



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Recurso de Revista

1000741-48.2024.5.02.0342

Relator: MAURICIO GODINHO DELGADO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 29/07/2025

Valor da causa: R\$ 66.209,63

Partes:

RECORRENTE: PRUMO ENGENHARIA LTDA

ADVOGADO: MARCELA DA SILVA BERTO LIMA

ADVOGADO: CAMILA CAVALCANTI DOURADO

ADVOGADO: CAROLINA FERREIRA VAZ CAMPOS

ADVOGADO: EDMUNDO SALOMAO JUNIOR

ADVOGADO: PEDRO HORTA ANDRADE

RECORRIDO: DAVID FERNANDO FERREIRA DE OLIVEIRA

ADVOGADO: NOEMI CRISTINA DE OLIVEIRA

ADVOGADO: CARLA TREVISAN RANIERI MAZARIN



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RR - 1000741-48.2024.5.02.0342

ACÓRDÃO
3ª Turma
GMMGD/lbb/rmc

RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. AGRESSÃO FÍSICA DESFERIDA CONTRA EMPREGADO POR COLEGA DE TRABALHO NO EXERCÍCIO DO TRABALHO OU EM RAZÃO DELE. DANO MORAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. O no sso ordenamento jurídico mantém como **regra geral**, no tocante à responsabilidade civil, a noção da responsabilidade subjetiva, ou seja, mediante a aferição de culpa (*lato sensu*) do autor do dano (art. 186 e *caput* do art. 927, Código Civil). Sem adentrar na discussão em torno da ilicitude ocorrida na esfera penal, tampouco em torno de eventual enquadramento da conduta lesiva em determinado tipo penal, é certo que a agressão física perpetrada por colega de trabalho, no curso da relação de emprego e em ambiente laboral, importa na incursão na prática de ato ilícito também dentro da esfera civil (nos moldes do referido art. 186 do Código Civil). Com efeito, da análise dos art. 933 e 932, III, do Código Civil, extrai-se que **o empregador** ou comitente **é civilmente responsável por atos de seus empregados**, **serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele**; e que **responderá por tais atos praticados, ainda que não haja culpa de sua parte**. Exsurge, portanto, dos referidos dispositivos, a responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos praticados por seus empregados. No caso concreto, o TRT assentou ter restado comprovada a “*agressão física sofrida pelo reclamante (‘pedrada’ no peito) e desferida por colega de trabalho*”. Nesse contexto, a partir de uma interpretação sistemática do ordenamento jurídico, com fundamento nas normas já referidas, e com fulcro nas premissas constantes no acórdão regional chega-se à **conclusão de que o empregador deve ser objetivamente responsabilizado**, sendo dispensável, portanto, qualquer perquirição em torno de sua culpa. A responsabilidade do empregador, no caso concreto, decorre da ausência de cuidados adequados e medidas razoáveis para garantir um ambiente de trabalho minimamente seguro. A empresa tem o dever de proteger a dignidade dos trabalhadores, conforme estabelecido no artigo 1º da Constituição Federal, e de implementar meios de segurança que previnam agressões verbais e físicas contra seus empregados e representantes. Isso contribui para reduzir os riscos inerentes a sua atividade empresarial, como estipulado no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal. Esclareça-se, por oportuno, que a assunção dos



riscos do empreendimento ou do trabalho impõe a exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal característica e, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução, inclusive o de reparação civil, na forma do artigo 932, III, do Código Civil. Vale ressaltar que o Brasil, como signatário da Convenção Internacional nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em 1992, ratificada em 1994, deve adotar medidas relativas à segurança, à higiene e à proteção do meio ambiente de trabalho. Nesse sentido, o artigo 4º, item 2, da referida Convenção. No mesmo passo, o Enunciado 39 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada no Tribunal Superior do Trabalho (TST). Logo, deve ser assegurada ao trabalhador a indenização pelo dano moral sofrido em decorrência da agressão física sofrida. Assim, reputa-se que a causa **não** oferece transcendência com relação aos reflexos de natureza econômica, política, social ou jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, da CLT. **Recurso de revista não conhecido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista nº TST-RR-1000741-48.2024.5.02.0342**, em que é Recorrente **PRUMO ENGENHARIA LTDA.** e é Recorrido **DAVID FERNANDO FERREIRA DE OLIVEIRA.**

O Tribunal Regional do Trabalho de origem recebeu o recurso de revista.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 95, § 2º, do RITST.

É o relatório.

V O T O

Tratando-se de recurso de revista interposto contra acórdão regional publicado sob a vigência das alterações promovidas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, sua análise se submete ao crivo da transcendência, a teor dos arts. 896-A, § 1º, da CLT; 246 e 247 do RITST.

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. AGRESSÃO FÍSICA DESFERIDA CONTRA EMPREGADO POR COLEGA DE TRABALHO NO EXERCÍCIO DO TRABALHO OU EM RAZÃO DELE. DANO MORAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA

Eis o teor do acórdão regional:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Os artigos 186 e 927 do Código Civil (Lei 10.406, de 10.1.2002) explicitam a matéria relativa à obrigação de indenizar da seguinte forma:

"Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito."

"Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, é obrigado a repará-lo."



O inciso V, do artigo 5º, da Constituição Federal, garante indenização, enquanto o inciso X dispõe que são invioláveis "a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas", circunscrevendo o dano moral que merece reparação.

Na CLT foram instituídos os seguintes regramentos sobre a matéria:

"Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física."

São, portanto, requisitos cumulativos para caracterização da obrigação, a prática de ato ilícito (por ação ou omissão, decorrente de dolo ou culpa), a verificação de prejuízo e a presença de nexo causal entre a ação e o dano moral.

Na hipótese em exame, foi reconhecido em sentença que a agressão física sofrida pelo reclamante ("pedrada" no peito) e desferida por colega de trabalho acarreta a responsabilidade civil do empregador, condenado a reparar o prejuízo moral correspondente.

Incontrovertida a agressão física, recai sobre o empregador responsabilidade objetiva, nos termos dos artigos arts. 932, III e 933, do Código Civil, que determinam que são responsáveis pela reparação civil o empregador, por seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. Assim, não há que se discutir se houve ou não culpa do empregador, afastando-se igualmente culpa exclusiva da vítima (f. 162/163), que atuou em consonância com suas atribuições. Neste sentido a jurisprudência do TST a seguir transcrita:

"RECURSO DE REVISTA. TEMA RECEBIDO PELO TRT DE ORIGEM. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. AGRESSÃO FÍSICA DESFERIDA CONTRA EMPREGADO POR COLEGA DE TRABALHO DURANTE O EXPEDIENTE E NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA. DANOS MORAIS E MATERIAIS. O nosso ordenamento jurídico mantém como regra geral, no tocante à responsabilidade civil, a noção da responsabilidade subjetiva, ou seja, mediante a aferição de culpa (lato sensu) do autor do dano (art. 186 e caput do art. 927, Código Civil). Com efeito, é certo que a agressão física perpetrada por colega de trabalho, no curso da relação de emprego e em ambiente laboral, importa na incursão na prática de ato ilícito dentro da esfera civil (nos moldes do referido art. 186 do Código Civil). Com efeito, da análise dos arts. 933 e 932, III, do Código Civil, extrai-se que o empregador ou comitente é civilmente responsável por atos de seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; bem como que responderá por tais atos praticados, ainda que não haja culpa de sua parte. Exsurge, portanto, dos referidos dispositivos, a responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos praticados por seus empregados. Assim, a partir de uma interpretação sistemática do ordenamento jurídico, com fundamento nas normas referidas, e com fulcro nas premissas constantes no acórdão regional - no sentido de que houve agressão perpetrada, mediante golpes com uma barra de ferro, desferidos por um motorista terceirizado da Reclamada (que aguardava o carregamento de seu caminhão com açúcar) contra o Reclamante durante o expediente e nas dependências da própria empresa, - conduz à conclusão de que o empregador deve ser objetivamente responsabilizado, sendo dispensável, portanto, qualquer perquirição em torno de sua culpa. Diante do exposto, estão presentes os requisitos legais para a condenação ao pagamento de indenização decorrente dos danos morais, estéticos e materiais. Recurso de revista conhecido e provido no tema" (RR-814-65.2015.5.18.0129, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18/09/2020).

"RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. AGRESSÃO FÍSICA PERPETRADA POR COLEGA DE TRABALHO NO AMBIENTE LABORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Trata-se de pedido de pagamento de indenização por danos morais formulado em razão de agressão física sofrida pelo reclamante, durante a jornada de trabalho na churrascaria em que laborava, praticada por garçom, colega de trabalho, que lhe desferiu um golpe de faca no abdome, que resultou em sangramento e afastamento do trabalho apenas no dia do evento lesivo. O Tribunal Regional reformou a sentença para excluir da condenação o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) decorrente deste fato incontroverso nos autos. Concluiu o TRT que o golpe de faca desferido por colega de trabalho contra o reclamante, ainda que no ambiente de trabalho, não pode evidenciar ou fazer intuir a omissão do empregador. Entretanto, ao contrário do que entendeu a Turma Regional, no caso ora analisado não se deve



perscrutar a existência de culpa da reclamada no evento lesivo. Isso porque a agressão física praticada por empregado, nos termos em que narrado na decisão regional, atrai a responsabilidade objetiva do empregador, a qual prescinde da análise da existência de culpa. Tal responsabilidade objetiva decorre do próprio Código Civil que, no intuito de facilitar a reparação de determinados danos, enumerou em seu art. 932 algumas hipóteses em que a reparação civil recai solidariamente sobre certas figuras independentemente da existência de culpa ou participação no ato lesivo. No caso, a responsabilidade civil do empregador pelos atos ilícitos cometidos por seus empregados no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, está expressamente prevista no inciso III do art. 932 do Código Civil, que se amolda perfeitamente ao caso narrado na decisão recorrida. Portanto, nesse contexto em que o acórdão regional revela que o reclamante teve sua integridade física atacada por colega de trabalho mediante golpe de faca no seu ambiente laboral, emerge o dever de reparação por danos morais da reclamada, independentemente da análise de culpa empresarial no evento lesivo. Precedentes. Constatado o dano moral decorrente da conduta ilícita do empregado da reclamada e considerando que tal ato ensejou afastamento do reclamante ao trabalho apenas no dia do evento lesivo, conforme se depreende dos autos, no caso, observando a capacidade econômica das partes e demais elementos pertinentes ao arbitramento da condenação por dano extrapatrimonial, deve ser privilegiado o princípio da imediatidade da prova como norteador da quantificação do dano moral. Isso porque, embora a agressão física com arma branca consignada na decisão regional implique necessariamente maior reprovabilidade da conduta, tem-se que os autos não revelam maior gravidade decorrente deste ato ilícito, nem o reclamante informa na inicial a extensão do dano sofrido decorrente desse acontecimento. Nesse contexto, em que ausentes outros elementos pelos quais se possa aferir a desproporção entre o dano sofrido e o valor anteriormente arbitrado, deve-se priorizar a quantificação do dano moral fixado pela Juíza de primeira instância, uma vez que ela teve contato direto com as partes, seus procuradores e testemunhas, tendo melhores condições de avaliar o alcance e repercussão do dano. Ademais, a jurisprudência do TST é firme no sentido de que a revisão do valor da indenização por danos morais nesta instância extraordinária apenas se deve dar nos casos em que os valores arbitrados são irrisórios ou exorbitantes, o que não é possível constatar no caso concreto. Sentença restabelecida para condenar a reclamada a pagamento de compensação por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Recurso de revista conhecido e provido" (RR-955-44.2010.5.01.0061, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 05/04/2019).

Considerando o contrato de trabalho sob exame e a necessidade de se imprimir caráter pedagógico à condenação, como forma de incentivar condições de trabalho adequadas e preservar a dignidade do trabalhador, a indenização por danos morais (R\$ 30.000,00) foi adequadamente modulada, não havendo que se falar em redução.

O Supremo Tribunal Federal decidiu que o tabelamento das indenizações por dano extrapatrimonial ou danos morais trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, 223-G) deverá ser observado pelo julgador como critério orientador de fundamentação da decisão judicial. Isso não impede, contudo, a fixação de condenação em quantia superior, desde que devidamente motivada, como no caso sob exame.

Nego provimento. (g.n.)

Opostos embargos de declaração, a decisão foi mantida, nos seguintes termos:

Omissão, contradição ou obscuridade não estão configuradas.

Decorre da análise das alegações ora opostas a pretensão da embargante de mera revisão do julgado, objetivo a ser atingido tão-somente por meio jurídico próprio.

As indagações subjetivas da parte não autorizam a interposição da medida, que não prescinde da ocorrência de um dos defeitos acima apontados, ainda que invocada a hipótese delineada na Súmula 297 do C. Tribunal Superior do Trabalho.

Ao juiz se impõe indicar, com precisão e clareza, os fundamentos que formaram seu convencimento, adotando conclusão razoável e coerente, o que foi observado, não se entendendo violado dispositivo legal, ou constitucional.

É o voto. (g.n.)

A Recorrente, em suas razões recursais, pugna pela reforma do acórdão

regional.

À análise.



De início, pontue-se que a Lei n. 13.467/2017, vigente a partir de 11.11.17, buscou regular os danos extrapatrimoniais e sua reparação nas relações de trabalho, por meio da inserção do novo Título II-A na CLT ("Do Dano Extrapatrimonial"), composto pelos art. 223-A até 223-G.

A interpretação das regras fixadas no novo Título II-A da CLT, integrado pelos art. 223-A até 223-G, não pode ser, naturalmente, meramente literalista, devendo observar, sem dúvida, os métodos científicos de interpretação jurídica, tais como o lógico-racional, o sistemático e o método teleológico.

Dessa maneira, é possível harmonizar os preceitos inseridos, em novembro de 2017, na CLT, com o conjunto jurídico mais amplo, inclusive estampado na Constituição da República, nos diplomas internacionais sobre Direitos Humanos subscritos pelo Brasil (e que aqui ingressam com *status* de norma supralegal) e nos demais diplomas normativos que regulam a matéria, sejam situados dentro do Direito do Trabalho, sejam situados fora do Direito do Trabalho (Código Civil de 2002, por exemplo), porém aplicáveis à regência dos danos morais, inclusive estéticos, e, nessa medida, às relações trabalhistas.

Ultrapassada essa questão, a conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego.

O direito à indenização por dano moral encontra amparo no artigo 5º, V e X, da Constituição da República; e no artigo 186 do Código Civil, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano.

O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988.

Observe-se que, no âmbito da relação de emprego, ao tempo em que a ordem jurídica confere ao empregador a larga e impressionante prerrogativa de estruturar, reger, controlar e até punir no espaço do seu empreendimento, também estabelece o contraponto da obrigação de proteger os direitos de personalidade da pessoa humana trabalhadora.

Com efeito, a Constituição de 1988, bem como os influxos do princípio democrático dela decorrentes, impõem a racionalização e civilização do poder empregatício, de forma a se harmonizar à relevância dos princípios, regras e institutos constitucionais que asseguram a tutela aos direitos de personalidade do ser humano partícipe da relação de emprego no polo obreiro.

Na hipótese dos autos, discute-se a responsabilização do empregador pela agressão física sofrida pelo Reclamante, seu empregado, por ato provocado por colega de trabalho.

A Corte de origem compreendeu que a Reclamada deve responder objetivamente, considerando a sua obrigação quanto aos atos dos seus empregados no exercício do trabalho ou em razão dele, nos termos do art. 932, III, e art. 933, ambos do Código Civil.

Não merece reforma o acórdão regional.



No que tange à **responsabilidade civil e aos danos morais**, registre-se que o nosso ordenamento jurídico mantém como **regra geral**, no tocante à responsabilidade civil, a noção da responsabilidade subjetiva, ou seja, mediante a aferição de culpa (*lato sensu*) do autor do dano (art. 186 e *caput* do art. 927, Código Civil).

Sem se adentrar na discussão em torno da ilicitude ocorrida na esfera penal, ante a tipicidade da conduta (art. 121 do Código Penal), é certo que a agressão física perpetrada por colega de trabalho, no curso da relação de emprego e ambiente laboral, importa na incursão na prática de ato ilícito também dentro da esfera civil (nos moldes do referido art. 186 do Código Civil).

Com efeito, da análise dos art. 933 e 932, III, do Código Civil, extrai-se que **o empregador** ou comitente **é civilmente responsável por atos de seus empregados**, serviçais e prepostos, **no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele**; bem como que **responderá por tais atos praticados, ainda que não haja culpa de sua parte**. Exsurge, portanto, dos referidos dispositivos, a responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos praticados por seus empregados.

No caso concreto, o TRT assentou ter restado comprovada a “*agressão física sofrida pelo reclamante (‘pedrada’ no peito) e desferida por colega de trabalho*”.

Assim, a partir de uma interpretação sistemática do ordenamento jurídico, com fundamento nas normas referidas, e com fulcro nas premissas constantes no acórdão regional - **agressão física (“pedrada” no peito) desferida por outro empregado da Reclamada contra o Reclamante no exercício do trabalho ou em razão dele – chega-se à conclusão de que o empregador deve ser objetivamente responsabilizado**, sendo dispensável, portanto, qualquer perquirição em torno de sua culpa.

No que diz respeito ao meio ambiente de trabalho e à preservação da integridade física do trabalhador, Raimundo Simão de Melo esclarece, de forma louvável:

"No Direito do Trabalho, o bem ambiental envolve a vida do trabalhador como pessoa e integrante da sociedade, devendo ser preservado por meio da implementação de adequadas condições de trabalho, higiene e medicina do trabalho. Cabe ao empregador, primeiramente, a obrigação de preservar e proteger o meio ambiente laboral e, ao Estado e à sociedade, fazer valer a incolumidade desse bem. Nesse sentido, estabelece a Constituição Federal de 1988 (arts. 1º e 170), como fundamentos do Estado Democrático de direito e da ordem econômica dos valores sociais do trabalho, a dignidade da pessoa humana e o respeito ao meio ambiente. Desrespeitado esse bem, fixa a Carta Maior a obrigação de reparação em todos os seus aspectos administrativos, penais e civis, além dos de índole estritamente trabalhista, como previsto em outros dispositivos constitucionais e legais. Essa responsabilidade, como estabelecem os arts. 225, § 3º, da Constituição e 14, § 1º, da Lei nº 6.938/81 (Lei de Política Nacional do Meio Ambiente), é de natureza objetiva (...)" (in MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador. 4ª Ed. São Paulo: LTr, 2010. pp. 36 e 37).

A jurisprudência desta Corte estabeleceu que é objetiva a responsabilidade do empregador nas hipóteses em que dano é provocado por seus prepostos ou empregados. Confira-se:

(...) C) RECURSO DE REVISTA. TEMA RECEBIDO PELO TRT DE ORIGEM. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. **ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. AGRESSÃO FÍSICA DESFERIDA CONTRA EMPREGADO POR COLEGA DE TRABALHO DURANTE O EXPEDIENTE E NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA. DANOS MORAIS E MATERIAIS.** O nosso ordenamento jurídico mantém como regra geral, no tocante à responsabilidade civil, a noção da responsabilidade subjetiva, ou seja, mediante a aferição de culpa (*lato sensu*) do autor do dano (art. 186 e *caput* do art. 927, Código Civil). **Com efeito, é certo que a agressão física perpetrada por colega de trabalho, no curso da relação de emprego e em ambiente laboral, importa na incursão na prática de ato ilícito dentro da esfera civil (nos moldes do referido art. 186 do Código Civil). Com efeito, da análise dos arts. 933 e 932, III, do Código Civil, extrai-se que o empregador ou comitente é civilmente responsável por atos de seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; bem**



como que responderá por tais atos praticados , ainda que não haja culpa de sua parte. Ex surge, portanto, dos referidos dispositivos, a responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos praticados por seus empregados. Assim, a partir de uma interpretação sistemática do ordenamento jurídico, com fundamento nas normas referidas, e com fulcro nas premissas constantes no acórdão regional - no sentido de que houve agressão perpetrada, mediante golpes com uma barra de ferro, desferidos por um motorista terceirizado da Reclamada (que aguardava o carregamento de seu caminhão com açúcar) contra o Reclamante durante o expediente e nas dependências da própria empresa, - conduz à conclusão de que o empregador deve ser objetivamente responsabilizado, sendo dispensável, portanto, qualquer perquirição em torno de sua culpa. Diante do exposto, estão presentes os requisitos legais para a condenação ao pagamento de indenização decorrente dos danos morais, estéticos e materiais. Recurso de revista conhecido e provido no tema. (RR-814-65.2015.5.18.0129, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18/09/2020).

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO. ACIDENTE DE TRABALHO. **RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. AGRESSÃO FÍSICA DESFERIDA CONTRA EMPREGADO POR COLEGA DE TRABALHO DURANTE O EXPEDIENTE E NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA. DANOS MORAIS.** 1. O Tribunal Regional registrou ser incontroverso o típico acidente de trabalho sofrido pelo reclamante, já que foi vítima de agressão física no ambiente laboral, perpetrada por colega de trabalho, prestador de serviço de segurança. A agressão ensejou o registro da ocorrência e realização de exame de corpo de delito, bem como o afastamento obreiro por 14 dias. 2. Analisando as premissas fáticas e jurídicas apresentadas, observa-se que a questão central reside na determinação da responsabilidade civil do empregador em casos de agressão física praticada por empregado no ambiente de trabalho. 3. O ordenamento jurídico brasileiro, em regra, adota a responsabilidade subjetiva, fundada na culpa (art. 186 e 927 do Código Civil). Contudo, em situações específicas, como a presente, a responsabilidade objetiva se impõe. 4. A jurisprudência desta Corte, em consonância com o disposto nos artigos 932, III, e 933 do Código Civil, reconhece a responsabilidade objetiva do empregador pelos atos ilícitos praticados por seus empregados, no exercício do trabalho ou em razão dele. Tal entendimento decorre da assunção dos riscos da atividade empresarial, que impõe ao empregador os ônus decorrentes do contrato de trabalho e de sua execução. Precedentes. 5. No caso em apreço, considerando os elementos fáticos delineados no acórdão regional, verifica-se que a agressão física, perpetrada por colega de trabalho no ambiente laboral e durante o expediente, enseja a aplicação da responsabilidade objetiva. A análise da culpa do empregador, portanto, torna-se irrelevante, sendo suficiente a comprovação do ato ilícito e do nexo causal com a atividade laboral. 6. Além disso, cumpre observar que o agressor não era um terceiro estranho às atividades do empregador, mas sim um prestador de serviços terceirizado, incumbido da segurança do estabelecimento. Em outras palavras, o agressor integrava a dinâmica da empresa. 7. Ressalta-se, outrossim, que a situação em análise não configura fato de terceiro, uma vez que o fato capaz de afastar a responsabilidade do empregador é aquele extraordinário, inteiramente alheio às circunstâncias abrangidas pela regra responsabilizatória e que não poderia ser evitado ou controlado pelo empregador. Na hipótese, a violência perpetrada contra o empregado não pode ser considerada fato de terceiro para fins de aferição da responsabilidade trabalhista, porquanto, conforme já exposto, o agressor não era estranho às atividades do empregador, mas sim um de seus prepostos. 8. Destarte, demonstrados o dano e o nexo causal com as condições laborais, e considerando a existência de responsabilidade objetiva, prescinde-se da comprovação da culpa do reclamado por parte do reclamante. 9. Imperioso consignar que o empregador é o responsável pela segurança de seus empregados no ambiente de trabalho, incumbindo-lhe fiscalizar, orientar e, acima de tudo, zelar pela integridade física e moral daqueles que prestam serviços em prol da empresa. 10. Nesse sentido, destaca-se a meta nº 8.8 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável que consiste em "Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários". 11. O meio ambiente de trabalho foi alçado a direito fundamental do trabalhador pelos artigos 1º, 7º, XXII, 196, 200, incisos II e VIII, e 225, da Constituição Federal de 1988. A esse respeito, inclusive, já se pronunciou o Tribunal Pleno da Suprema Corte (ARE 664335 - Repercussão Geral nº Tema 555 - Órgão julgador: Tribunal Pleno - Relator(a): Min. LUIZ FUX –Julgamento: 04/12/2014 –Publicação: 12/02/2015). 12. Acrescenta-se que a proteção à saúde à segurança no trabalho e, por conseguinte, o direito dos trabalhadores (as) um ambiente laboral livre de riscos passou a integrar o importante rol de princípios e direitos fundamentais da OIT, em 2022 (OIT, 2022). A inclusão desse quinto princípio no rol daqueles considerados fundamentais pela organização especializada mais antiga das Nações Unidas coloca em destaque a importância da adoção de medidas preventivas contra acidentes no meio ambiente de trabalho. Na linha dos demais princípios fundamentais da OIT, "Saúde Segurança no Trabalho" tem por escopo as previsões normativas das Convenções nº 155 (Segurança e Saúde os Trabalhadores) e nº 187 (o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde o Trabalho), da OIT. 13. A Convenção nº 155 da OIT prevê, entre outras, a importância da implementação de ações a nível empresarial com o objetivo tanto de



prevenir acidentes, quanto de proporcionar os meios necessários para lidar com situações de urgência, de modo a preservar a integridade física dos trabalhadores. No mesmo sentido, a Convenção nº 187 da OIT delimita, entre outros, ser responsabilidade de cada membro promover a melhoria contínua da segurança e aude o trabalho para prevenir as lesões e doenças profissionais. Portanto, dúvidas não há de que laborar em um ambiente de trabalho protegido e seguro é um direito fundamental, inviolável e que deve ser almejado por toda a sociedade. 14. Dessa forma, impõe-se o dever de indenizar os danos morais sofridos pelo empregado, visando à reparação integral dos danos causados e à proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (...) (AIRR-1001463-28.2023.5.02.0048, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 13/11/2025).

(...) AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. **RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. AGRESSÃO FÍSICA PRATICADA POR COLEGA DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. O e. TRT consignou que restou evidenciada a conduta dolosa do empregado da ré ao agredir fisicamente o reclamante, razão pela qual concluiu pela incidência da responsabilidade civil objetiva da empresa, na forma dos artigos 932, III, e 933 do Código Civil. Conforme se verifica do v. acórdão regional, tal como proferida, a decisão regional está em perfeita harmonia com a jurisprudência desta Corte, no sentido de ser aplicável a responsabilidade civil objetiva do empregador pela reparação civil decorrente de atos de “seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”, ainda que não haja culpa do empregador, conforme dispõe os art. 932, III, e 933 do Código Civil.** Precedentes. Nesse contexto, incidem a Súmula nº 333 do TST e o artigo 896, § 7º, da CLT como obstáculos à extraordinária intervenção deste Tribunal Superior no feito. Agravo não provido. (RRAg-0011503-31.2019.5.03.0038, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 02/07/2024).

RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. (...) **RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. AGRESSÃO FÍSICA POR EMPREGADO CONTRA COLEGA DE TRABALHO DURANTE O EXPEDIENTE E NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA. RESPONSABILIDADE OBJETIVA.** Nos termos dos artigos 932, III, e 933 do Código Civil, aplica-se a responsabilidade objetiva ao empregador pelos atos praticados por seus empregados no exercício ou em razão do trabalho. Por outro lado, esta Corte Superior tem firme entendimento, reconhecendo que o empregado, vítima de agressão física perpetrada por colega no ambiente de trabalho, faz jus à indenização por dano extrapatrimonial. Assim, não socorre a ré a alegação de ausência de atitude ilícita praticada pela empregadora, por se entender que é objetiva a responsabilidade do empregador em casos de acidentes ocorridos durante a prestação de serviços. Recurso de revista não conhecido. (RR-0000164-41.2018.5.12.0012, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 10/06/2024).

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. AGRESSÃO FÍSICA PERPETRADA POR COLEGA DE TRABALHO NO AMBIENTE LABORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Trata-se de pedido de pagamento de indenização por danos morais formulado em razão de agressão física sofrida pelo reclamante, durante a jornada de trabalho na churrascaria em que laborava, praticada por garçom, colega de trabalho, que lhe desferiu um golpe de faca no abdome, que resultou em sangramento e afastamento do trabalho apenas no dia do evento lesivo. O Tribunal Regional reformou a sentença para excluir da condenação o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) decorrente deste fato incontroverso nos autos. Concluiu o TRT que o golpe de faca desferido por colega de trabalho contra o reclamante, ainda que no ambiente de trabalho, não pode evidenciar ou fazer intuir a omissão do empregador. Entretanto, ao contrário do que entendeu a Turma Regional, no caso ora analisado não se deve perscrutar a existência de culpa da reclamada no evento lesivo. Isso porque a agressão física praticada por empregado, nos termos em que narrado na decisão regional, atrai a responsabilidade objetiva do empregador, a qual prescinde da análise da existência de culpa. Tal responsabilidade objetiva decorre do próprio Código Civil que, no intuito de facilitar a reparação de determinados danos, enumerou em seu art. 932 algumas hipóteses em que a reparação civil recai solidariamente sobre certas figuras independentemente da existência de culpa ou participação no ato lesivo. No caso, a responsabilidade civil do empregador pelos atos ilícitos cometidos por seus empregados no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, está expressamente prevista no inciso III do art. 932 do Código Civil, que se amolda perfeitamente ao caso narrado na decisão recorrida. Portanto, nesse contexto em que o acórdão regional revela que o reclamante teve sua integridade física atacada por colega de trabalho mediante golpe de faca no seu ambiente laboral, emerge o dever de reparação por danos morais da reclamada, independentemente da análise de culpa empresarial no evento lesivo. Precedentes. Constatado o dano moral decorrente da conduta ilícita do empregado da reclamada e considerando que tal ato ensejou afastamento do reclamante ao trabalho apenas no dia do evento lesivo, conforme se depreende dos autos, no caso, observando a capacidade econômica



das partes e demais elementos pertinentes ao arbitramento da condenação por dano extrapatrimonial, deve ser privilegiado o princípio da imediatidade da prova como norteador da quantificação do dano moral. Isso porque, embora a agressão física com arma branca consignada na decisão regional implique necessariamente maior reprovabilidade da conduta, tem-se que os autos não revelam maior gravidade decorrente deste ato ilícito, nem o reclamante informa na inicial a extensão do dano sofrido decorrente desse acontecimento. Nesse contexto, em que ausentes outros elementos pelos quais se possa aferir a desproporção entre o dano sofrido e o valor anteriormente arbitrado, deve-se priorizar a quantificação do dano moral fixado pela Juíza de primeira instância, uma vez que ela teve contato direto com as partes, seus procuradores e testemunhas, tendo melhores condições de avaliar o alcance e repercussão do dano. Ademais, a jurisprudência do TST é firme no sentido de que a revisão do valor da indenização por danos morais nesta instância extraordinária apenas se deve dar nos casos em que os valores arbitrados são irrisórios ou exorbitantes, o que não é possível constatar no caso concreto. Sentença restabelecida para condenar a reclamada a pagamento de compensação por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 955-44.2010.5.01.0061, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 03/04/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/04/2019)

O Tribunal *a quo* afastou a tese de culpa exclusiva da vítima, explicitando que "*são responsáveis pela reparação civil o empregador, por seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele*", nos moldes dos arts. 932, III, e 933 do CCB - responsabilidade do empregador pelo ato de seus empregados.

Esclareça-se, quanto à **culpa exclusiva da vítima**, que o fato da vítima (denominado como culpa da vítima no CCB - art. 936) é fator excludente da reparação civil, por inexistência denexo de causalidade do evento danoso com o exercício da atividade laboral. Nesse norte, **a caracterização da culpa exclusiva da vítima é fator de exclusão do elemento do nexocausal para efeito de inexistência de reparação civil no âmbito laboral quando o infortúnio ocorre por causa única decorrente da conduta do trabalhador**, sem qualquer ligação com o descumprimento das normas legais, contratuais, convencionais, regulamentares, técnicas ou do dever geral de cautela por parte do empregador.

Enfatize-se, por demasia, **não se tratar, também, o presente caso, de fato de terceiro**, tendo em vista que o fato capaz de romper a responsabilidade do empregador é aquele extraordinário, inteiramente estranho às circunstâncias já acobertadas pela regra responsabilizatória (por exemplo, uma bala perdida surgida no trânsito, um ferimento provocado por um atirador a esmo, etc), que não poderia ser evitado ou controlado pelo empregador.

No presente caso, a violência praticada contra o Empregado **não pode ser considerada fato de terceiro** para efeito de apuração da responsabilidade trabalhista, uma vez que, conforme já esclarecido, o agressor não era estranho às atividades da Empregadora, mas sim um colega de trabalho do Reclamante. Ou seja, o agressor fazia parte da dinâmica do Estabelecimento, inclusive, do labor do Reclamante.

Portanto, comprovados o dano, bem como o nexocausal com as condições laborativas e, considerando-se a responsabilidade objetiva da Reclamada, não caberia ao Reclamante comprovar a culpa da Reclamada.

A responsabilidade do empregador, no caso concreto, decorre da ausência de cuidados adequados e medidas razoáveis para garantir um ambiente de trabalho minimamente seguro. A empresa tem o dever de proteger a dignidade dos trabalhadores, conforme estabelecido no artigo 1º, III, da Constituição Federal, e de implementar meios de segurança que previnam agressões verbais e físicas contra seus empregados e representantes. Isso contribui para reduzir os riscos inerentes a sua atividade empresarial, como estipulado nos artigos 7º, inciso XXII, 200, VIII e 225, § 3º, da Constituição Federal.



Esclareça-se, por oportuno, que a assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho impõe a exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. **Por tal característica e, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução, inclusive o de reparação civil, na forma do artigo 932, III, do Código Civil.**

Vale ressaltar que o Brasil como signatário da Convenção Internacional nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em 1992, ratificada em 1994, deve adotar medidas relativas à segurança, à higiene e à proteção do meio ambiente de trabalho. Nessa toada, o artigo 4º, item 2, da referida Convenção:

Artigo 4º - 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.

2. Essa política terá como objetivo **prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho**, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

No mesmo passo, o Enunciado 39 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada no Tribunal Superior do Trabalho (TST), estabelece o seguinte:

MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. SAÚDE MENTAL. DEVER DO EMPREGADOR. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também no ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.

Agregue-se que a agressão sofrida pelo Reclamante é motivo suficiente para a reparação civil pelo dano, agravada pela ausência de evidências no acórdão regional de que a Reclamada tomou medidas reparadoras ou paliativas para amenizar o constrangimento vivenciado pelo Autor.

Vislumbra-se, pois, comportamento patronal incompatível com os princípios constitucionais e celetistas, caracterizando conduta censurável da Reclamada.

As condições de trabalho a que se submeteu o Reclamante atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação por dano moral, conforme autorizam o inciso X do artigo 5º da Constituição Federal e os artigos 186 e 927, *caput* e parágrafo único, do Código Civil.

Logo, deve ser assegurada ao trabalhador a indenização pelo dano moral sofrido em decorrência da agressão física sofrida.

Em relação ao **valor da indenização por dano moral**, importante consignar que não há na legislação pátria delineamento do montante a ser fixado a tal título. Caberá ao juiz fixá-lo, equitativamente, sem se afastar da máxima cautela e sopesando todo o conjunto probatório constante dos autos.

A lacuna legislativa na seara laboral quanto aos critérios para fixação leva o julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei.



De todo modo, é oportuno dizer que a jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos.

No caso vertente, não há como se considerar estratosférico o valor mantido pelo TRT a título de indenização por danos morais (R\$ 30.000,00), levando em consideração o dano (agressão física perpetrada por colega de trabalho – “pedrada” no peito), o nexu causal, o grau de culpa do ofensor e a sua condição econômica, o não enriquecimento indevido do ofendido e o caráter pedagógico da medida, razões pelas quais deve ser mantido.

Ademais, tratando-se de questões eminentemente fáticas - como as que ora se apresentam -, para que se pudesse chegar à conclusão contrária, seria necessário o reexame do conjunto fático-probatório delineado nos autos, procedimento vedado a esta Corte Superior, conforme já mencionado, ante o óbice da Súmula 126 do TST.

As vias recursais extraordinárias para os tribunais superiores (STF, STJ, TST) não traduzem terceiro grau de jurisdição; existem para assegurar a imperatividade da ordem jurídica constitucional e federal, visando à uniformização jurisprudencial na Federação. Por isso seu acesso é notoriamente restrito, não permitindo cognição ampla.

Assim, reputa-se que a causa **não** oferece transcendência com relação aos reflexos de natureza econômica, política, social ou jurídica. Também não há outros indicadores de relevância no caso concreto, nos termos do art. 896-A, § 1º, da CLT.

Pelo exposto, **NÃO CONHEÇO** do recurso de revista.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, não conhecer do recurso de revista.

Brasília, 13 de maio de 2026.

MAURICIO GODINHO DELGADO

Ministro Relator

