

Os programas de capacitação como estratégia para redução do passivo trabalhista no setor de transporte

CAROLINA DE LARA MEDINA BOAVENTURA

Coordenadora Executiva de Consultivo e Contratos
do SEST SENAT.

Resumo: Este artigo tem como objetivo defender que a oferta de programas de capacitação profissional contínua, além de promover a qualificação dos motoristas e demais profissionais do setor de transporte, também atua como elemento jurídico relevante para mitigar e até afastar a responsabilização trabalhista em ações envolvendo alegações de negligência, desvio de função, acidentes de trabalho e danos morais.

1. Introdução

É primordial a análise do panorama da litigiosidade trabalhista no Brasil, acompanhado anualmente pelo Tribunal Superior do Trabalho, trazendo dados estatísticos para cada atividade econômica, incluindo o setor de transporte. O anuário é o Relatório Geral da Justiça do Trabalho. Os dados ali contemplados trazem um norte sobre os números de novos casos na Justiça do Trabalho e podem fazer parte de um diagnóstico que visa conferir maior segurança jurídica para as empresas do setor transportador.

Os casos novos distribuídos na Justiça do Trabalho envolvem diferentes setores da economia, sendo liderado pelos serviços diversos (27,9%), seguidos pela indústria (com 20,6%) e pelo comércio (com 13,1%). O setor de transporte ocupa a 5^a posição, com 5,8% dos novos casos trabalhistas no

país, conforme consta do Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024¹, estatística divulgada pelo Tribunal Superior do Trabalho:

Após dois anos consecutivos de redução no quantitativo de recebidos, fato possivelmente explicado pelo período da pandemia de Covid-19, os anos de 2022, 2023 e 2024 mostraram-se de retomada da busca por justiça social por parte dos jurisdicionados. Em 2024, houve um incremento de 19,3% nos processos recebidos em relação ao ano anterior. Nas Vara do Trabalho, esse aumento foi de 29,6%, nos Tribunais Regionais do Trabalho, de 14,5%, e no Tribunal Superior do Trabalho, de 26,2%. As três principais atividades econômicas que concentraram maiores quantitativos de Casos Novos foram os Serviços Diversos (27,9%), a Indústria (20,6%) e o Comércio (13,1%). Os assuntos mais recorrentes foram adicional de insalubridade, verbas rescisórias, multa de 40% do FGTS, multa do art. 477 da CLT e indenização por dano moral, evidenciando que a *maior parte dos casos trazidos à Justiça do Trabalho cuida do inadimplemento de direitos básicos* (grifei).

Vislumbrar que o próprio Tribunal Superior do Trabalho ressalta que grande parte dos casos levados à Justiça do Trabalho referem-se à infração de direitos básicos traz uma reflexão sobre a relação de emprego e a responsabilidade de cada uma das partes nela envolvidas em garantir o bom desempenho de suas funções, direitos e deveres.

Diante do alto número de judicialização, é primordial que se atente à crescente valorização da conduta preventiva do empregador para que seja possível a comprovação de todas as medidas mitigadoras tomadas pelas empresas, a exemplo da eficácia jurídica da implementação dos programas de capacitação que cada dia mais são tidos como estratégia de prevenção de passivos trabalhistas.

2. A responsabilidade aplicada à seara trabalhista

Os princípios norteiam o Direito trazendo normas de caráter geral com o intuito de orientar a interpretação e aplicação das normas. São como pilares e garantem coerência e harmonia ao sistema. Em especial, no Direito

1. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 24 ago. 2025.

do Trabalho, os princípios assumem uma função de maior relevância, ao passo que convergem para garantir a proteção do trabalhador, aquele que é considerado a parte vulnerável da relação de emprego.²

Como princípio central do Direito do Trabalho há o princípio da proteção, que visa equilibrar a relação existente entre empregador e empregado, garantindo ao último um patamar mínimo de dignidade e de segurança jurídica, o que se traduz em três vertentes: o *in dubio pro operario* (havendo dúvida quanto à interpretação da norma, prevalece a mais favorável ao empregado), a norma mais favorável (havendo mais de uma norma aplicável, deve-se escolher a mais vantajosa ao empregado) e a condição mais benéfica (manutenção dos direitos e vantagens incorporados ao contrato de trabalho, não podendo ser reduzidas unilateralmente, salvo por negociação coletiva, ressalvados os limites constitucionais).

Outro princípio que sempre deve ser considerado é o da boa-fé, tanto em relação ao empregador quanto ao empregado. Ele impõe deveres de conduta, como informar corretamente, não agir de forma contraditória e evitar o abuso de direito. Para o empregador, consiste em pagar salários pontualmente, cumprir obrigações trabalhistas, fornecer condições adequadas de trabalho e respeitar os limites legais na aplicação de sanções disciplinares. Já em relação ao empregado, executar as tarefas conforme as instruções lícitas, zelar pelo patrimônio e agir com diligência.

Um aspecto de grande relevância quando se trata do direito do trabalho e de responsabilidades ligadas à relação de emprego é a função social da empresa.

A função social da empresa refere-se ao papel que uma empresa desempenha na sociedade além de simplesmente gerar lucro³. Enquanto princípio, a função social da empresa⁴ é um princípio utilizado no Direito

2. FREITAS, Rodrigo de. Princípios fundamentais do direito do trabalho: conceito, aplicação e exemplos. Disponível em: <https://rodrigodefreitas.adv.br/principios-fundamentais-direito-do-trabalho/>. Acesso em 28 ago. 2025.
3. GOMES, Adriana. Função social da empresa: seus princípios, práticas e exemplos. Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/funcao-social-da-empresa/>. Acesso em: 27 ago. 2025.
4. RODRIGUES, Danniel Barbosa. A Função Social Da Empresa Como Princípio Empresarial. Disponível em: <https://bvalaw.com.br/funcao-social-empresa/>. Acesso em: 27 ago. 2025.

do Trabalho, no Direito Empresarial e no Direito Ambiental. Também está vinculado à função social da propriedade, disciplinada no artigo 170, inciso II, da Constituição Federal, pelo fato de que as empresas se constituem enquanto propriedade privada, devendo exercer sua função social.

Cabe ressaltar que a função social não se confunde com responsabilidade social, visto que uma empresa socialmente responsável se constitui dessa forma por mera liberalidade, mas a função social é uma atribuição legal, sendo, portanto, obrigatória. Como desdobramentos da função social da empresa tem-se a criação de empregos, pagamento de tributos, geração de riqueza, contribuição para o desenvolvimento econômico, social e cultural do entorno, adoção de práticas sustentáveis e respeito aos direitos dos consumidores.

Outro aspecto da função social da empresa é que ela trabalha na proteção dos trabalhadores, conforme previsto no artigo 170, inciso VIII e no artigo 7º da Constituição Federal. Essa proteção se aplica a partir da garantia de um emprego pleno e digno, além de garantir direitos fundamentais dos trabalhadores. Quanto a esse aspecto, é importante consignar que⁵:

Dessa forma, a atividade da empresa pode, contextualmente, perseguir o interesse “individualíssimo” do empresário (maximização dos úteis etc.), mas – ao mesmo tempo – também aquelas “funções sociais” individuadas e reconhecidas pelo ordenamento como meritórias de interesse público ou solidário, como o crescimento individual e coletivo, aumento da riqueza, a ocupação, o pagamento dos impostos, o bem-estar coletivo, o *welfare state* etc. A finalidade da função social é, evidentemente, a de adaptar a visão individualista do empresário a exigências solidárias ou de interesse público que permeiam o inteiro ordenamento jurídico.

A função social da empresa, no Brasil, foi normatizada na Lei das Sociedades por Ações⁶ (Lei 6.404/1976), nos artigos 116, parágrafo único e 154 e, após, na Constituição Federal de 1988, o instituto da função social da

5. MARIGUETTO, Andrea; SILVA, Francisco de Assis. A função social da empresa, do empresário e das relações empresariais. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jun-26/opiniao-funcao-social-empresa-empresario-relacoes-empresariais/>. Acesso em 27 ago. 2025.
6. BRASIL. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm. Acesso em 27 ago. 2025.

empresa, ampliou seu raio de incidência e alcançou o Direito Empresarial em sua integralidade. A empresa é ente fundamental para a sociedade, devendo propiciar crescimento econômico não visando isoladamente o lucro, mas a promoção de desenvolvimento social.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XXIII – a propriedade atenderá a sua função social;

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

II – propriedade privada;

III – função social da propriedade;

IV – livre concorrência;

V – defesa do consumidor; [...]

VII – redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII – busca do pleno emprego;

O conhecimento e a aplicação adequada dos princípios do Direito do Trabalho não beneficiam apenas o empregado, mas também protegem o empregador⁷ contra riscos jurídicos, reputacionais e financeiros. Com o aprimoramento das fiscalizações e a constante evolução dos julgados, seguir uma postura preventiva e em conformidade com a lei contribui na manutenção da segurança jurídica e da reputação da empresa.

A análise da forma como os tribunais trabalhistas aplicam os princípios estruturantes, a exemplo da primazia da realidade, da condição mais benéfica e da proteção, revela-se essencial para a gestão preventiva de passivos. A adoção de mecanismos de controle documental, a exemplo de registros de jornada fidedignos, comprovantes de quitação salarial e instrumentos coletivos regularmente firmados, constitui estratégia eficaz para reduzir a

7. FREITAS, Rodrigo de. Princípios fundamentais do direito do trabalho: conceito, aplicação e exemplos. Disponível em: <https://rodrigodefreitas.adv.br/principios-fundamentais-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 28 ago. 2025.

probabilidade de responsabilização judicial. Ademais, a observância do dever de boa-fé objetiva nas relações contratuais funciona tal qual um vetor de interpretação que tende a afastar entendimentos desfavoráveis em um eventual litígio, ou seja, tem o condão de mitigar riscos trabalhistas.

A atuação preventiva no cumprimento das obrigações laborais apresenta-se como técnica de gestão mais racional e econômica do que a correção de irregularidades após a ocorrência de autuações ou demandas judiciais. A adequada internalização da norma aplicável (Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho, Normas Regulamentadoras e convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho) propicia a conformidade de práticas como o pagamento devido das horas extraordinárias, a concessão plena de férias, a observância dos intervalos legais e o recolhimento regular de encargos trabalhistas e previdenciários, treinamento adequado e contínuo, assegurando maior estabilidade jurídica às relações laborais e evitando que haja responsabilização decorrente de dano.

Quando se fala em possível dano, há de se rememorar o que traz o artigo 927 do Código Civil acerca da sua reparação:

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Em razão da proteção ao empregado, sempre tão ressaltada no Direito do Trabalho, é que o dever de cuidado cabe ao empregador. Assim também entende o Pleno do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 828040⁸, Tema 932 de Repercussão Geral, decidindo que é constitucional a imputação da responsabilidade civil objetiva ao empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho em atividades de risco. O relator do caso foi o ministro Alexandre de Moraes, sendo firmada a seguinte tese:

8. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 828.040. Reclamante: PROTEGE S/A – PROTEÇÃO E TRANSPORTE DE VALORES. Reclamados: MARCOS DA COSTA SANTOS e EBS SUPERMERCADOS LTDA. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Brasília, 12 mar. 2020.

O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição da República, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva, e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade.

A intenção da tese e do texto legal é a de reprovar o comportamento do causador do dano quando este se divorcia do bom senso e da normalidade, isso nos casos em que o agente poderia ter optado por outra forma de agir, mas não o fez (agindo de maneira “anormal”)⁹. Nesse sentido é o entendimento do STF, ou seja, cabe ao empregador comprovar que não concorreu para a ocorrência do dano.

Mister considerar que não há como o empregador assumir a responsabilidade nos casos em que se demonstre que o trabalhador irresponsavelmente se serviu do livre-arbítrio, ainda que se trate de atividade de risco, que, mesmo existente, teve sua lesividade elevada por iniciativa do obreiro.

Nesse sentido, entendeu a 5^a Turma do TST¹⁰ asseverando que:

A só circunstância de se cuidar de atividade empresarial de risco não impõe, objetivamente, o dever de reparação em toda e qualquer circunstância, em eventos ligados ao exercício da atividade. O exercício da atividade de motorista é objeto de regulação legal (Lei 13.103/2015) e está cercada de exigências e cautelas legais, não se mostrando razoável – salvo hipóteses específicas em que o empregador expõe o empregado a jornadas extenuantes, reduzindo sua capacidade funcional, ou não provê veículos em boas condições de trafegabilidade – que todo e qualquer evento lesivo causado pelo empregado possa autorizar a sua própria reparação.

9. COSTA, Elthon. Culpa exclusiva da vítima e atividade de risco: a necessidade de pacificação da questão no TST. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-dez-29/culpa-exclusiva-da-vitima-e-atividade-de-risco-a-necessidade-de-pacificacao-da-questao-no-tst/#:~:text=Fica%20caracterizada%20a%20culpa%20exclusiva%20da%20v%C3%ADtima,geral%20de%20cautela%20por%20parte%20do%20empregador>. Acesso em 27 ago. 2025.
10. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: Processo n. Ag-RR-301-75.2017.5.12.0006, disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/a2709910478c6b899c47126b045acfd8>. Acesso em 27 ago. 2025.

O fato de a vítima, ao assumir o risco de forma voluntária, vem sendo considerado como excludente de responsabilidade.

Ao falar sobre a responsabilização que gera o dever de indenizar, é necessário abordar a culpa exclusiva da vítima. Esse conceito jurídico possui grande relevância no Direito Civil, no Direito Penal e no Direito do Trabalho, sendo aplicado em situações de responsabilidade civil. Consiste em uma das excludentes da responsabilidade civil, ou seja, uma hipótese que afasta o dever do agente causador do dano de indenizar a vítima.

A culpa exclusiva da vítima¹¹ ocorre quando se comprova que o dano que ela sofreu foi ocasionado unicamente por sua própria conduta, seja ela imprudente ou negligente, sem qualquer contribuição de terceiros, inclusive do réu ou quando se fala em Direito do Trabalho, normalmente, do empregador:

Já no Direito do Trabalho, embora a tendência jurisprudencial seja pela proteção do empregado, a tese da culpa exclusiva da vítima pode ser arguida pelo empregador em ações de indenização por acidente de trabalho, sempre que ficar demonstrado que o evento danoso não decorreu de falha do empregador quanto à segurança, mas sim de conduta imprudente do funcionário, como o desrespeito intencional às normas de segurança estabelecidas.

A jurisprudência também traz o mesmo entendimento, a exemplo da 6^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região (TRT-RS) que reconheceu a culpa exclusiva de um coordenador de vendas no acidente de trânsito que o vitimou. De forma unânime, os magistrados reformaram a sentença da 30^a Vara do Trabalho de Porto Alegre da seguinte forma¹²:

Não há qualquer indício de que o veículo tivesse a manutenção deficiente. Não foi provada a exigência de demandas excessivas, que compelissem o empregado a excessos na direção. Por qualquer ângulo que se examine

-
11. CULPA exclusiva da vítima. Disponível em: <https://legale.com.br/blog/culpa-exclusiva-da-vitima/#:~:text=A%20culpa%20exclusiva%20da%20v%C3%ADtima,r%C3%A9u%20ou%20agente%20supostamente%20causador>. Acesso em 25 ago. 2025.
 12. GARCIA, Sâmia de Christo. Culpa exclusiva da vítima é reconhecida em caso de trabalhador que sofreu acidente fatal ao dirigir a 160km/h. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50774782>. Acesso em: 25 ago. 2025.

a controvérsia, entendo que a reclamada se desincumbiu de seu ônus de prova, demonstrando a culpa exclusiva do empregado pelo acidente, circunstância que enseja o rompimento do nexo de causalidade.

Já os julgadores da 9^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais¹³, por unanimidade, deram provimento ao recurso de uma empresa para absolvê-la de pagar indenização por danos morais e materiais a um estagiário que se acidentou no trabalho. Neste caso, a sentença do juízo da 3^a Vara do Trabalho de Uberaba havia condenado a empregadora ao pagamento das indenizações. Mas foi acolhido o voto da relatora, desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos, que, pelo exame das provas, constatou que o acidente ocorreu por culpa exclusiva do trabalhador. Um portão caiu sobre o jovem, enquanto ele limpava o objeto. Ocorre que a tarefa não fazia parte das funções desse estagiário e a empregadora, inclusive, havia contratado uma empresa terceirizada exatamente para esse fim.

Ao expor os fundamentos do voto, a relatora ressaltou não ser o caso de responsabilidade objetiva da empregadora, a qual apenas seria aplicado nas hipóteses previstas em lei ou se a atividade desenvolvida, por sua natureza, acarretar exposição habitual a risco acentuado, circunstâncias que não foram identificadas no caso. Além disso, a relatora esclareceu que também não se configurou a responsabilidade subjetiva da empresa, tendo em vista que não houve culpa da empregadora na ocorrência do acidente, que se deu por culpa exclusiva da vítima:

Na conclusão da desembargadora, o acidente ocorreu por culpa exclusiva da vítima, tendo em vista que as circunstâncias apuradas indicam que o trabalhador, por sua conta, extrapolou suas atribuições, realizando tarefa que claramente não lhe cabia, assumindo, assim, o risco pelo acidente.¹⁴

13. JUSTIÇA do Trabalho constata acidente de trabalho por culpa exclusiva da vítima e absolve empregadora de pagar indenizações. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-constata-acidente-de-trabalho-por-culpa-exclusiva-da-vitima-e-absolve-empregadora-de-pagar-indenizacoes>. Acesso em 23 ago. 2025.
14. BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3^a Região. Processo 0010005-43.2019.5.03.0152 (ROT), Belo Horizonte, Relatora: Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos. Data de julgamento: 13 de outubro de 2021.

Nesse sentido, nem todo dano é imputável ao empregador, cabendo também ao empregado zelar pela sua saúde e segurança no trabalho.

3. A capacitação como elemento probatório na defesa trabalhista

O dever de cuidado¹⁵ é a responsabilidade legal ou ética de proteger a segurança e o bem-estar das pessoas. Na relação de emprego, cabe ao empregador o dever de cuidado perante o empregado, ou seja, deve garantir um ambiente seguro e saudável aos seus funcionários, com o intuito de protegê-los dos riscos. É obrigação do empregador garantir a segurança de todos os funcionários de sua empresa. Isso se refere à saúde e segurança no local de trabalho.

O empregado também pode violar o dever de cuidado no trabalho, visto que ele também tem a obrigação legal de cumprir normas, especialmente as de segurança. E cabe ao empregador garantir que os funcionários entendam que podem ser responsabilizados caso violem alguma regra.

A melhor forma de a empresa tem de assegurar que a saúde e a segurança no local de trabalho estão sendo observadas é proporcionar treinamento adequado aos seus funcionários. O conhecimento mitiga o risco de a pessoa se ferir ou ferir outras pessoas. Oferecer treinamento adequado possibilita o trabalho com padrões legais mais seguros, mantendo as pessoas protegidas.

A negligência¹⁶ ao dever de cuidado leva à responsabilização em processos judiciais, multas e até em acusações criminais, além do dano de reputação que podem até afetar a confiança do cliente na empresa, afetando diretamente os negócios. Além disso, as empresas podem sofrer interrupções em suas atividades caso um órgão regulador imponha a suspensão das atividades. Sendo assim, a negligência ao dever de cuidado pode trazer, além dos riscos de segurança, instabilidade reputacional e até financeira para a empresa.

-
15. DEVER de cuidado – um guia para empregadores. Disponível em: <https://www.healthassured.org/blog/duty-of-care/>. Acesso em: 28 ago. 2025.
 16. DEFININDO o dever de cuidado: sua responsabilidade legal e moral. Disponível em: <https://northcottglobalsolutions.com/defining-duty-of-care-your-legal-and-moral-responsibility/>. Acesso em 28 ago. 2025.

Seguindo sobre a prevenção no Direito do Trabalho, é importante ressaltar o quanto importantes são os cursos e a formação contínua dos empregados. A capacitação especializada de Condutores de Veículo de Transporte de Cargas de Produtos Perigosos, por exemplo, visa garantir que os condutores desse tipo de carga estejam treinados e atualizados a respeito da legislação do transporte de materiais perigosos, técnicas de direção defensiva, prevenção de incêndios, primeiros socorros e como agir em emergências.

Caso um empregado que atue com esse tipo de transporte não tenha o conhecimento suficiente para conduzir essa carga, ele pode provocar ou sofrer um acidente. A partir desse acidente há eventuais responsabilizações. O empregador só se exime de ser responsabilizado se ofereceu ao empregado todas as medidas possíveis, incluindo a capacitação para evitar ou lidar com o problema.

A redução de acidentes traz mais segurança ao transporte e uma consequente diminuição de responsabilização:

A implementação de programas de capacitação reflete principalmente em dois aspectos importantes que são a redução no número de acidentes e a natureza dos incidentes. Além disso, com treinamentos eficazes, observa-se não apenas a redução nos acidentes graves, mas também o aumento na capacidade de resposta rápida e eficiente aos incidentes menores. Isso significa que os motoristas e operadores estão mais preparados para evitar acidentes graves e lidar de forma mais eficaz com situações de risco, minimizando assim os impactos negativos e melhorando a segurança geral no transporte rodoviário de produtos perigosos.¹⁷

Investir na capacitação dos motoristas sobre a importância do cumprimento das normas de segurança e da legislação trabalhista é uma medida eficaz para reduzir riscos. Programas de treinamento regular promovem a conscientização e o cumprimento das normas. O acompanhamento e atualização para os empregados deve ser constante.

Por vezes, a capacitação é um desafio no setor de transporte, seja porque o profissional passa um período significativo em viagem e não consegue

17. CAPACITAÇÃO de motoristas diminui acidentes e reduz impactos ambientais. Disponível em: <https://www.abtlp.org.br/index.php/capacitacao-de-motoristas-diminui-acidentes-e-reduz-impactos-ambientais/>. Acesso em 27 ago. 2025.

gue concluir o treinamento em um mesmo local, seja porque nem todas as instituições ofertam toda sorte de cursos. Por esse motivo, é importante considerar que a empresa tenha como parceira na capacitação de seus funcionários uma instituição de ensino com capilaridade nacional, com ensino padronizado e com um portfólio diversificado, garantindo a todos os seus trabalhadores uma formação de qualidade, onde quer que estejam.

Para amparar as empresas e os trabalhadores do setor de transporte há o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT), o serviço social autônomo direcionado para o transportador, tendo como missão institucional prevista em sua lei de criação (Lei 8.706/1993)¹⁸ gerenciar, desenvolver, executar, direta ou indiretamente, e apoiar programas voltados à aprendizagem do trabalhador em transporte rodoviário e do transportador autônomo, notadamente nos campos de preparação, treinamento, aperfeiçoamento e formação profissional.

A prevenção sempre é a melhor medida, a exemplo de se seguir as normas para as manutenções veiculares, visto que tendo uma conduta preeditiva, o empregador mitiga responsabilizações oriundas de danos causados por negligência ou imperícia¹⁹:

No caso dos autos, o empregado falecido era motorista, mas o acidente sofrido não decorreu de risco de suas atividades laborais. O risco específico do labor do Reclamante está relacionado com acidentes na condução do veículo, o que não ocorreu. [...] Destarte, incumbe à Reclamada a formação de ambiente saudável evitando o agravamento de doenças e efetivamente prevenindo acidentes típicos e doenças ocupacionais. No caso em tela, a Reclamada comprovou que o veículo se encontrava em boas condições, sem problemas mecânicos tendo partido do sr. Alessandro o procedimento que causou o infortúnio.

O conjunto probatório explicita o dano, porém não evidencia os fatos alegados pela parte autora porque a ré alegou e comprovou a ocorrência

-
18. BRASIL. Lei 8.706, de 14 de setembro de 1993. Dispõe sobre a criação do Serviço Social do Transporte – SEST e do Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – SENAT. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1989_1994/18706.htm. Acesso em 28 ago. 2025.
 19. PIOVEZAN, Bruna Maria. TST tem decidido pela culpa exclusiva do trabalhador. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/436123/tst-tem-decidido-pela-culpa-exclusiva-do-trabalhador>. Acesso em 28 ago. 2025.

de excludente de responsabilidade, qual seja, a culpa exclusiva da vítima (art. 818 da CLT e art. 373, II do CPC). Igualmente, não houve prova de condições ou tarefas inseguras ou que estivessem fora dos misteres do Reclamante.

AIRR-150-47.2022.5.09.0094 – TST, 8^a Turma.

É possível excluir a responsabilidade do agente causador do dano nos casos em que se observa a ausência do nexo causal, dano e/ou a culpa do agente, nesse sentido observa-se a utilização das excludentes da responsabilidade civil que prevê que acontecimentos como por exemplo o exercício regular de um direito, a legítima defesa ou o estado de necessidade que são excludentes da ilicitude, assim como a culpa exclusiva da vítima, o fato de terceiro, o caso fortuito e a força maior que são as excludentes de causalidade.²⁰

4. Conclusão

A capacitação vai além do desenvolvimento profissional: ela é uma ferramenta jurídica preventiva que evita passivos trabalhistas, além de garantir a saúde e a segurança dos empregados e de todos os envolvidos na prestação de serviços.

É inegável que as empresas que investem em formação contínua estão mais protegidas em relação à saúde e à segurança no trabalho, mas também frente à judicialização trabalhista, sendo imprescindível que toda a capacitação ofertada aos empregados seja devidamente formalizada e arquivada para que sirva como respaldo jurídico para o empregador.

O SENAT, como instituição formadora, se destaca como parceiro estratégico da responsabilidade social e jurídica empresarial ao passo que aplica os recursos advindos das contribuições sociais pagas pelos empregadores para treinamento dos trabalhadores do setor de transporte, de forma padronizada e com capilaridade nacional, independentemente do modal em que cada trabalhador atua.

²⁰. VENOSA, Silvio de Salvo. Direito civil: responsabilidade civil. 24 . ed. São Paulo: Atlas, 2024.

Referência bibliográfica

BRASIL. Lei 8.706, de 14 de setembro de 1993. Dispõe sobre a criação do Serviço Social do Transporte – SEST e do Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – SENAT. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1989_1994/l8706.htm. Acesso em 28 ago. 2025.

BRASIL. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm. Acesso em 27 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 828.040. Reclamante: PROTEGE S/A – PROTEÇÃO E TRANSPORTE DE VALORES. Reclamados: MARCOS DA COSTA SANTOS e EBS SUPERMERCADOS LTDA. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Brasília, 12 mar; 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. Processo 0010005-43.2019.5.03.0152 (ROT), Belo Horizonte, Relatora: Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos. Data de julgamento: 13 de outubro de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: Processo n.. Ag-RR-301-75.2017.5.12.0006, disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/a2709910478c6b899c47126b045acfd8>. Acesso em 27 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 24 ago. 2025.

CAPACITAÇÃO de motoristas diminui acidentes e reduz impactos ambientais. Disponível em: <https://www.abtlp.org.br/index.php/capacitacao-de-motoristas-diminui-acidentes-e-reduz-impactos-ambientais/>. Acesso em 27 ago. 2025.

COSTA, Elthon. Culpa exclusiva da vítima e atividade de risco: a necessidade de pacificação da questão no TST. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-dez-29/culpa-exclusiva-da-vitima-e-atividade-de-risco-a-necessidade-de-pacificacao-da-questao-no-tst/#:~:text=Fica%20caracterizada%20a%20culpa%20exclusiva%20da%20v%C3%ADtima,geral%20de%20cautela%20por%20parte%20do%20empregador>. Acesso em 27 ago. 2025.

CULPA exclusiva da vítima. Disponível em: <https://legale.com.br/blog/culpa-exclusiva-da-vitima/#:~:text=A%20culpa%20exclusiva%20da%20v%C3%ADtima,r%C3%A9u%20ou%20agente%20supostamente%20causador>. Acesso em 25 ago. 2025.

DEFININDO o dever de cuidado: sua responsabilidade legal e moral. Disponível em: <https://northcottglobalsolutions.com/defining-duty-of-care-your-legal-and-moral-responsibility/>. Acesso em 28 ago. 2025.

DEVER de cuidado – um guia para empregadores. Disponível em: <https://www.healthassured.org/blog/duty-of-care/>. Acesso em: 28 ago. 2025.

FREITAS, Rodrigo de. Princípios fundamentais do direito do trabalho: conceito, aplicação e exemplos. Disponível em: <https://rodrigodefreitas.adv.br/principios-fundamentais-direito-do-trabalho/>. Acesso em 28 ago. 2025.

GARCIA, Sâmia de Christo. Culpa exclusiva da vítima é reconhecida em caso de trabalhador que sofreu acidente fatal ao dirigir a 160km/h. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50774782>. Acesso em: 25 ago. 2025.

GOMES, Adriana. Função social da empresa: seus princípios, práticas e exemplos. Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/funcao-social-da-empresa/>. Acesso em 27 ago. 2025.

JUSTIÇA do Trabalho constata acidente de trabalho por culpa exclusiva da vítima e absolve empregadora de pagar indenizações. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-constata-acidente-de-trabalho-por-culpa-exclusiva-da-vitima-e-absolve-empregadora-de-pagar-indenizacoes>. Acesso em 23 ago. 2025.

MARIGUETTO, Andrea; SILVA, Francisco de Assis. A função social da empresa, do empresário e das relações empresariais. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jun-26/opiniao-funcao-social-empresa-empresario-relacoes-empresariais/>. Acesso em 27 ago. 2025.

PIOVEZAN, Bruna Maria. TST tem decidido pela culpa exclusiva do trabalhador. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/436123/tst-tem-decidido-pela-culpa-exclusiva-do-trabalhador>. Acesso em 28 ago. 2025.

RODRIGUES, Danniel Barbosa. A Função Social Da Empresa Como Princípio Empresarial. Disponível em: <https://bvalaw.com.br/funcao-social-empresa/>. Acesso em 27 ago. 2025.

