

## COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA ESTRATÉGICA PARA MITIGAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM CASOS DE ACIDENTES DE TRABALHO

### LABOR COMPLIANCE AS A STRATEGIC TOOL FOR MITIGATING EMPLOYER CIVIL LIABILITY IN CASES OF WORK ACCIDENTS

Rebecca Victória Lima Silva Vieira<sup>1</sup>  
Ícaro de Souza Duarte<sup>2</sup>

**RESUMO:** A segurança e a saúde do trabalhador constituem pilares fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro, sendo o empregador o garantidor de um ambiente laboral hígido. No entanto, a inobservância dessas obrigações frequentemente resulta em acidentes de trabalho, gerando responsabilidade civil e elevados passivos judiciais. **Objetivo:** O presente estudo visa analisar como a implementação de um programa de Compliance Trabalhista pode atuar como ferramenta estratégica para mitigar a responsabilidade civil do empregador, transformando a postura reativa em uma gestão proativa de riscos. **Materiais e Métodos:** Utilizou-se a pesquisa qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, com base em levantamento bibliográfico, documental e análise da estrutura normativa e jurisprudencial vigente. **Resultados:** Observou-se que a existência de um programa de conformidade robusto, focado na fiscalização de EPIs, treinamentos e atuação da CIPA, constitui prova de diligência apta a atenuar a culpa patronal. **Conclusão:** Conclui-se que o Compliance Trabalhista, ao sistematizar o cumprimento das Normas Regulamentadoras, serve como mecanismo de defesa jurídica e preservação da integridade física dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Compliance Trabalhista. Responsabilidade Civil. Acidente de Trabalho. Gestão de Riscos. Prevenção.

**ABSTRACT: Introduction:** Worker safety and health are fundamental pillars of the Brazilian legal system, with the employer being the guarantor of a healthy working environment. However, failure to comply with these obligations often results in occupational accidents, generating civil liability and high judicial liabilities. **Aim:** This study aims to analyze how the implementation of a Labor Compliance program can act as a strategic tool to mitigate the employer's civil liability, transforming a reactive posture into proactive risk management. **Materials and Methods:** Qualitative research of an exploratory and descriptive nature was used, based on a bibliographic and documentary survey and analysis of the current regulatory and jurisprudential structure. **Results:** It was observed that the existence of a robust compliance program, focused on the inspection of PPE, training, and CIPA performance, constitutes proof of diligence capable of mitigating employer fault. **Conclusion:** It is concluded that Labor Compliance, by systematizing compliance with Regulatory Standards, serves as a mechanism for legal defense and preservation of the physical integrity of workers.

**Keywords:** Labor Compliance. Civil Liability. Occupational Accident. Risk Management. Prevention.

---

<sup>1</sup>Discente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia.

<sup>2</sup>Docente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia.

## I. INTRODUÇÃO

A segurança e a saúde do trabalhador representam um pilar fundamental no ordenamento jurídico brasileiro, encontrando amparo direto no princípio da dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho. Estes princípios não são apenas diretrizes interpretativas, mas fundamentos da própria República Federativa do Brasil, que orientam a estruturação da ordem econômica e social. Sob essa ótica, o trabalho humano deixa de ser visto meramente como um fator de produção para ser compreendido como um elemento de dignificação e desenvolvimento do ser humano, exigindo uma proteção que resguarde a integridade física e psíquica daqueles que o exercem.

Historicamente, o empregador detém o poder diretivo, que lhe confere a prerrogativa de organizar e comandar a prestação de serviços. Todavia, esse poder não é absoluto e vem acompanhado pelo dever indelegável de manutenção de um ambiente de trabalho seguro e hígido. A responsabilidade do empregador pela incolumidade de seus colaboradores é uma obrigação de meio e, em certos contextos, de resultado, fundamentada no dever geral de cautela e na função social da empresa. A inobservância desse dever, constatada em casos de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, culmina na responsabilização civil da empresa, ensejando indenizações por danos morais, materiais e estéticos.

A proteção à integridade do trabalhador é um direito social fundamental, caracterizado como uma liberdade positiva que exige do Estado e dos empregadores condutas ativas para a redução dos riscos inerentes ao trabalho. A Constituição Federal, ao tratar da ordem econômica, estabelece que esta se funda na valorização do trabalho humano para assegurar a todos uma existência digna. Desse modo, a prevenção de acidentes não é apenas um requisito legal burocrático, mas uma imposição ética e jurídica que decorre da necessidade de harmonizar a livre iniciativa com a justiça social.

Todavia, em um cenário de crescente exigência por governança corporativa e conformidade legal, o Compliance Trabalhista emerge como uma estratégia indispensável de gestão de riscos.

A abordagem tradicional, muitas vezes marcada por uma postura meramente reativa, na qual o empregador se limita a responder judicialmente após a ocorrência do dano, mostra-se insuficiente diante da complexidade das relações laborais contemporâneas e da severidade das sanções impostas pelo Poder Judiciário. A transição para uma conduta proativa e preventiva é o diferencial das organizações que buscam sustentabilidade e segurança jurídica.

O Compliance Trabalhista propõe uma análise detalhada e sistemática dos riscos ocupacionais, permitindo que a empresa identifique vulnerabilidades antes que estas se traduzam em sinistros. Essa transição implica em uma mudança de paradigma: a conformidade deixa de ser vista como um custo operacional e passa a ser compreendida como um investimento em capital humano e reputacional. A realização de auditorias internas periódicas, focadas na gestão de riscos e na conformidade regulamentar, permite ao Judiciário avaliar a diligência da empresa de forma mais precisa, influenciando inclusive a produção de provas no curso de eventuais lides.

Nesse sentido, a jurisprudência contemporânea tem valorizado a produção antecipada de provas com foco nas áreas de compliance e gestão de riscos, reconhecendo que tais elementos são essenciais para o deslinde de controvérsias sobre a responsabilidade civil.

A existência de mecanismos efetivos de fiscalização e treinamento não apenas reduz a sinistralidade, mas constrói um robusto arsenal probatório em favor da empresa zelosa. Demonstra-se que a diligência rigorosa na implementação de programas de conformidade, tais como a estruturação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), a fiscalização efetiva do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e a realização periódica de treinamentos, atua como uma barreira protetiva.

O problema central desta pesquisa reside na seguinte indagação: em que medida a implementação e a fiscalização efetiva de um programa de Compliance Trabalhista, focado na segurança e saúde ocupacional (SSO), podem mitigar ou afastar a responsabilidade civil do empregador em casos de acidentes de trabalho?

A hipótese levantada é que tais práticas constituem prova cabal de diligência patronal, sendo capazes de afastar a presunção de negligência ou mesmo de romper o nexo de causalidade quando o acidente decorre de culpa exclusiva da vítima ou força maior, desde que o sistema de compliance seja verificável e auditável.

A eficácia desse sistema depende da capacidade da empresa em demonstrar que não houve omissão concreta ou falha específica na adoção das normas de medicina e segurança do trabalho. Em atividades onde a responsabilidade é pautada na comprovação de culpa, a estruturação de um programa de integridade que comprove a entrega regular de EPIs e a capacitação técnica dos servidores torna-se o principal mecanismo de defesa para afastar o dever de indenizar ante a inexistência de nexo causal entre a conduta administrativa e o dano alegado.

Dessa forma, os objetivos deste estudo perpassam pela análise da natureza da responsabilidade civil do empregador, diferenciando as teorias da responsabilidade subjetiva e objetiva sob a ótica da Teoria do Risco. Pretende-se identificar os elementos-chave de um programa de compliance robusto e verificar como a prova da diligência preventiva impacta o ônus probatório nos tribunais.

A justificativa para este trabalho encontra-se na necessidade de oferecer às organizações um modelo de gestão que assegure segurança jurídica, convertendo o investimento em prevenção em redução de passivos ocultos e proteção à dignidade do trabalhador.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Conceito, origem e evolução do *compliance* no Brasil (LEI Nº 12.846/2013)

O termo *compliance* deriva do verbo inglês *to comply*, que significa agir de acordo com uma regra, pedido ou comando. No contexto jurídico-empresarial, refere-se ao conjunto de disciplinas e procedimentos estabelecidos para fazer cumprir as normas legais e regulamentares, as políticas e as diretrizes estabelecidas para o negócio e para as atividades da instituição ou empresa.

Embora tenha origem no setor financeiro norte-americano, no Brasil o tema ganhou contornos de urgência com a promulgação da Lei Nº 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção, que estabeleceu a responsabilidade objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública.

A referida legislação estabeleceu a responsabilidade objetiva, administrativa e civil, de pessoas jurídicas pela prática de atos lesivos contra a administração pública. O grande paradigma trazido por esse normativo foi a valorização dos mecanismos internos de integridade. Nos termos do art. 7º, inciso VIII, da Lei nº 12.846/2013, a existência de procedimentos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades deve ser levada em consideração na aplicação das sanções, atuando como um fator de mitigação da responsabilidade corporativa.

Essa lógica de conformidade expandiu-se do combate à corrupção para abranger diversas áreas do Direito, consolidando o Compliance Trabalhista como um sistema essencial de gestão. A aplicação das diretrizes da Lei nº 12.846/2013 serviu de base para que as empresas compreendessem que a transparência e a ética nas relações laborais não são apenas valores morais, mas ferramentas de proteção patrimonial. A evolução do instituto demonstra que o compliance deixou de ser uma prática acessória para se tornar o núcleo da governança

corporativa moderna, visando a redução de passivos e a preservação da saúde física e jurídica da organização.

## 2.2 O compliance trabalhista como sistema de gestão de riscos e conformidade

Diferente de uma auditoria pontual ou de caráter meramente punitivo, o Compliance Trabalhista funciona como um sistema contínuo de monitoramento e correção de condutas. Sua essência reside na identificação antecipada de vulnerabilidades, permitindo que a empresa atue na raiz dos problemas antes que estes se transformem em litígios judiciais onerosos.

A gestão de riscos sob essa ótica implica o mapeamento detalhado de todos os pontos de contato entre a operação empresarial e o complexo arcabouço normativo trabalhista e previdenciário.

Os pilares de um programa de integridade robusto incluem o suporte da alta administração, a análise de riscos, o código de conduta, os canais de denúncia e as investigações internas. A jurisprudência tem reconhecido a importância desses mecanismos, especialmente a auditoria interna e os canais de denúncia, como instrumentos legítimos para a apuração de irregularidades e demonstração de diligência administrativa.

Quando uma empresa demonstra possuir departamentos de compliance ativos e independentes, ela sinaliza ao Poder Judiciário um compromisso real com a legalidade, o que pode influenciar positivamente a análise de sua responsabilidade civil.

A eficácia do sistema de gestão de conformidade é medida pela sua capacidade de impor regras e fiscalizar seu cumprimento. Em casos de acidentes de trabalho, o compliance assegura que as ordens de serviço sobre segurança não sejam apenas documentos formais, mas práticas vivenciadas no cotidiano laboral. A realização de prova pericial focada na gestão de riscos e na conformidade regulamentar mostra-se necessária para verificar se a empresa cumpre efetivamente suas obrigações legais. Assim, o compliance atua como uma sentinela da integridade psicofísica do obreiro, convertendo o dever de segurança em uma cultura organizacional inegociável.

## 2.3 O papel das normas regulamentadoras (nrs) e da auditoria estratégica na prevenção

As Normas Regulamentadoras (NRs), expedidas pelo órgão ministerial competente, balizam as exigências técnicas de segurança e saúde no trabalho. O compliance trabalhista utiliza essas normas como o roteiro mínimo para a conformidade.

A auditoria estratégica, conforme discutido pela doutrina contemporânea, não deve ser vista como uma atividade punitiva interna, mas como um diagnóstico de saúde corporativa. Através dela, verifica-se o cumprimento de normas críticas, como a NR-01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), a NR-05 (CIPA) e a NR-06 (EPI).

A integração das NRs ao programa de compliance permite a criação de uma estratégia de rastreabilidade. Através de registros auditáveis, como atas de reunião da CIPA, certificados de treinamento e recibos de entrega de EPIs com certificado de aprovação, a empresa constrói um histórico de conformidade que serve de prova em juízo.

A jurisprudência destaca que a inobservância das normas de segurança do trabalho é fator determinante para a configuração da responsabilidade do empregador, especialmente quando o acidente resulta em incapacidade laboral permanente.

Portanto, o cumprimento isolado das normas é insuficiente; é necessária a sistematização através do compliance para garantir que as medidas de proteção sejam eficazes e monitoradas.

O Judiciário tem imposto a implementação de políticas públicas e privadas de atenção às condições de saúde e segurança com base nas NRs, reforçando o caráter obrigatório e vinculante dessas normas para os empregadores regidos pela CLT. Ao integrar as NRs à cultura de integridade, a empresa não apenas previne acidentes, mas estabelece uma defesa técnica robusta, demonstrando que o risco foi gerido até o limite da técnica disponível.

### 3. METODOLOGIA

#### 3.1 O dever constitucional e legal de segurança no trabalho

O arcabouço normativo brasileiro impõe ao empregador o ônus de garantir a incolumidade do trabalhador. A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXVIII, estabelece como direito dos trabalhadores o "seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa". Esse dispositivo consagra a convivência de dois sistemas protetivos: o previdenciário, de natureza objetiva e custeado pelo empregador, e o civil, fundamentado na responsabilidade do agente causador do dano.

Complementarmente, a Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, define o acidente de trabalho como aquele que ocorre pelo exercício do

trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a redução da capacidade laboral.

O parágrafo 1º do artigo 19 da referida lei é taxativo ao atribuir à empresa a responsabilidade pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. Esse dever não é discricionário, mas imperativo, sendo que o descumprimento das normas de segurança e higiene do trabalho constitui, inclusive, contravenção penal

O cumprimento desse dever exige que a empresa preste informações detalhadas sobre os riscos da operação a executar, exercendo uma vigilância constante sobre o ambiente laboral. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus artigos 154 a 201, detalha as obrigações relativas à medicina e segurança do trabalho, servindo como base para a estruturação dos programas de conformidade.

O Compliance Trabalhista, portanto, sistematiza o cumprimento desses deveres legais, permitindo que o empregador elida a presunção de culpa mediante a comprovação documental de que adotou todas as cautelas possíveis e exigíveis para evitar o evento danoso.

### 3.2 A dualidade da responsabilidade civil: objetiva (teoria do risco) versus subjetiva (culpa)

7

A responsabilidade civil no acidente de trabalho vive uma tensão entre a regra geral da subjetividade (exigência de dolo ou culpa, conforme o texto constitucional) e a aplicação da responsabilidade objetiva fundamentada na Teoria do Risco (art. 927, parágrafo único, do Código Civil).

Essa dualidade foi objeto de intensos debates nos tribunais, culminando na tese de repercussão geral fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 932. A Corte Suprema consolidou o entendimento de que o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é plenamente compatível com o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal.

Assim, é constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho nos casos especificados em lei ou quando a atividade desenvolvida apresentar exposição habitual a risco especial com potencialidade lesiva.

Nesse contexto, o *Compliance* Trabalhista assume papel vital. Se a responsabilidade é subjetiva, o programa de conformidade atua diretamente na negação da culpa, demonstrando que não houve negligência, imperícia ou imprudência.

Se a responsabilidade for considerada objetiva, o *compliance* foca na quebra do nexo causal. Ao provar que o acidente ocorreu por culpa exclusiva da vítima — que, mesmo treinada, fiscalizada e advertida, deliberadamente descumpriu os protocolos de segurança — o empregador pode ser eximido do dever de indenizar.

### 3.3 A prova da diligência patronal e o ônus probatório como fator de mitigação

A prova da diligência patronal no acidente de trabalho é um elemento determinante para o desfecho processual, especialmente diante da tendência de inversão do ônus da prova em favor do trabalhador.

A doutrina contemporânea, com destaque para a obra de Sebastião Geraldo de Oliveira, defende a socialização dos riscos, mas reforça que a responsabilidade do empregador não é absoluta, devendo ser pautada na análise concreta do cumprimento do dever de segurança.

A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça reforça que, em atividades de risco notório, como o transporte de valores, é dever do empregador fornecer treinamento específico e escolta, sob pena de responder objetivamente por danos causados a seus prepostos.

O Compliance Trabalhista fornece o suporte documental necessário para que essa diligência não seja apenas uma alegação retórica, mas um fato comprovado. O ônus da prova recai sobre o empregador no que concerne à existência de causas excludentes de responsabilidade, cabendo a ele demonstrar que tomou todas as medidas necessárias à preservação da integridade física e psicológica do empregado.

A ausência de um programa de conformidade organizado torna essa prova extremamente complexa de ser produzida anos após o acidente, ao passo que registros auditáveis de fiscalização e uso de EPIs permitem ao magistrado quantificar a culpa de forma reduzida ou reconhecer a excludente de nexo causal.

A prova da diligência, portanto, é construída diariamente e de forma sistêmica. Ela abrange desde o fornecimento de equipamentos adequados até a comprovação de treinamentos constantes e fiscalização efetiva.

Quando a empresa demonstra que o acidente ocorreu apesar de todos os esforços preventivos, resta configurada a culpa exclusiva da vítima ou o fortuito externo, rompendo-se o nexo de causalidade essencial para a condenação. Dessa forma, o Compliance Trabalhista retira a organização da posição de vulnerabilidade processual, substituindo a dúvida pela certeza documental da cautela patronal.

## **4. RESPONSABILIDADE CIVIL E TEMA 932 DO STF**

### **4.1. A constitucionalidade da responsabilidade objetiva e o precedente vinculante**

A discussão sobre a natureza da responsabilidade civil do empregador por acidentes de trabalho atingiu sua maturação definitiva com o julgamento do Recurso Extraordinário nº 828.040, que originou o Tema 932 de Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal.

O ponto central da controvérsia residia na suposta antinomia entre o art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, que exige a comprovação de dolo ou culpa do empregador para a condenação indenizatória, e o art. 927, parágrafo único, do Código Civil, que autoriza a responsabilidade objetiva em atividades de risco.

O STF consolidou o entendimento de que não há incompatibilidade entre os dispositivos, mas sim uma convivência harmônica. A tese fixada estabelece que o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o texto constitucional, sendo legítima a responsabilização objetiva do empregador nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial com potencialidade lesiva.

O fundamento principal reside no fato de que o rol de direitos sociais previstos no art. 7º da CF/88 é exemplificativo e constitui um patamar mínimo protetivo, o qual pode ser ampliado pela legislação infraconstitucional para garantir a justiça plena às vítimas de situações perigosas.

9

Dessa forma, a responsabilidade civil subjetiva permanece como a regra geral no Direito brasileiro, mas o ordenamento admite a aplicação da responsabilidade objetiva sempre que o trabalhador for submetido a um ônus maior do que os demais membros da coletividade em razão da natureza de seu labor.

Esse entendimento pacifica a atuação da Justiça do Trabalho, permitindo que o magistrado avalie se o risco gerado pela atividade empresarial justifica a dispensa da prova de culpa para a configuração do dever de indenizar.

### **4.2. A prova da diligência patronal e o ônus probatório como fator de mitigação**

Ainda que a atividade seja enquadrada na modalidade de responsabilidade objetiva, o dever de indenizar não é automático ou absoluto. A aplicação do Tema 932 do STF não instituiu a teoria do risco integral, mas sim a teoria do risco criado ou proveito.

Isso significa que o nexo de causalidade entre a conduta (ou omissão) do empregador e o dano sofrido pelo trabalhador continua sendo um pressuposto indispensável. É nesse cenário que a prova da diligência patronal, estruturada por meio de um programa de Compliance Trabalhista, assume protagonismo como fator de mitigação ou exclusão da responsabilidade.

A jurisprudência é pacífica ao admitir que a culpa exclusiva da vítima atua como excludente de responsabilidade, mesmo na sua forma objetiva, pois tem o condão de romper o nexo causal. Para que essa excludente seja reconhecida, cabe ao empregador demonstrar que o dano foi causado por conduta imprudente, negligente ou voluntária do próprio prejudicado, que agiu em desacordo com as normas de segurança devidamente instruídas.

A demonstração de que o funcionário foi treinado, utilizava os EPIs fornecidos e possuía plena ciência dos riscos, mas optou por conduta desviante, afasta o dever de reparação por inexistência de liame causal atribuível à empresa.

Nesse contexto, o impacto do precedente vinculante na estratégia de defesa é direto: o Compliance Trabalhista deixa de ser um "extra" e passa a ser a base do prontuário de defesa técnica. Ao sistematizar o cumprimento das obrigações legais e regulamentares, a empresa retira de si o ônus de uma condenação injusta baseada em presunções.

A prova da diligência extrema, manifestada por logs de treinamento, auditorias internas de segurança e fiscalização rigorosa do ambiente, permite ao julgador concluir que a empresa exauriu todas as cautelas exigíveis. Assim, o Compliance funciona como a "prova de vida" da gestão de riscos, transformando a responsabilidade objetiva em um campo de debate sobre a integridade do nexo de causalidade.

## 5. COMPLIANCE COMO FATOR DE MITIGAÇÃO: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

A efetividade de um programa de Compliance Trabalhista não é aferida meramente pela sua existência formal, mas pela sua capacidade de influenciar o convencimento judicial através da produção de provas robustas de diligência.

A jurisprudência pátria tem consolidado o entendimento de que a comprovação rigorosa do cumprimento de normas de segurança, acompanhada de fiscalização efetiva e treinamento adequado, possui o condão de romper o nexo causal ou afastar a culpa patronal. Tal percepção afasta a ideia de uma responsabilidade cega do empregador, valorando a conduta proativa na gestão de riscos ocupacionais.

Nesse sentido, tribunais têm reconhecido a excludente de responsabilidade por culpa exclusiva da vítima quando o empregador demonstra que exauriu seus deveres de cuidado.

Em julgado paradigmático, a Corte Superior Trabalhista concluiu que o acidente ocorrido por imprudência do trabalhador, que, mesmo tendo recebido treinamento adequado e estando ciente das normas de segurança, acessou área restrita e descumpriu protocolos, afasta o nexo de causalidade, ainda que se pretenda a aplicação da responsabilidade objetiva:

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA PELOS RECLAMANTES. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. ACIDENTE DE TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA CARACTERIZADA. EXCLUDENTE DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR (SÚMULA 126 DO TST). **Concluiu o Tribunal Regional, com base nas conclusões da perícia realizada e a prova testemunhal, que, na hipótese, houve culpa exclusiva da vítima, já que "o autor foi imprudente, na medida em que, sem autorização, acessou área restrita, transpassou a barreira física de segurança existente no silo de agregados e realizou um procedimento estranho, revelando que a culpa no sinistro foi somente sua".** Ademais, restou registrado que o autor estava ciente das normas e recebeu treinamento adequado para saber que não deveria estar no local restrito e que, conforme a perícia, houve a retirada voluntária do guarda-corpo que protegia o local de eventuais acidentes afastando assim a negligência da reclamada. E não foi encontrada nenhuma irregularidade no meio ambiente de trabalho capaz de contribuir para a queda do empregado no interior do funil. Diante do quadro fático descrito no acórdão regional, insuscetível de reexame por esta Corte, nos termos da Súmula 126 do TST, conclui-se que o acidente se deu por culpa exclusiva da vítima, o que afasta o nexo de causalidade, ainda que se adote a responsabilidade objetiva pretendida pelo agravante. Agravo de instrumento não provido. (Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). Acórdão: 1000733-82.2020.5.02.0028. Relator(a): DELAIDE ALVES MIRANDA ARANTES. Data de julgamento: 28/06/2022. Juntado aos autos em 04/07/2022.)

A mitigação da responsabilidade patronal ou a sua total exclusão também é observada sob o prisma do dever de fiscalização efetiva. O Tribunal Superior do Trabalho destaca que não basta ao empregador o fornecimento formal do Equipamento de Proteção Individual (EPI); é imperativo que a empresa exija e fiscalize o seu uso constante, conforme preconiza o art. 7º, XXII, da Constituição Federal. A demonstração de que a empresa cumpriu esse ciclo completo de conformidade é o que permite afastar o dever de indenizar em face de condutas imprudentes do trabalhador.

A jurisprudência trabalhista reforça que a adoção de medidas suficientes para a manutenção de um ambiente hígido, somada à comprovação de treinamento prévio e advertências anteriores quanto à observância das normas de segurança, caracteriza a culpa exclusiva da vítima em casos de desrespeito deliberado às orientações passadas. O TST entende que o descumprimento grave às normas de segurança pelo empregado, quando este foi devidamente orientado e fiscalizado, rompe o dever de indenizar:

EMENTA: AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CERCEAMENTO DO DIREITO DE PROVA. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA Nº 297, ITENS I E II, DO TST. PREJUDICADO O EXAME DA TRANSCENDÊNCIA ANTE A CONSTATAÇÃO DE ÓBICE PROCESSUAL PARA O PROCESSAMENTO DO RECURSO DE REVISTA. (...) Discute-se a responsabilidade civil da empregadora na hipótese de acidente de trabalho (atropelamento do empregado). No caso, foi registrado que o de cujus, “em total desprezo às orientações passadas para fins de resguardar sua segurança, portou-se contrariamente às normas, dando causa ao acidente do qual foi vítima, pois desceu da cabine do caminhão durante o carregamento de cana pelo guincho e, ao postar-se atrás deste, foi vítima de atropelamento”. **Ademais, consta no acórdão regional que “ a prova oral demonstrou que a reclamada não foi omissa quanto à disponibilização de efetiva segurança, notadamente através de treinamento para o desempenho das atividades para as quais o empregado foi contratado ” e que “ restou demonstrado que o 'de cujus' não observou as normas de segurança de trabalho, deixando de tomar as devidas precauções a fim de evitar a ocorrência do acidente que o vitimou, tendo a prova oral esclarecido que o de cujus já havia sido advertido duas semanas antes do acidente por descer do caminhão antes do sinal sonoro, ou seja, mesma atitude que acabou causando o acidente fatal ”.** Nesse contexto, para se chegar à conclusão diversa, de que houve culpa da empregadora no acidente de trabalho sofrido pelo empregado, seria necessário reexaminar o conjunto fático-probatório produzido nos autos, procedimento vedado nesta instância recursal de natureza extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Agravo desprovido, restando PREJUDICADO o exame da transcendência do recurso de revista. (Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Acórdão: 0011134-56.2019.5.15.0150. Relator(a): JOSE ROBERTO FREIRE PIMENTA. Data de julgamento: 22/08/2025. Juntado aos autos em 26/08/2025.)

Esses precedentes do Tribunal Superior do Trabalho demonstram que o Compliance Trabalhista atua como um verdadeiro prontuário de defesa técnica nas relações de emprego. Ao sistematizar o cumprimento das obrigações legais, a empresa retira de si o ônus de uma condenação baseada exclusivamente no risco da atividade. A prova da diligência patronal — manifestada por registros de auditorias, treinamentos constantes e fiscalização ostensiva — permite ao magistrado reconhecer a ocorrência de excludentes, conferindo segurança jurídica às organizações que tratam a segurança do trabalho como um valor inegociável.

12

## 6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise qualitativa dos dados e dos precedentes colhidos demonstra que a implementação de um programa de Compliance Trabalhista funciona como um escudo jurídico robusto, operando uma transição fundamental na dinâmica processual: a substituição da presunção de culpa pela prova da diligência extrema.

Verificou-se que a existência de departamentos de conformidade ativos, dotados de autonomia para monitorar e, se necessário, interromper operações que não atendam aos requisitos de segurança, impacta diretamente a percepção do julgador sobre a responsabilidade do empregador.

Os resultados apontam que o Compliance retira a empresa da posição de vulnerabilidade processual ao converter o dever geral de cautela em evidências auditáveis. Enquanto o cumprimento isolado de Normas Regulamentadoras pode ser falho ou de difícil comprovação anos após o sinistro, o sistema de conformidade cria uma trilha de rastreabilidade.

A apresentação de registros de sistema, logs de acesso a áreas de risco condicionados ao treinamento prévio e relatórios de auditoria interna possui valor probatório superior ao depoimento de testemunhas que tentam recordar fatos distantes.

Contudo, a discussão revela que o denominado "compliance de fachada" (paper program) não apenas é inócuo, mas pode ser prejudicial à defesa da empresa. Documentos que existem apenas no plano formal, sem reflexo real no chão de fábrica, são facilmente desmascarados por perícias judiciais e depoimentos testemunhais.

Para que haja a mitigação da responsabilidade civil, o compliance deve ser efetivo, demonstrando que a empresa não apenas "tem" as regras, mas as "impõe" através de seu poder disciplinar. O Judiciário tem se mostrado rigoroso na análise da efetividade desses programas, exigindo que a gestão de riscos seja demonstrada até o limite do que a técnica e a ciência permitem.

Nesse sentido, a jurisprudência tem valorizado o comportamento preventivo e ético da organização no momento da fixação do quantum indenizatório. Ao aplicar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, os tribunais tendem a arbitrar valores menores em condenações por danos morais quando resta comprovado que o empregador investiu pesadamente em prevenção e que o evento danoso foi uma fatalidade isolada ou decorreu de conduta imprevisível do obreiro.

O caráter pedagógico e sancionatório da indenização é temperado pela demonstração de que a empresa já adota as melhores práticas de mercado para evitar acidentes.

A eficácia da gestão de riscos, portanto, manifesta-se na capacidade da empresa em provar que não houve omissão administrativa nas hipóteses em que devia e podia agir para evitar o resultado. Quando o arsenal probatório, construído diariamente pelo compliance, evidencia que o ambiente era seguro e que a fiscalização era onipresente, rompe-se o nexo causal.

A discussão demonstra que a mitigação da culpa patronal está intrinsecamente ligada à capacidade de demonstrar que o risco foi gerido de forma sistêmica, transformando a segurança do trabalhador de um requisito burocrático em um valor corporativo inegociável.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo permitiu concluir que o Compliance Trabalhista não deve ser encarado apenas como um custo administrativo, mas como um investimento estratégico essencial para a sustentabilidade das organizações e para a preservação da integridade física dos trabalhadores.

A hipótese inicial foi confirmada: a implementação e, principalmente, a fiscalização efetiva de normas de segurança e saúde ocupacional por meio de um programa de conformidade robusto constituem elementos fundamentais para a mitigação da responsabilidade civil do empregador.

A mitigação da responsabilidade ocorre por duas vias principais que se complementam no cotidiano corporativo. Primeiro, pela prevenção real do dano, reduzindo drasticamente a incidência de acidentes através de um sistema que impede a execução de tarefas em condições inseguras.

Segundo, pela construção de um arsenal probatório qualificado, que permite demonstrar ao Poder Judiciário a ausência de culpa nas hipóteses de responsabilidade subjetiva ou a ocorrência de excludentes de nexo causal, como a culpa exclusiva da vítima, nos casos regidos pela responsabilidade objetiva do Tema 932 do STF. O Compliance retira a empresa da posição de vulnerabilidade processual ao substituir a dúvida pela certeza documental da diligência patronal.

A pesquisa demonstrou que o diferencial da conformidade efetiva reside na sua capacidade de transformar o dever de segurança em uma cultura organizacional. Não basta o fornecimento formal de equipamentos ou a redação de manuais; é imperativo que o sistema de integridade seja capaz de monitorar, auditar e punir o descumprimento das ordens de serviço.

Quando o Judiciário avalia um acidente sob o prisma da gestão de riscos, a existência de registros auditáveis de treinamento e fiscalização atua como a prova da conduta diligente, sendo capaz de afastar a presunção de negligência que frequentemente recai sobre o empregador.

Por fim, recomenda-se que as empresas busquem a integração total entre os setores jurídico, de recursos humanos e de segurança do trabalho. A construção de programas de integridade laboral deve refletir a realidade operacional de cada setor econômico, garantindo que o compliance seja um instrumento vivo de proteção.

O Poder Judiciário, por sua vez, deve valorizar as práticas de conformidade efetiva, conferindo segurança jurídica aos empregadores que tratam a segurança do trabalhador como

um valor inegociável. A cultura da conformidade é, em última análise, a ferramenta mais eficaz para a proteção da dignidade do trabalhador e para a saúde financeira da empresa.

## REFERÊNCIAS

AFONSO, Marcio et al. Compliance trabalhista: auditoria estratégica para mitigação de passivos. *Gestão & Saúde*, v. 15, n. 12, 2024. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/rgs>. Acesso em: 05 maio 2026.

ANTONIK, L. R. Compliance, Ética, Responsabilidade Social e Empresarial. Curitiba: Editora Alta Books, 2016.

ARAÚJO, L. A. M. de. Auditoria trabalhista e previdenciária. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2021.

ASSIS, D. da C. Auditoria trabalhista: um enfoque nesta ferramenta contábil... *Revista Científica Semana Acadêmica*, Fortaleza, n. 000048, 2013.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 05 maio 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidente da República, [1943]. 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 em: 05 maio 2026.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidente da República, [1991]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 05 maio 2026.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidente da República, [2002]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 05 maio 2026.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidente da República, [2013]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm). Acesso em: 05 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 828.040. Tema 932. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Julgado em 12 mar. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 05 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2025. Brasília, DF: TST, 2026. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/estatistica>. Acesso em: 05 maio 2026.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. *Metodologia Científica*. 10. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2022.

VIEIRA, R. B.; NEVES, A. I. P. *Manual de Auditoria Trabalhista: Teoria e Prática na Auditoria Trabalhista*. 1. ed. Curitiba: CRV, 2015.