

Alexandre Agra Belmonte

# DANOS EXTRAPATRIMONIAIS nas relações de trabalho

Identificação das ofensas  
extrapatrimoniais morais  
e existenciais e sua  
quantificação

**5ª edição**

Revista, atualizada  
e ampliada

2024

 EDITORA  
*Jus*PODIVM  
[www.editorajuspodivm.com.br](http://www.editorajuspodivm.com.br)



# RESPONSABILIDADE TRABALHISTA

## 3.1. Introdução

A relação de trabalho é suscetível de gerar danos tipicamente trabalhistas, com contornos específicos e soluções próprias.

Atenta a essa peculiaridade, a Emenda Constitucional nº 45/2004, publicada em 31 de dezembro de 2004, incluiu no art. 114 da Constituição o inciso VI, atribuindo competência à Justiça do Trabalho para o julgamento das ações de indenização por danos morais e patrimoniais derivados das relações de trabalho, incluindo os derivados dos acidentes do trabalho.

Logo, a responsabilidade trabalhista, embora servindo-se, por força do art. 8º, §1º, da CLT, da teoria geral da responsabilidade civil como parâmetro para a investigação do fato lesivo, do nexo causal, do dano e de sua caracterização, enseja não apenas sistematização específica quanto às hipóteses de configuração e composição dos danos patrimoniais e extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho, como também soluções próprias e assim autônomas.

Basta dizer que a CLT tem método próprio de liquidação do dano extrapatrimonial (vide art. 223-G) e que a força maior não isenta o empresário da responsabilidade de manutenção do contrato se não houver extinção da empresa ou do estabelecimento, muito menos da indeniza-

ção, embora por metade, pelo rompimento do contrato nessa situação<sup>1</sup> (art. 502, da CLT).

Não obstante, o recurso ou trabalho de integração, com base na Teoria do Diálogo das Fontes, das regras gerais de responsabilidade civil do direito comum, ressalvadas, evidentemente, as peculiaridades da relação de trabalho, levou a ser cunhada a peculiar expressão responsabilidade civil trabalhista ou responsabilidade civil nas relações de trabalho. Considerando que a relação de emprego é contratual, a responsabilidade trabalhista é, de regra, de natureza contratual, embora abrangendo os períodos pré e pós contratuais.

Pode ocorrer, no entanto, a responsabilização subsidiária de terceiro que não mantém ou manteve contrato de trabalho com o trabalhador, a exemplo do tomador de serviços no trabalho temporário e na terceirização (Lei nº 6.019/1974), bem como do empregador principal em relação às obrigações trabalhistas inadimplidas pelo subempreiteiro a quem os trabalhadores estão vinculados (art. 455, da CLT).

Outrossim, o empregador pode vir a ser responsabilizado por dever à família do empregado falecido por sua culpa, dolo ou risco da atividade indenização por danos extrapatrimoniais e por danos patrimoniais distintos do contrato de trabalho, a exemplo dos alimentos a dependentes.

Outro exemplo de responsabilidade extracontratual encontramos no art. 486, da CLT: *“No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.”*

Considerando, no entanto, a regra de que a responsabilidade trabalhista é contratual, cabe-nos primeiro verificar as obrigações das partes no contrato de trabalho, porque das ofensas a bens extrapatrimoniais resulta a responsabilidade pelos danos extrapatrimoniais e pela mora, cumprimento

---

1 As partes dividem o prejuízo porque nenhum das duas tem culpa. E ao contrário do que ocorreria no direito comum, o empregador precisa indenizar, embora por metade, em razão do risco previsto no art. 2º, *caput*, da CLT.

imperfeito e inadimplemento das obrigações econômicas, a responsabilidade patrimonial, ainda que a cargo de terceiro, por subsidiariedade.

### 3.2. Obrigações dos contratantes

Os contratos de trabalho ensejam obrigações a cargo das partes, quer os de natureza civil na prestação pessoal (de mandato, empreitada, agenciamento, corretagem, comissão, prestação de serviços etc.), quer os de natureza tipicamente trabalhista (de emprego, trabalho temporário da Lei nº 6.019/74, trabalho avulso), nas duas hipóteses, por força dos incisos I, VI e IX do art. 114, VI, da CF, reparáveis na Justiça do Trabalho quanto aos danos patrimoniais e morais decorrentes do respectivo descumprimento.

Com efeito, o Código Civil estabelece os direitos e deveres inerentes ao contrato de comissão, dispondo que o comissário que não age com cuidado e diligência, causando prejuízo ao comitente, fica obrigado a reparar o dano causado, inclusive o decorrente de lucro inferior ao que razoavelmente se poderia esperar do negócio (art. 696, do Código Civil).

De igual sorte, também dispõe sobre os direitos e deveres das partes no mandato, estabelecendo, por fim, que o mandatário é obrigado a indenizar ao mandante qualquer prejuízo causado por sua culpa na execução do mandato (art. 667, do CC).

A lei civil ou a trabalhista igualmente definem os direitos e deveres das partes em relação aos demais contratos de atividade, com prestação pessoal de serviço, subordinada (art. 3º, CLT) ou autônoma (art. 442-B, CLT), bem como o dever de indenizar os danos causados pelo descumprimento das obrigações que relacionam.

Relativamente ao contrato de emprego, os direitos e deveres inerentes decorrem das características do pacto, ou seja, é um contrato de atividade, bilateral, comutativo, consensual, personalíssimo, de trato sucessivo, oneroso e dotado de alteridade.

Validamente formado, o contrato de emprego gera efeitos próprios, principais e acessórios, além de efeitos conexos.

Os principais correspondem ao conjunto das obrigações nas quais é centrado o ajuste: o do empregado, de executar o serviço que o contrato

individual de trabalho tem por objeto (prestação de fazer) e a do empregador, de remunerar a prestação do trabalho obreiro (prestação de dar).

Cabe a observação de que as questões derivadas da relação de trabalho não se resumem aos relacionados à sua execução. Danos pré e pós contratuais podem incidir, como já assinalado, todos afetos à apreciação da Justiça do Trabalho.

Nos termos do art. 421, do Código Civil, “*A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato.*”

O contrato individual de trabalho é regulado em legislação especial exatamente porque a liberdade contratual individual encontra óbices no princípio protetivo do trabalhador: a assunção dos riscos do negócio é do empregador; são fraudulentários à lei os atos que visam contornar ou obstaculizar as disposições protetivas; são nulas as alterações não consentidas e as prejudiciais ao trabalhador; na dúvida, a interpretação deve favorecer o empregado etc.

Não bastasse, há ajustes que não são admissíveis nem no plano coletivo (art. 611-B da CLT) e ajustes que celebrados no plano coletivo, se sobrepõem às normas legais (art. 611-A, da CLT).

Contudo, a lei trabalhista, considerando os aspectos econômico do mercado e organizacional das empresas, flexibiliza as normas imperativas, apontando os casos em que o empregador pode alterar o contrato com base no *jus variandi*, bem como aqueles derivados de imprevisão, em que a onerosidade excessiva permite a revisão contratual, e aqueles provenientes do fortuito natural ou humano.

Tudo considerado, chega-se à conclusão de que é inaplicável às relações individuais de trabalho o disposto no art. 421-A, do Código Civil, que dispõe que “*Os contratos civis e empresariais presumem-se paritários e simétricos até a presença de elementos concretos que justifiquem o afastamento dessa presunção, ressalvados os regimes jurídicos previstos em leis especiais...*”

Assim, sob a ótica dos princípios que informam o Direito do Trabalho e das características do contrato individual de trabalho, com atenção à sua função social interna e externa, é que as obrigações das partes devem ser apreciadas.

### **3.2.1. Obrigações do empregado**

O empregado é o prestador de serviços no desenvolvimento de atividade organizada por outrem, o empregador, por conta e em proveito do qual trabalha e a quem está juridicamente subordinado.

Por consequência, inúmeras são as obrigações acessórias ou complementares, incluindo a condução da prestação de fazer segundo os deveres gerais de conduta contratual caracterizadores da probidade ou honestidade e boa-fé objetiva (lealdade, transparência, colaboração) e os característicos do contrato de trabalho: o serviço ajustado deve ser realizado pessoalmente; com atenção às diretrizes gerais e ordens específicas; com fidelidade, diligência e eficiência; com respeito à pessoa do empregador, superiores imediatos, colegas de serviço e clientela patronal.

As aptidões pessoais que ensejam a contratação empregatícia e os requisitos de caracterização da relação de emprego, entre elas o estado de subordinação na prestação do serviço, não admitem que o empregado possa se fazer substituir por outrem e nem a transmissão *mortis causa* da obrigação de prestar o serviço.

Por outro lado, as tarefas deverão ser exigidas conforme a qualificação profissional do empregado, não podendo dele ser cobrada prestação em desacordo com as suas aptidões ou em domicílio diferente do local da execução de serviços, exceto nas hipóteses previstas em lei.

A eficiência esperada do empregado é a normal em relação aos demais trabalhadores em geral ou ao tipo de serviço efetuado, não sendo razoável a exigência de desempenho superior à sua capacidade, muito menos pode o empregado apresentar, injustificadamente, desempenho inferior ao possível ou de costume.

Deve o empregado manejar os instrumentos de trabalho e desempenhar o serviço com a devida atenção, interesse e cautela, respondendo por negligência ou imprudência em caso contrário.

Como o empregador responde pelo risco da atividade que organiza, do qual o empregado, em regra, dela não participa, admite-se que o primeiro a dirija conforme os seus interesses, cabendo assim ao empregado respeitar a ordem interna do estabelecimento, cumprir as ordens específicas e as diretrizes gerais do empregador e prepostos.

Como todo contratante, exige-se das partes conduta moral de procedimento na formação e no desenvolvimento do contrato, norteadas pela honestidade (probidade) e boa fé (lealdade, cuidado, correção, confiança, colaboração ou cooperação, transparência).

A personalidade que caracteriza o contrato de emprego demonstra que a sua formação é estabelecida com base na confiança na pessoa do empregado e no serviço para o qual está qualificado. Daí dele esperar-se certa conduta, certa produção e certo modo de execução, pelo que leva à frustração da *men* e da *res sperata*, podendo revelar falhas de caráter ou de produtividade. Quanto ao caráter lhe é vedado concorrer deslealmente, aceitar presentes ou favores de terceiros para prestar serviços em horário de trabalho que não se relacionem com os objetivos empresariais, ou revelar segredos empresariais.

Quanto à produtividade, como corolário da boa-fé objetiva, tem o empregado o dever de colaborar com o empregador para a boa execução das cláusulas e condições do contrato. Deve levar ao conhecimento do empregador os problemas relativos ao serviço; prestar auxílio aos trabalhos inadiáveis em caso de necessidade; comunicar e justificar as faltas ao serviço; denunciar os atos delituosos ou contrários à moral e aos bons costumes; evitar cuidar de interesses pessoais em horário de serviço ou em detrimento dele; informar doenças e problemas de saúde, bem como as alterações de convicção e crença que possam se refletir no contrato, mormente se engajado em organização de tendência, em que essas informações são essenciais, quando contrárias aos objetivos empresariais.

### **3.2.2. Obrigações do empregador e poder empregatício**

Como verificado, o empregador tem a obrigação principal de remunerar a prestação do trabalho obreiro, caracterizada assim por uma prestação de dar.

Inúmeras são as obrigações acessórias, de dar, fazer (assinar a CTPS, realizar os depósitos do FGTS, inscrever o trabalhador no PIS) ou não fazer (abster-se de ofender a honra do trabalhador, de violar a sua intimidade, de despedir arbitrariamente trabalhador estável), sem falar nos efeitos conexos das obrigações indiretamente decorrentes do contrato, como a cessação do

contrato de locação de imóvel em decorrência de ter findado o contrato de emprego e o dever de dar informações corretas sobre a pessoa ou trabalho do empregado em relação a terceiros.

Ocorre que o empregador detém o poder empregatício, no qual se incluem os poderes *de organização, regulamentar, de controle ou fiscalização e disciplinar*.

Poder de organização é o de definir os fins visados pela atividade escolhida, determinar a estrutura jurídica a ser adotada, instituir os cargos, distribuir as tarefas e traçar as diretrizes, métodos e metas destinadas ao alcance dos fins escolhidos.

O poder regulamentar consiste na fixação de normas técnicas e disciplinares das condições gerais de trabalho. Manifesta-se por meio de usos, costumes, regulamento de empresa, circulares, instruções, ordens de serviço.

Poder de controle ou fiscalização significa o direito de fiscalização patronal quanto à execução das tarefas conforme as diretrizes, métodos, metas e fins estabelecidos no contrato de trabalho.

Poder disciplinar é o direito patronal de impor sanções disciplinares destinadas à recondução do empregado ao cumprimento das obrigações contratuais segundo as diretrizes, métodos, metas e fins estabelecidos no contrato<sup>2</sup>.

Essa quantidade e conteúdo de poderes, atrelado às características do contrato de trabalho, onde despontam a subordinação objetiva e a dependência econômica pela impossibilidade de acesso ou controle dos meios produtivos, que são do empregador, coloca o trabalhador numa posição de fragilidade tal, que revela a sua hipossuficiência, razão pela qual a Constituição e as leis trabalhistas procuram compensar essa condição com normas de proteção para evitar abusos que tanto podem atingir os direitos da personalidade do empregado, como causar-lhe prejuízo financeiro.

---

2 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho, 14<sup>a</sup>.ed., LTR, São Paulo, 1989, págs. 146/149.



Assim, o poder empregatício diretivo tem limites externos (os direitos fundamentais do trabalhador, em respeito à sua dignidade e valor social do trabalho, as normas infraconstitucionais de proteção, a moral, os bons costumes e as normas e decisões administrativas), internos (o contrato de trabalho, o regulamento de empresa e as deliberações dos órgãos de co-gestão), sujeito a controle fiscalizatório por parte Ministério do Trabalho e Emprego, e de legalidade, a cargo do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário.

Contra os abusos do poder diretivo, ou seja, contra a sua utilização antissocial, cabem o direito de resistência (recusa ao cumprimento de ordens ilegais, prejudiciais ou contrárias aos bons costumes) ou o recurso à via judicial, visando a nulificação do ato ou reparação (sustação de dispensa de estável ou transferência não consentida e desnecessária de empregado) e até mesmo a resolução contratual culposa (por exemplo, em caso de suspensão por período superior a 30 dias).

No exercício do poder empregatício, o empregador tem, em relação ao empregado, os deveres de proteção, de informação e de lealdade.

São deveres de proteção física, moral e intelectual, o respeito aos direitos da personalidade do empregado (honra, imagem, intimidade, vida privada, integridade física, saúde, segurança, não discriminação, liberdades física e intelectual etc.). Por exemplo, não pode o empregador exigir do obreiro afazeres fora dos limites da sua função, capacidade e qualificação profissional; tratá-lo com rigor excessivo; ou submetê-lo a ambiente de trabalho que ponha em risco a sua saúde ou segurança.

Estão entre os deveres de lealdade: fornecer os meios e instrumentos para a execução do serviço ajustado; cumprir as normas legais e coletivas de melhoria das condições de trabalho, inclusive; remunerar integralmente o serviço, no tempo, modo, forma e lugar do pagamento; não alterar, sem o consentimento do trabalhador, as cláusulas contratuais essenciais; proporcionar trabalho ao empregado, notadamente em se tratando de contratos de experiência, de aprendizagem e naqueles em que a falta de serviço diminui a notoriedade, a remuneração (trabalho por comissão) ou tem por fim criar situação incômoda<sup>3</sup>.

---

3 PLÁ RODRIGUES, Américo. Curso de Direito do Trabalho, LTR, 1982, pág. 152.

São deveres de informação: as instruções quanto à forma de realização do serviço; a conscientização quanto ao uso dos equipamentos de proteção ao trabalho; o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; os avisos de interesses do serviço.

### **3.3. Efeitos do descumprimento das obrigações trabalhistas: responsabilidade e respectiva natureza**

O descumprimento dos deveres contidos no contrato individual de trabalho gera a reação jurídica correspondente à hipótese, inclusive a de reparação dos danos extrapatrimoniais e patrimoniais acaso caracterizados.

De fato, o desrespeito às prestações cometidas a empregado e empregador configura a culpa contratual e, diante da falta, de sua intensidade, repetição e circunstâncias, pode ensejar efeitos distintos: a aplicação de sanções disciplinares (advertência e suspensão disciplinar), quando a falta é praticada pelo empregado; a anulação do ato faltoso, quando praticado pelo empregador e o obreiro não tiver interesse na solução do pacto; a resolução culpável do contrato, quer mediante despedimento por justa causa por iniciativa do empregador, quer mediante “rescisão indireta” por iniciativa do empregado.

A despedida por justa causa afasta o dever de indenizar o rompimento do contrato, posto que causado *por culpa* do empregado. Pelo que nesta situação não deve o empregador ao empregado eventual indenização por tempo de serviço ou indenização compensatória de 40% incidente sobre o FGTS.

O rompimento do contrato em virtude de pedido de demissão também não leva o empregador a indenizar o empregado, porque este dá causa ao próprio desemprego. O que não exclui o dever de pagar as parcelas antecipadamente vencidas, como gratificação natalina e férias, inteiras e proporcionais.

Já a despedida, sem justa causa, importa, para o empregador, no dever de indenizar o empregado, de forma a reparar o presumido dano patrimonial causado pelo fato da despedida por iniciativa patronal injustificada, tarifada em lei. Daí que entre outras parcelas, deve o empregador ao empregado eventual indenização compensatória de 40%, incidente sobre o FGTS, indenização de aviso prévio acaso não concedido, sem

falar no dever de pagar parcelas decorrentes do vencimento antecipado pela dispensa, como gratificação natalina e férias inteiras e proporcionais.

A “rescisão indireta” ou resolução culpável dá ao empregado direito à integral reparação pelo fato do desemprego, em última análise causado por culpa do empregador.

Quando empregado e empregador são reciprocamente culpados do rompimento do contrato, a indenização é devida por metade, eis que ambos agem com culpa eficiente, causadora do evento.

Nem todo dano causado pelas partes componentes da relação de emprego é de natureza patrimonial. Não tem esse caráter o assédio sexual, muito menos a ofensa ao caráter do empregado. A responsabilização, nesses casos, dar-se-á pelo dano moral ou existencial cometido.

Enfim, o descumprimento das obrigações contratuais das partes leva à responsabilidade pelo equivalente, mais perdas e danos decorrentes da mora, do cumprimento imperfeito ou do inadimplemento, que o tradicional, quer o antecipado.

### **3.4. Danos pré e pós-contratuais, decorrentes da relação de trabalho**

Os problemas derivados da relação de trabalho não se resumem aos relacionados à sua execução.

Assim, pré-contratualmente responderá o tomador de serviços pelos efeitos das medidas destinadas a afetar o acesso da mulher ao mercado de trabalho, por exemplo, quando exige exame de esterilidade como condição do emprego (art. 373-A, II, da CLT), ou quando recusa ou escolhe o trabalhador em função de sua crença religiosa, opção sexual ou outro motivo discriminatório.

Pós-contratualmente também responderá o empregador, quando, finda a relação de emprego, passa a dar informações que desvirtuam a imagem do ex-empregado, atitude capaz, inclusive, de dificultar-lhe o acesso ao mercado de trabalho.

### **3.5. Responsabilidade trabalhista de terceiros**

Geralmente a responsabilidade trabalhista é própria, mas é possível que terceiro, de forma solidária ou subsidiária, responda pela obrigação,

ou pelo dano decorrente de seu descumprimento, a exemplo do tomador na terceirização, que responde pelo descumprimento das obrigações trabalhistas inadimplidas pela empresa contratada em relação aos respectivos empregados que indiretamente trabalham ou trabalharam para a contratante (Lei nº 6.019/1974); do empreiteiro principal que responde pelas obrigações trabalhistas inadimplidas pela subempreiteira contratada (art. 455, da CLT).

Também pode ocorrer a responsabilidade exclusiva de terceiro nas relações de trabalho, a exemplo da do Estado, em decorrência de *factum principis* (art. 486, CLT).

### 3.6. Conceito e classificação da responsabilidade trabalhista

Responsabilidade trabalhista é, pois, a atribuição derivada da lei ou do contrato, do dever de compensar o dano extrapatrimonial ou reparar o dano patrimonial decorrentes do contrato de trabalho.

Adotamos, portanto, para a responsabilidade trabalhista, a mesma classificação adotada para a responsabilidade civil:

- a) quanto ao fundamento, a responsabilidade pode ser subjetiva, objetiva, mista e preventiva ou precaucional;
- b) quanto ao ônus da prova, pode ser dividida em responsabilidade com presunção de culpa e sem presunção de culpa;
- c) quanto ao agente causador, a responsabilidade pode ser direta ou por ato próprio e indireta, por ato ou fato de outrem e reflexa;
- d) quanto à conduta, a responsabilidade pode ser por ação e por omissão;
- e) quanto à natureza da relação jurídica, a responsabilidade pode ser extracontratual, pré-contratual, contratual e pós-contratual;
- f) quanto à natureza do dano causado, a responsabilidade pode ser por dano patrimonial e por dano extrapatrimonial;
- g) quanto ao alcance, a responsabilidade por ser individual, solidária e subsidiária;

- h) quanto à abrangência de pessoas, a responsabilidade pode ser por dano individual e por dano coletivo; e
- i) quanto à natureza da pessoa jurídica, pode ser das pessoas jurídicas de direito privado e da administração pública direta e indireta.

No capítulo II, ao qual remetemos o leitor, essa classificação foi pormenorizadamente estudada, pelo que aqui nos ateremos às peculiaridades que dão dinâmica e soluções próprias aos tipos de responsabilidade.

Geralmente, a responsabilidade trabalhista é própria, incluindo a dos demais componentes do grupo econômico, em virtude da solidariedade passiva, que torna todos codevedores em relação à totalidade da dívida.

Ocorre que terceiro que não era o devedor originário pode vir a responder, subsidiariamente, pela obrigação, ou pelo dano decorrente de seu descumprimento.

Nessa qualidade, respondem, por exemplo, o tomador de serviços terceirizados pelos atos do tomador direto; o empreiteiro principal em relação aos empregados do subempreiteiro; a empresa tomadora de serviços em relação à intermediária de mão de obra temporária; e o sócio pelas dívidas da sociedade em que a responsabilização não é ilimitada.

O descumprimento das obrigações trabalhistas, o risco inerente à exploração da atividade econômica (art. 2º, *caput*, da CLT) e a proteção do crédito do trabalhador geram a responsabilidade do empregador ou de terceiro garantidor e, conseqüentemente, o dever de compor o dano causado, quer o moral, quer o patrimonial.

Os problemas derivados da relação de trabalho não se resumem aos relacionados à sua execução.

Com efeito, a responsabilidade trabalhista pode derivar do contrato, como a de indenização substitutiva do aviso prévio não concedido; de fato pré-contratual ou antecedente ao contrato, como a indenização por danos morais decorrentes de discriminação na seleção de candidato a emprego; de fato pós-contratual, como a indenização por danos morais decorrente de informações inverídicas e depreciadoras das qualidades de ex-empregado; e de fato extracontratual ou aquiliano, como

a obrigação do sindicato de indenizar o empregador pelos prejuízos causados em decorrência de greve abusiva em atividade essencial e a obrigação governamental de indenizar os trabalhadores em caso de extinção do estabelecimento patronal em decorrência de *factum principis* (art. 486, CLT).

O direito trabalhista abrange casos de responsabilidade subjetiva, de responsabilidade objetiva, de responsabilidade mista e de responsabilidade preventiva. O ressarcimento devido pelo empregado, decorrente de conduta dolosa, pelos prejuízos causados ao empregador e se assim acertado, quando proveniente de culpa (art. 462, §1º, CLT), é de natureza subjetiva, porque fundado na culpabilidade do ato obreiro.

Ainda com base na culpa, a responsabilidade pode dar-se em virtude de comportamento malicioso nas obrigações subordinadas a condição.

Dispõe o art. 129, do Código Civil que: a) se a condição não se verificar por malícia da parte a quem desfavorecer, tem-se-a como verificada, e, b) se a condição se verificar por malícia da parte a quem aproveita o respectivo implemento, tem-se-a por não verificada.

Como exemplo da primeira hipótese, tem-se a despedida obstativa da aquisição de estabilidade por empregado em vias de provavelmente adquiri-la em razão de eleições sindicais, ou ainda a do empresário que coloca em nome do gerente não comissionado uma venda realizada por um vendedor.

Como exemplo da segunda hipótese, tem-se a rescisão prevista em contrato, quando a condição resolutive decorre de culpa, por exemplo, não obtenção de financiamento, pelo interessado adquirente, para pagamento do preço ajustado, quando não é fornecida a documentação necessária para o desiderato.

Em tais casos, incide o dever de indenizar o prejuízo experimentado, com fundamento na fraude à lei (art. 9º, da CLT).

A responsabilidade objetiva, que independe da indagação de culpa, pode decorrer da lei, do risco da atividade ou até de circunstância de risco na realização do serviço.

Para efeito de pagamento de adicional de periculosidade, o art. 193, da CLT, considera como atividades ou operações perigosas aquelas que,

por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial; as atividades de trabalhador em motocicleta (observe-se, no entanto, que o novel §5º, incluído pela Lei nº 14.766/2023, que exclui como perigosas as atividades ou operações que envolvam exposição às quantidades de inflamáveis contidas em tanques de combustíveis originais de fábrica e suplementares para consumo próprio de veículos de carga e de transporte coletivo de passageiros, de máquinas e de equipamentos, certificados pelo órgão competente, e nos equipamentos de refrigeração de carga).

São assim, por excelência, hipóteses de responsabilidade objetiva.

Outros são também apontados na lei: indenização em virtude de força maior (fortuito natural) que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado (art. 502, da CLT); alteração que vem a se revelar prejudicial, ainda que lícita, das condições de trabalho (§ 1º do art. 2º da Lei 3207/57 e art. 468, da CLT); responsabilização do empregador por ato culposo ou doloso praticado por preposto em razão do contrato de trabalho (art. 932, III, CC *c/c* 8º, §1º, CLT); resolução do contrato em virtude da morte do empregador pessoa física (art. 483 §2º, da CLT); resolução do contrato de emprego prejudicial à gravidez (art. 394, da CLT); responsabilização do empreiteiro principal pelo inadimplemento do subempreiteiro (art. 455, da CLT); responsabilização do tomador final de serviços ou requisitante de mão de obra nos casos de contrato temporário ou terceirização (Lei 6.019/74); responsabilização do sócio pelas dívidas trabalhistas da sociedade (art. 1024, do CC e art. 795, *caput* e §1º, do CPC); responsabilização dos demais componentes do grupo econômico pelo pagamento das reparações devidas por qualquer um deles (art. 2º, §2º, CLT).

Outrossim, com base no art. 735, do Código Civil, subsidiariamente aplicável à CLT por força do art. 8º, parágrafo único, a responsabilidade contratual do transportador por acidente com o passageiro não é elidida sequer por fato de terceiro. Pelo que os trabalhadores que estiverem na condução do empregador e que não foram culpados de acidente de

trânsito provocado por terceiro devem receber igual tratamento, sob pena de quebra da isonomia.

Finalmente, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, o empregador também responde com fundamento na responsabilidade objetiva nas demais hipóteses em que a atividade do empregador for de risco, caso, por exemplo, do serviço bancário.

O dispositivo supra, da lei civil, nada mais faz, no tocante às relações de trabalho, do que regulamentar o inciso XXII do art. 7º, da CF: cabe ao empregador atuar para reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, reconhecendo assim que as relações de trabalho podem desenvolver-se em atividades empresariais de risco ou em circunstâncias suscetíveis de colocar o trabalhador em risco mesmo em atividades empresariais normais.

A responsabilidade mista atua nos casos de responsabilidade objetiva em que, não obstante, há o acréscimo da culpa do empregador, que seria desnecessária à caracterização da responsabilidade, mas que influi pela sua verificação no valor da indenização por danos extrapatrimoniais. Como exemplo, quando para a caracterização do acidente do trabalho em atividade de risco, contribui o fornecimento de equipamento de proteção individual danificado.

A responsabilidade preventiva ou precaucional diz respeito à exposição do trabalhador a risco, sem as medidas necessárias de prevenção contra infortúnio, situação em que mesmo sem a sua ocorrência, o dano é caracterizado pelo só fato da submissão do trabalhador ao perigo, a exemplo do empregador que coloca o trabalhador para limpar vidraças num andaime, no vigésimo andar de um prédio, sem cinto de segurança e demais equipamentos de proteção, ou quando determina, sem acompanhamento de vigilância especializada, um bancário para transportar numerário de uma agência a outra. Se vier a ocorrer assalto, vitimando o trabalhador, esse fato contribuirá apenas para a majoração da indenização que já seria devida pela exposição ao risco.

Há fato exclusivo da vítima quando a ocorrência do dano se deve exclusivamente à sua conduta.

No caso, não há formação de nexo causal, porque inexistente identificação de ofensor que pratique ato ilícito à vítima e nem ele é decorrência



direta ou indireta da atividade empresarial, devendo-se tão somente ao comportamento da vítima.

Assim, se um piloto empregado resolve arremessar a aeronave contra um morro, o empregador não possui qualquer responsabilidade em relação à família do falecido, não importando se a atividade é ou não de risco.

O fato de terceiro exclui a responsabilidade do empregador, quando de natureza subjetiva, como ocorre quando um assaltante ingressa numa padaria e dá um tiro no empregado. É um fato de terceiro considerado externo ou imprevisível à dinâmica do negócio.

No entanto, em se tratando de atividade de risco, em que o assalto ocorre num banco em que trabalha o empregado, ou numa linha de ônibus que tem um trajeto que passa por localidade perigosa, a possibilidade de ocorrência do fato danoso de terceiro é previsível, inserindo-se na dinâmica do negócio e caracterizando a responsabilidade objetiva.

No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável. Trata-se de *factum principis*, que exclui a responsabilidade do empregador, atribuindo-a a terceiro.

No Direito do Trabalho, o fato de terceiro não exclui a responsabilidade, quando de natureza objetiva. Se o trabalhador está prestando serviços de reparo ou conservação na rodovia para uma concessionária de estradas e é atingido por um automóvel, a empresa é responsável, porque a atividade é de risco acentuado, sendo essa possibilidade previsível na dinâmica do negócio. Cuida-se de um risco inerente e corriqueiro ao negócio, que por isso mesmo ingressa com pertinência interna na relação entre empregado e empregador. Mas poderá o empregador regressivamente acionar o real ofensor. De igual sorte, se o vigilante, no labor de vigília de pessoa ou patrimonial para uma empresa recebe um tiro num assalto, ela responde, embora se trate de ação de terceiro, porque a atividade é de risco. Quem a desenvolve expõe o trabalhador a esse risco e por ele deve responder. Da mesma forma se em decorrência de assalto a banco, atividade igualmente de risco, o caixa adquire síndrome do pânico.