of the Civil Code, aiming to prevent accidents and encourage safe practices. There is also joint or subsidiary liability, which occurs when more than one party contributes to the damage, allowing shared responsibility for compensation.

In the context of workplace accidents, the employer's liability may be subjective or objective, depending on the circumstances, including commuting accidents or faults attributable to third parties or the worker themselves. Social security legislation provides for accident-related benefits, such as work accident sickness allowance, disability retirement, and accident aid, operating alongside civil compensation to ensure comprehensive worker protection. The Labor Reform (Law No. 13,467/2017) established stricter limits and criteria for indemnities but did not eliminate the employer's civil liability for work accidents, maintaining the possibility of objective liability in high-risk activities.

According to scholars such as Amauri Mascaro Nascimento and Maurício Godinho Delgado, civil liability in labor law serves compensatory, preventive, and educational functions, protecting workers and promoting safety measures. Jurisprudence from the Superior Labor Court, including Precedent No. 229, recognizes the employer's objective liability for accidents when the activity involves significant risk, consolidating the convergence between labor and social security

protections and ensuring adequate reparation for damages suffered by employees.

KEYWORDS: labor liability, Work accident, Worker protection

1 – INTRODUÇÃO

A responsabilidade civil no Direito do Trabalho constitui um instrumento essencial para a proteção do trabalhador frente aos riscos e danos que possam ocorrer no ambiente laboral. Diferentemente da responsabilidade civil comum, voltada predominantemente à reparação de danos patrimoniais ou morais em relações civis, a responsabilidade trabalhista assume um caráter protecionista, buscando equilibrar a relação entre empregado e empregador, marcada por assimetria de poder.

Este tema ganha relevância diante da crescente complexidade das relações de trabalho, da diversificação de funções e do aumento das exigências normativas em matéria de saúde, segurança e dignidade no trabalho. A análise da responsabilidade civil trabalhista envolve não apenas os pressupostos clássicos da responsabilidade civil, ato ilícito, dano, nexo causal e culpa, mas também as particularidades do Direito do Trabalho, como a aplicação de normas de proteção ao trabalhador e a possibilidade de responsabilização objetiva do empregador em determinadas atividades de risco.

O presente artigo¹ tem como objetivo discutir os fundamentos, modalidades e consequências da responsabilidade civil no âmbito trabalhista, bem como apresentar os tipos de danos passíveis de reparação, à luz da legislação vigente e da jurisprudência consolidada. Ao fazê-lo, busca-se demonstrar a importância desse instituto para a efetiva proteção dos direitos dos trabalhadores e para a promoção de um ambiente de trabalho seguro, justo e equilibrado.

2 - CONCEITO E FUNDAMENTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL TRABALHISTA

A responsabilidade civil pode ser definida como o dever jurídico de reparar o dano causado a outrem em razão de ato ilícito, nos termos do art. 186 do Código Civil, que dispõe: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem,

¹ A noção de responsabilidade civil é uma das mais antigas do Direito, derivando do princípio romano do *neminem laedere* — “a ninguém é lícito causar dano”.

ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

No campo trabalhista, esse dever de indenizar surge quando a conduta do empregador ou de seus prepostos gera prejuízos ao empregado, ultrapassando o risco inerente à atividade laboral. A aplicação subsidiária do Código Civil ao Direito do Trabalho encontra respaldo no art. 8º, §1º, da CLT, desde que compatível com seus princípios fundamentais.

A responsabilidade civil trabalhista tem por fundamento não apenas a reparação do dano, mas também a função pedagógica da indenização, buscando desestimular condutas lesivas e promover um ambiente laboral saudável e equilibrado.

Nas palavras de ²Maurício Godinho Delgado, a responsabilidade civil trabalhista “não é mera reprodução das regras civis, mas um sistema próprio, voltado à efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador, à integridade física, psíquica e moral do ser humano que trabalha”.

Assim, mais do que uma obrigação de reparar, a responsabilidade civil no campo trabalhista é também um instrumento de justiça social e prevenção de riscos, reafirmando a centralidade do trabalho na vida digna e produtiva.

3. NATUREZA JURÍDICA DA RESPONSABILIDADE CIVIL TRABALHISTA

A responsabilidade civil trabalhista tem natureza híbrida, uma vez que resulta da combinação de princípios do Direito Civil (como o ato ilícito, a culpa e o nexo causal) com os princípios próprios do Direito do Trabalho (proteção, irrenunciabilidade de direitos, função social do contrato e dignidade da pessoa humana). Em outras palavras, trata-se de um ramo autônomo de responsabilidade, com características próprias, voltado à realidade do ambiente laboral. Essa visão é defendida por Maurício Godinho Delgado, para quem a responsabilidade civil trabalhista “não é mera aplicação subsidiária do direito civil, mas uma disciplina interpretada à luz dos valores e princípios do direito social”.

4. PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL

A doutrina majoritária aponta quatro elementos essenciais para a configuração da

² O autor explica que a responsabilidade civil no Direito do Trabalho tem como função essencial a reparação de danos decorrentes da relação laboral, inserindo-se na perspectiva protetiva do trabalhador, sujeito hipossuficiente da relação.

responsabilidade civil:

1. Conduta (ação ou omissão)

É o comportamento humano voluntário que viola um dever jurídico. No contexto laboral, pode se manifestar, por exemplo, na omissão do empregador em adotar medidas de segurança, na prática de assédio, em cobranças vexatórias ou na exposição indevida da imagem do empregado.

2. Culpa ou dolo

A culpa abrange as modalidades de negligência, imprudência e imperícia, enquanto o dolo caracteriza-se pela intenção deliberada de causar o dano. A culpa é, em regra, requisito essencial da responsabilidade subjetiva.

No âmbito do trabalho, presume-se que o empregador tem poder de direção e vigilância sobre o ambiente laboral, o que amplia sua obrigação de evitar danos.

3. Dano

O dano é o prejuízo sofrido pela vítima, podendo ser material, moral, estético ou existencial. É indispensável que seja certo e atual, e não meramente hipotético. O dano é o ponto central da responsabilidade civil: sem danos, não há o que reparar.

4. Nexo de causalidade

É o vínculo entre a conduta e o dano, demonstrando que o prejuízo decorreu da ação ou omissão do empregador.

A ausência de nexo causal afasta o dever de indenizar. Por exemplo, se o acidente ocorreu por culpa exclusiva do empregado, não se configura responsabilidade patronal.

Para Cavalieri (2022), a responsabilidade civil é o dever jurídico de reparar o dano causado a outrem e exige a presença de ação ou omissão voluntária, culpa ou dolo, nexo causal e dano. A ausência de qualquer desses pressupostos afasta o dever de indenizar.

Segundo Nascimento³, (2017), p. 975, embora o modelo clássico seja de responsabilidade subjetiva, admite-se a objetiva em situações em que a atividade empresarial apresenta risco

³ Amauri Mascaro Nascimento (1939–2015) foi um jurista brasileiro de referência no Direito do Trabalho, com grande influência acadêmica e prática. Advogado, professor e escritor, contribuiu para a sistematização da responsabilidade civil, acidente de trabalho e proteção do trabalhador.

acentuado, conforme o art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

O doutrinador destaca que, embora a responsabilidade civil no Direito do Trabalho siga o modelo subjetivo clássico, admite-se a responsabilidade objetiva quando a atividade empresarial envolve risco acentuado, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, reforçando a proteção do trabalhador frente a situações de maior periculosidade.

5. CLASSIFICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL

A responsabilidade civil, inclusive na seara laboral, pode ser classificada sob diversos critérios:

5.2 Quanto ao fundamento:

Subjetiva: depende da prova de culpa. É a regra geral.

Objetiva: independe de culpa, bastando a demonstração do dano e do nexo causal (art. 927, parágrafo único, do CC). Aplica-se em casos de atividade de risco ou previsão legal específica.

5.2 Quanto à origem:

Contratual: decorre do inadimplemento de obrigações previstas no contrato de trabalho (ex: não fornecimento de EPIs, atraso salarial).

Extracontratual (ou aquiliana): surge de ato ilícito independente do contrato, como assédio moral ou agressão física no ambiente de trabalho.

5.3 Quanto à extensão:

Integral: quando visa recompor todos os danos sofridos.

Parcial: quando há limitação legal ou convencional, como nas hipóteses da Reforma Trabalhista (art. 223-G, §1º, CLT).

6. ESPÉCIES DE RESPONSABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

A doutrina⁴ e a jurisprudência trabalhista reconhecem duas principais modalidades de

⁴ No âmbito trabalhista, a responsabilidade civil se apresenta em diversas espécies, notadamente a subjetiva, baseada na culpa do empregador, e a objetiva, aplicada em atividades de risco, permitindo a reparação dos danos e a proteção do trabalhador.

responsabilidade civil: subjetiva e objetiva.

6.1. Responsabilidade Subjetiva

É a regra geral, exigindo a demonstração de quatro elementos: ato ilícito, culpa (em qualquer de suas modalidades), dano e nexo causal. Assim, cabe ao trabalhador comprovar que o dano sofrido decorreu de conduta culposa ou dolosa do empregador.

Essa modalidade é aplicável, por exemplo, aos casos de assédio moral, discriminação, violação de direitos da personalidade ou descumprimento de obrigações contratuais.

O reconhecimento dos danos morais e materiais no contexto laboral é consolidado. Entretanto, o dano existencial vem ganhando destaque na doutrina e na jurisprudência contemporânea.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reconhecido o dano existencial como autônomo, considerando a violação ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e ao direito fundamental ao lazer.

6.2. Responsabilidade Objetiva

Por sua vez, a responsabilidade objetiva dispensa a prova da culpa, bastando a demonstração do dano e do nexo causal. No âmbito laboral, essa hipótese decorre da aplicação do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, segundo o qual haverá obrigação de reparar o dano “independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

A jurisprudência trabalhista, especialmente após o advento do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal de 1988, passou a reconhecer a responsabilidade objetiva do empregador em atividades de risco acentuado, como transporte, mineração, eletricidade, vigilância armada, entre outras.

7. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR E O ACIDENTE DE TRABALHO

O acidente de trabalho é uma das principais causas de responsabilização do empregador. A legislação previdenciária, no art. 19 da Lei nº 8.213/91, conceitua-o como aquele que ocorre “pelo exercício do trabalho a serviço da empresa e que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução da capacidade para o trabalho.”

A responsabilidade civil decorre quando há culpa patronal, seja por omissão na adoção de

medidas de segurança, seja por negligência na fiscalização do ambiente laboral. Contudo, em atividades de risco, a jurisprudência admite a responsabilidade objetiva, em conformidade com o art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

Além disso, a Súmula nº 229⁵ do STF e a Súmula nº 378, II, do TST asseguram o direito do trabalhador de pleitear indenização civil, mesmo que receba benefício previdenciário, pois as esferas previdenciária e civil são independentes.

O acidente de trajeto (também chamado de percurso) é aquele que ocorre no deslocamento do empregado entre sua residência e o local de trabalho, ou vice-versa, no percurso habitual.

Essa modalidade foi expressamente reconhecida pelo art. 21, IV, “d”, da Lei nº 8.213/91, que equipara o evento ao acidente típico, desde que não haja desvio ou interrupção injustificada do percurso.

Embora a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) tenha retirado o acidente de trajeto do rol do art. 21 para fins previdenciários (por meio da MP nº 905/2019), tal medida perdeu validade com a revogação da MP em 2020, restabelecendo sua plena equiparação legal.

Assim, atualmente o acidente de percurso volta a ser considerado acidente de trabalho para todos os efeitos legais e previdenciários⁶.

Do ponto de vista civil e trabalhista, o empregador poderá ser responsabilizado quando o acidente de trajeto estiver vinculado às condições da prestação de serviço, como nos seguintes casos: Transporte fornecido pela empresa (ônibus, van, carona oficial); Veículo da empresa utilizado para deslocamento; Situações em que o percurso integra a rotina laboral, como visitas técnicas, entrega de produtos ou deslocamentos a serviço.

A culpa exclusiva de terceiro ocorre quando o acidente de trabalho é causado inteiramente por pessoa que não integra a relação empregatícia, como outro motorista, prestador de serviço externo, ou até mesmo agente criminoso.

Em regra, a culpa exclusiva de terceiro rompe o nexo causal entre a conduta do empregador e o dano, excluindo a responsabilidade civil.

Todavia, o empregador pode ser responsabilizado subsidiariamente, caso tenha colaborado para o resultado mediante falha na segurança, omissão na vigilância, ou exposição do empregado

⁵ A referida súmula estabelece que a responsabilidade do empregador pelos danos decorrentes de acidente de trabalho é objetiva, independentemente da culpa, quando se tratar de atividade que envolva risco acentuado para o trabalhador.

⁶ Enquanto a legislação previdenciária estabelece a concessão de benefícios acidentários (auxílio-doença acidentário, aposentadoria por invalidez e auxílio-acidente), de forma que a reparação civil e a proteção previdenciária atuam de maneira convergente, garantindo a integral proteção do trabalhador frente aos riscos ocupacionais.

a risco evitável.

Por exemplo, se um trabalhador é vítima de assalto em rota notoriamente perigosa e o empregador não forneceu escolta ou transporte seguro, há culpa concorrente. Nesse caso, não se pode falar em culpa exclusiva de terceiro, pois o empregador contribuiu, por omissão, para a concretização do dano.

Portanto, o reconhecimento da culpa de terceiro não é absoluto. O empregador só será exonerado do dever de indenizar quando ficar comprovado que não teve qualquer participação causal, direta ou indireta, no resultado lesivo.

A culpa exclusiva do empregado constitui uma das principais excludentes de responsabilidade do empregador.

Se o dano resulta de conduta imprudente, negligente ou dolosa do próprio trabalhador, sem relação com falha do empregador, não há que se falar em dever de indenizar.

Além dos acidentes típicos, há também as doenças ocupacionais, que podem decorrer de exposição prolongada a agentes nocivos ou de condições ergonômicas inadequadas.

A concausa (causa concorrente) é relevante: mesmo que o trabalho não seja a causa única, se contribuiu para o agravamento da doença ou lesão, configura responsabilidade civil.

Art. 21, I, da Lei 8.213/91: “Equiparam-se também ao acidente de trabalho o que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, redução ou perda da sua capacidade para o trabalho.”

Autores como Sebastião Geraldo de Oliveira (2018)⁷ destacam que, no atual estágio da responsabilidade civil trabalhista, prevalece uma tendência de objetivação da responsabilidade, sobretudo em atividades de risco e em contextos nos quais o empregador detém controle sobre o ambiente e a organização do trabalho.

Por outro lado, a doutrina alerta para a necessidade de equilíbrio: não se pode transformar o empregador em garantidor absoluto da integridade física do empregado, sob pena de desvirtuar o princípio da causalidade.

Assim, a regra geral continua sendo a responsabilidade subjetiva, mitigada por situações específicas que ensejam responsabilidade objetiva ou atenuada, conforme a culpa concorrente, culpa de terceiros ou acidente de percurso.

⁷ O autor enfatiza que a responsabilidade civil do empregador no âmbito trabalhista pode ser subjetiva ou objetiva, dependendo da presença de culpa ou do risco da atividade, e tem como finalidade a proteção do trabalhador e a reparação integral dos danos sofridos.

8. A REFORMA TRABALHISTA E OS LIMITES INDENIZATÓRIOS

A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)⁸ introduziu alterações significativas no tratamento do dano extrapatrimonial, inserindo os arts. 223-A a 223-G da CLT, que disciplinam os critérios para fixação do valor da indenização e as espécies de bens juridicamente tutelados.

Contudo, a fixação de limites indenizatórios atrelados ao salário do empregado (art. 223-G, §1º, CLT) gerou intensos debates e foi objeto de controle de constitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal, que, em 2023, entendeu ser constitucional o uso dos parâmetros salariais como referência, desde que o juiz possa fixar valores superiores em casos excepcionais, preservando a proporcionalidade e a razoabilidade.

Antes da reforma, as condenações por danos morais trabalhistas eram fundamentadas com base no Código Civil (arts. 186, 187 e 927) e em princípios constitucionais (arts. 1º, III; 5º, V e X; e 7º, XXVIII, da CF). Não havia, porém, parâmetros objetivos para quantificar o valor da indenização, o que gerava disparidades significativas entre decisões de casos semelhantes.

A justificativa apresentada pelo legislador reformista foi a de que a nova sistemática traria maior previsibilidade, segurança jurídica e proporcionalidade às condenações, evitando valores considerados “excessivos” ou “punitivistas” por parte das empresas. Entretanto, a doutrina majoritária e a jurisprudência inicial reagiram com reservas e críticas severas, afirmando que a reforma promoveu um retrocesso social e constitucional, pois reduziu a proteção da dignidade do trabalhador e submeteu o valor da dor humana a critérios econômicos vinculados ao salário.

O art. 223-G, §1º, da CLT introduziu uma tabela de valores para o dano extrapatrimonial, vinculando a indenização ao valor do último salário contratual do trabalhador:

Natureza da ofensa	Limite de indenização
Leve	até 3 vezes o último salário contratual
Média	até 5 vezes o último salário contratual
Grave	até 20 vezes o último salário contratual
Gravíssima	até 50 vezes o último salário contratual

O parágrafo 2º do mesmo artigo prevê que, em caso de morte, o limite pode alcançar até 50 vezes o salário do ofendido, podendo ser revertido aos herdeiros.

⁸ A Reforma Trabalhista introduziu limites e critérios mais restritivos para indenizações trabalhistas, mas não afastou a responsabilidade civil do empregador por acidentes de trabalho, preservando a aplicação de responsabilidade objetiva em atividades de risco e mantendo a proteção do trabalhador frente a danos decorrentes da atividade laboral.

Essa vinculação da indenização ao salário do trabalhador foi fortemente criticada, pois cria desigualdade entre vítimas: uma mesma lesão (como uma amputação ou humilhação pública) pode gerar indenizações muito diferentes apenas porque o trabalhador tem remuneração maior ou menor.

Para grande parte da doutrina, isso viola o princípio da isonomia (art. 5º, caput, CF) e da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), além de contrariar o princípio da reparação integral consagrado no art. 944 do Código Civil.

A constitucionalidade do art. 223-G foi questionada em diversas ações diretas, entre elas:

ADI 6050, ADI 6069 e ADI 6082, propostas por entidades sindicais e pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra).

O Supremo Tribunal Federal, em julgamento finalizado em junho de 2023, firmou o entendimento de que os limites indenizatórios são constitucionais, desde que interpretados como parâmetros orientadores e não como teto absoluto.

Tese firmada pelo STF (Tema 1077 da repercussão geral):

“Os parâmetros estabelecidos no art. 223-G da CLT devem ser observados como referências orientativas, podendo o magistrado, de forma fundamentada, fixar valores superiores conforme as circunstâncias do caso concreto.

Assim, o STF reconheceu a constitucionalidade parcial com interpretação conforme, preservando a aplicação dos limites, mas garantindo margem de flexibilidade ao juiz do trabalho, de modo a assegurar a efetiva reparação e a observância dos princípios constitucionais.

A terceira turma do TST negou provimento do agravo de instrumento em recurso de revista em que a reclamada alegou não possuir responsabilidade devido o motorista não possuir CNH e ter provocado acidente tendo vitimado funcionários da empresa.

A C Ó R D Ã O 3ª Turma GMABB /bq/ abb

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA.

DANO MORAL. ACIDENTE DE TRÂNSITO NO TRAJETO CASA-TRABALHO. VEÍCULO DA EMPREGADORA. ÓBITO DA TRABALHADORA. DANO IN RE IPSA. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO VERIFICADA.

1. A configuração de negativa de prestação jurisdicional depende da ausência de posicionamento judicial a respeito de pedido ou aspecto controvertido, de tal forma que inviabilize a devolução da matéria à instância Superior, o que não ocorreu. Na hipótese, o Tribunal Regional, valorando o conjunto probatório, firmou sua convicção, demonstrando os aspectos que o levaram a formar seu convencimento.

2. No caso em voga, o Regional, com esteio no acervo fático-probatório dos autos, condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em razão de acidente de trânsito ocorrido no trajeto da casa da empregada para o local de trabalho, em meio de transporte – Kombi que não era apropriada para o transporte de passageiros – e que resultou na morte daquela.

3. Desse modo, não se constata a propalada nulidade, uma vez que a Corte de origem, diante de seu livre convencimento motivado, realizou a prestação jurisdicional fundamentada quanto à matéria, ainda que contrária aos interesses do recorrente, o que não se confunde com a negativa de entrega da jurisdição.

Agravo de instrumento a que se nega provimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, a responsabilidade civil no Direito do Trabalho configura-se como um instrumento indispensável para a efetivação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho. Sua função vai muito além da simples compensação de danos patrimoniais, alcançando também dimensões morais, existenciais e sociais, ao reconhecer que o trabalho é expressão da condição humana e que o ambiente laboral deve promover a realização pessoal e a integridade física e psíquica do trabalhador.

A evolução doutrinária e jurisprudencial revela uma tendência clara de ampliação da tutela reparatória, incorporando novas modalidades de dano e reforçando a ideia de que a indenização possui caráter não apenas compensatório, mas também pedagógico e preventivo, estimulando a adoção de práticas seguras e éticas nas relações de trabalho. Este movimento demonstra uma compreensão mais ampla do Direito do Trabalho como instrumento de justiça social, capaz de equilibrar a proteção individual do empregado com os interesses coletivos da empresa e da sociedade.

Ao mesmo tempo, o sistema jurídico deve enfrentar o desafio de harmonizar a proteção do trabalhador com a estabilidade econômica das relações empresariais, evitando que a responsabilidade civil se transforme em fator de insegurança ou estímulo a litígios temerários. Este equilíbrio exige do intérprete sensibilidade para aplicar princípios constitucionais e normativos de forma proporcional, ponderando os direitos do trabalhador com a necessidade de um ambiente de negócios saudável e sustentável.

Portanto, a responsabilidade civil trabalhista não deve ser compreendida apenas como um dever de indenizar, mas como um instrumento de promoção da ética, da segurança e da

solidariedade no trabalho. Ao assegurar a reparação dos danos sofridos, o instituto contribui para a construção de um ambiente laboral mais justo, humano e respeitoso, reafirmando o valor do trabalho como expressão da dignidade da pessoa e fundamento da ordem social e econômica do país. Em última análise, a efetiva aplicação da responsabilidade civil no contexto trabalhista representa um avanço significativo na consolidação de uma cultura de respeito aos direitos humanos, de valorização do trabalho e de prevenção de riscos, reforçando o papel do Direito como instrumento de transformação social e proteção integral do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Lei nº 13.467/2017** (Reforma Trabalhista).

BRASIL. **Código Civil. Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002.

BRASIL. **Lei nº 8.213/1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2022, p. 40.

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

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Direito Processual do Trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 975.