

Brunna Pais Brenguere

**Responsabilidade civil do empregado por danos
causados ao patrimônio do empregador**

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

São Paulo

2016

Brunna Pais Brenguere

Responsabilidade civil do empregado por danos causados ao patrimônio do empregador

Monografia apresentada à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, sob a orientação da Professora Doutora Cláudia José Abud.

São Paulo

2016

Aos meus queridos pais Luiz Alberto e Ghislaine,
avós Sueli e Manuel,
bisavó Izilda,
irmão Gustavo
e ao meu noivo Ricardo

Agradecimentos

Primeiro a Deus, por sempre estar presente em minha vida, guardando-me com sua misericórdia e guiando minhas escolhas pelo caminho do bem.

Aos meus pais e avós, à minha bisavó, ao meu irmão, meu noivo e meus amigos pelo incentivo, paciência, carinho e apoio que me foram dados no decorrer de todo o curso.

À professora Cláudia José Abud pela Orientação acadêmica e dedicação.

Aos meus professores da Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da PUC/SP, pela contribuição para a minha formação.

Aos meus colegas da Especialização, pelo agradável convívio, amizade e ajuda.

Ao Banco do Brasil S.A, representado pelos meus colegas de trabalho, supervisores e gestores da Assessoria Jurídica Regional de São Paulo, pelo subsídio e incentivo na realização do curso.

Muito Obrigada a todos,

A autora

RESUMO

O trabalho objetivou a formação de estudo, baseado nas diversas e atuais legislações, doutrinas e jurisprudências dos Tribunais, acerca da responsabilidade civil do empregado quando causador de danos ao seu empregador. O exame da questão foi minucioso, a partir dos diversos prismas da responsabilidade civil, com enfoque na responsabilidade civil subjetiva e os requisitos necessários à sua caracterização, bem como as hipóteses legais existentes para o empregador reaver os prejuízos financeiros originados de ato ilícito praticado por seus empregados, pela via extrajudicial ou judicial na esfera trabalhista. O tema é de grande relevância e reconhece o direito do empregador à indenização por danos materiais causados por ato ilícito, culposo ou doloso, praticado por seus empregados, como reflexo de um ordenamento jurídico que reconhece como corolário a boa-fé objetiva nos contratos de trabalho, o direito de reparação do dano sofrido pelo patrão e de regresso contra o responsável pelo ato, ainda que seu empregado.

Palavras-chave: Responsabilidade civil. Reparação de danos. Ato ilícito empregador. Responsabilidade civil trabalhista. Direito de regresso. Obrigação de indenizar.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
CAPÍTULO I: DA RESPONSABILIDADE CIVIL	9
1.1 – CONCEITO E PRESSUPOSTOS	9
1.2 - BREVE HISTÓRICO.....	13
1.3 - O CONTRATO DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL CONTRATUAL.....	16
1.4 – DAS MODALIDADES: RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA X RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA	18
1.5 – DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	20
1.6 – DA RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA DO EMPREGADO	25
1.6.1 - Do Ato Ilícito (ação ou omissão)	26
1.6.2 – Do Dano.....	28
1.6.3 – Do Nexo de Causalidade	29
1.6.4 – Da Culpa do Agente.....	33
1.7 - DAS EXCLUDENTES DE RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL.....	34
CAPÍTULO II – DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADO POR DANOS CAUSADOS AO EMPREGADOR	35
2.1 – DA RESPONSABILIDADE CIVIL NA ESFERA TRABALHISTA	36
2.2 – DAS HIPÓTESES DE RESSARCIMENTO PELO EMPREGADO DOS DANOS CAUSADOS AO EMPREGADOR	36
2.2.1 – Dos Descontos Salariais	39
2.2.2 - Da Ação de Reparação por Danos Materiais na Justiça do Trabalho ...	49
2.3 – DO CONCURSO DE AGENTES.....	54
2.4 – DO PRAZO PARA INGRESSO COM A AÇÃO DE RESSARCIMENTO DE DANOS	58
CONCLUSÃO	65
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS	Erro! Indicador não definido.

INTRODUÇÃO

A responsabilidade civil é campo de grande abordagem e de diversos posicionamentos, doutrinários e jurisprudenciais, principalmente no âmbito do direito civil. Não é raridade encontrar um livro antigo tratando de responsabilidade civil, sendo esta matéria específica das grades de direito civil de renomadas faculdades.

Na esfera trabalhista, o cenário toma outro formato. Nas relações de trabalho é comum encontrarmos estudos e julgados dos Tribunais no que tange à responsabilização civil na figura do empregador, ou seja, o direito do trabalhador ao recebimento de indenização pela prática de ato da empresa, que, com culpa ou com dolo, tenha lhe causado dano de cunho material ou moral. Em sua grande maioria, as reclamações trabalhistas que tratam da responsabilidade civil, nas modalidades: objetiva ou subjetiva, e da sua caracterização para o direito à indenização pelo mal sofrido, são ligadas aos acidentes de trabalho, ou aos pedidos de danos morais por assédio nas relações de trabalho.

Nesta toada, notou-se a existência de pouquíssimas ações junto ao judiciário trabalhista, nas quais o empregador conste do polo ativo da demanda. Da mesma forma, escassas são as doutrinas a respeito, com poucos posicionamentos jurisprudenciais formados neste sentido.

Ora, mas será que os empregados, no exercício das suas atividades profissionais, não estão sujeitos a obrigações advindas da lei, do contrato de trabalho, dos acordos, convenções coletivas de trabalho, do regramento empresarial interno e até mesmo da própria relação de trabalho estabelecida? Não teriam estes que, agindo com culpa ou dolo, indenizar seus empregadores pelas consequências danosas advindas da irregularidade praticada?

Tomando por base a celeuma descrita, combinada com a dificuldade de definir os critérios adequados para perseguir a reparação do

empregador pelos danos causados por ato ilícito praticado por seus empregados no desempenho de suas atividades, ou em razão delas, desenvolveu-se o presente trabalho que colima contribuir na formação de um posicionamento crítico proveniente da inexecução das obrigações do contrato de trabalho pelo empregado, gerando o direito à reparação do seu empregador. Não é o objetivo esgotar a matéria, que é de grande relevância jurídica, mas tão somente expor um ponto de vista sobre a problemática trazida, facilitando a rotina trabalhista e a identificação dos elementos necessários à responsabilização civil subjetiva do agente (empregado).

Necessária é a consideração aos princípios norteadores da Justiça do Trabalho, que reforçam a função social da empresa e à dignidade humana, do trabalhador em especial. Dada importância destes princípios de ordem constitucional, reaver os prejuízos financeiros por ato ilícito do empregador é uma tarefa demasiadamente difícil.

Assim, o objetivo da pesquisa é apresentar o instituto da responsabilidade civil, preocupando-se com a aplicação teórica e prática nas relações de trabalho.

CAPÍTULO I: DA RESPONSABILIDADE CIVIL

1.1 – CONCEITO E PRESSUPOSTOS

A responsabilidade civil é instituto deveras complexo, podendo ser definida como a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar o dano causado a outrem em razão de sua ação ou omissão, com objetivo de restabelecimento do equilíbrio da relação jurídica originariamente estabelecida, restaurando-se o *status quo ante*.

Na busca da origem do vocábulo, deparamo-nos com alguns autores como Azevedo (2004, apud PERES; SANTOS, R., 2011, p. 166) e Stocco (2007, apud PERES; SANTOS, R., 2011, p. 166) que afirmam que o termo “responsabilidade” origina-se do latim *respondere* e de *spondeo* vocábulo que corresponde à antiga obrigação decorrente do direito romano, vinculada à promessa de cumprimento de contratos previamente estabelecidos. Nas palavras de Stocco (2007, apud SANTOS, 2012):

A noção da responsabilidade pode ser haurida da própria origem da palavra, que vem do latim *respondere*, responder a alguma coisa, ou seja, a necessidade que existe de responsabilizar alguém pelos seus atos danosos. Essa imposição estabelecida pelo meio social regrado, através dos integrantes da sociedade humana, de impor a todos o dever de responder por seus atos, traduz a própria noção de justiça existente no grupo social estratificado. Revela-se, pois, como algo inarredável da natureza humana.

Por sua vez, o vocábulo indenizar origina-se do latim *indemne*, que significa ileso, sem dano, incólume. Logo a indenização, em seu próprio termo, significa tirar o dano, retornar a situação jurídica anteriormente estabelecida, como já definida acima.

A responsabilidade civil de acordo com os ensinamentos de Serpa Lopes significa “a obrigação de reparação de um prejuízo, seja por decorrer de uma culpa ou de outra circunstância legal que a justifique, como a culpa

presumida, ou por circunstância meramente objetiva”.

Ainda, segundo o doutrinador Rodrigues (2003, p. 6):

A responsabilidade civil é a obrigação que pode incumbir uma pessoa a reparar o prejuízo causado a outra, por fato próprio, ou por fato de pessoas ou coisas que dela dependam.

É desaconselhável definir responsabilidade civil em um único conceito. Dada abrangência e riqueza do tema, seguem abaixo os pensamentos de alguns dos doutrinadores sob diferentes enfoques, acerca do conceito de responsabilidade civil:

Segundo Cavalieri Filho (2001 apud PERES; SANTOS, R., 2011, p.166):

[...] a responsabilidade civil exprime a ideia de reparação do dano causado em virtude da violação de um ou de outro dever jurídico e a sintetiza como um dever jurídico que surge para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário.

Descreve Diniz (2004 apud PERES; SANTOS, R., 2011, p.166) que:

A responsabilidade civil é a aplicação de medidas quem obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesmo praticado, por pessoa por quem ela responde por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.

O jurista Wald (2003 apud DALLEGRAVE NETO, 2014, p.167), por sua vez aduz:

A responsabilidade civil é situação de quem sofre as consequências da violação de uma norma, ou obrigação que incumbe a alguém a reparar o dano causado a outrem, em face de sua própria atuação ou em virtude de atos ou fatos provocados por pessoas ou coisas dele dependentes.

O termo responsabilidade civil, conforme a definição de Silva

(2010 apud SANTOS, P., 2012) é:

Dever jurídico, em que se coloca a pessoa, seja em virtude de contrato, seja em face de fato ou omissão, que lhe seja imputado, para satisfazer a prestação convencionada ou para suportar as sanções legais, que lhe são impostas. Onde quer, portanto, que haja obrigação de fazer, dar ou não fazer alguma coisa, de ressarcir danos, de suportar sanções legais ou penalidades, há a responsabilidade, em virtude da qual se exige a satisfação ou o cumprimento da obrigação ou da sanção.

Pereira (1992 apud DEL MONACO; ROCHA, 2011, p. 20), ao definir responsabilidade civil, após debruçar-se em diversas definições oferecidas por outros doutrinadores, leciona que:

[...] consiste na efetivação da reparabilidade abstrata em relação a um sujeito passivo da relação jurídica que se forma. Reparação e sujeito passivo compõem o binômio da responsabilidade civil que então se anuncia com o princípio que subordina a reparação a sua incidência na pessoa do causador do dano.

Quando falamos em responsabilidade civil, inevitável a referência imediata à obrigação de reparar de o dano. Originalmente, o fundamento da responsabilidade civil era indissociável do ato ilícito, portanto, doloso. Com a evolução dos estudos, e com o passar dos anos tornou-se pacífica a possibilidade de se exigir a reparação de danos independente da culpa, o que atribui um liame maior ainda entre a responsabilidade civil e o dever de indenizar.

No direito atual, a tendência é de não deixar a vítima de atos ilícitos sem ressarcimento, de forma a restaurar seu equilíbrio moral e patrimonial. Conforme o entendimento de Bittar (1994 apud SANTOS, P., 2012):

O lesionamento a elementos integrantes da esfera jurídica alheia acarreta ao agente a necessidade de reparação dos danos provocados. É a responsabilidade civil, ou obrigação de indenizar, que compele o causador a arcar com as consequências advindas da ação violadora, ressarcindo os prejuízos de ordem moral ou patrimonial, decorrente de fato ilícito próprio, ou de outrem a ele relacionado.

No sentido jurídico, a responsabilidade civil está atrelada à ideia de contraprestação, encargo e obrigação. Entretanto, é importante distinguir a obrigação da responsabilidade. De acordo com Cavalieri Filho (2010 apud SANTOS, P., 2012). A obrigação é sempre um dever jurídico originário; responsabilidade é um dever jurídico sucessivo consequente à violação do primeiro.

Ainda, da análise conceitual extraímos que a responsabilidade civil para fins de reparação de danos decorre do preenchimento três pressupostos: a conduta ilícita (positiva ou negativa), o dano e o nexo de causalidade.

A análise da culpa não é pressuposto da responsabilidade civil como um todo, já que nos casos de responsabilização objetiva por força de lei ou pela teoria do risco é irrelevante a sua existência. Vejamos o artigo 927 e seu parágrafo único do Código Civil:

Art.927 - Aquele que, por ato ilícito 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.

Assim, temos que a responsabilidade civil é encargo que gera o dever indenizatório. Nasce da prática de um ato (ação ou omissão) ilícito e voluntário que causa dano a outrem, podendo o ato ser culposo ou doloso ou, ainda que ausente o elemento culpa, o agente seja aquele que dependa do responsabilizado, cabendo, portanto, a reparação da lesão gerada.

1.2 - BREVE HISTÓRICO

A responsabilidade civil nasce no direito romano, como forma a obrigação de reposição a um compromisso contratualmente previsto, com origem em Roma.

Baseada nos ensinamentos advindos do texto de Penafiel (2013) conclui-se que a responsabilidade civil deriva da “*sponsio*” que nada mais era do que a forma (solenidade) de promessa que vinculava os cidadãos envolvidos e que, especialmente era formalizada pela religião.

Assim, inicialmente a responsabilidade civil não vem atrelada à obrigação de reparar um dano, ou de compensação financeira de um prejuízo econômico causado. Avaliava-se, tão somente, a ação ou omissão do indivíduo causador do dano e o prejuízo sofrido pela vítima, sem consideração à existência ou não de culpa.

Neste momento, marco inicial da responsabilidade civil em Roma, a conduta contrária à contratualmente assumida ou ainda àquela que violasse os preceitos religiosos ou os costumes locais era banida e retaliada por meio da chamada “*vingança privada ou vendeta*”. O dano sofrido pela vítima causava, de acordo com a doutrina de Gonçalves (2009 apud PENAFIEL, 2013) uma “*reação imediata, instintiva e brutal do ofendido*”. A regra era: “*olho por olho, dente por dente*” como forma de solução dos conflitos.

Nesta toada, desnecessária a consideração da culpa do ofensor.

Na fase seguinte, conhecida como retaliação organizada, por meio da qual o Poder Público atuava como interveniente da solução, apenas para declarar quando a vítima poderia ter direito à retaliação, na produção de um dano ao ofensor idêntico ou proporcional ao por ela experimentado (vingança), podendo impedir a vingança, no entendimento da inexistência do mal injusto. Assim, a responsabilidade civil, conforme os ensinamentos de Diniz (2009, p. 11),

pauta-se no princípio da equidade.

Após, a composição passa a ser a paritária ou legalizada, por meio da qual a vítima exige bens ao invés do direito de submeter o agente do dano a mal semelhante. É a Lei das XII Tábuas, 450 anos antes de Cristo, a qual, segundo a obra de Noronha (2007 apud PENAFIEL, 2013) fixa um valor para a recomposição do dano sofrido, regulando os casos concretos, sem haver, ainda, um princípio geral que regulasse a responsabilidade civil.

Posteriormente, fixou-se a proibição ao ofendido de fazer justiça com as próprias mãos, nascendo as ideias iniciais de pena e de reparação de dano, como formas distintas de compensação ou sanção pelos atos praticados pelos cidadãos, contrários à norma jurídica Estatal (delitos públicos) e à pessoa (individual) ou a seus bens (delito privado).

A Lei de Aquilla, ainda, segundo Penafiel (2013) é o marco inicial para o estudo da culpa e sua consideração na obrigação de indenizar. O Estado, portanto, assume definitivamente o *ius puniendi*, tomando para si a função punitiva. Surge assim a ação de indenização (reparação) derivada da responsabilidade civil.

Segundo a doutrina de Noronha (2007 apud SANTOS, P., 2012), somente nos séculos que sucederam a Idade Média, em especial durante o período do Iluminismo, em meados do século XVIII, é que se passou a distinguir a responsabilidade penal da responsabilidade civil, sendo que na primeira hipótese, caso identificada a infração de origem penal, havia a imposição de pena e, nos casos em que a infração penal tivesse por consequência um prejuízo financeiro identificado, haveria a reparação civil.

Até este momento, apesar de identificada a diferenciação dos institutos, a reparação civil se dava, tão somente após a identificação da infração penal, não havendo ainda o que se falar em ato ilícito decorrente de conduta culposa do agente.

A era Industrial, apontada por muitos doutrinadores, dentre eles Gonçalves (2009 apud PENAFIEL, 2013) como “o surto do progresso”, já que houvera um incremento na ocorrência de danos, trouxe com ela a teoria do risco, segundo a qual aquele empregador (ou aquelas empresas) que tira proveito da atividade econômica, na ocorrência de um dano, deverá repará-lo, independente da existência ou não de culpa.

Com o Código Civil Napoleônico, de 1804, revestiu-se o princípio geral *ex vi* do artigo 1.382: *quem der causa a dano alheio deve repará-lo*. Tal livro, ainda, previu expressamente a diferenciação entre as responsabilidades civil e penal, descolando a necessidade da infração penal para a reparação do dano da vítima. A lei civil francesa erradicou-se por muitos dos países europeus, influenciando o desenvolvimento e a criação das suas legislações.

No direito brasileiro, a reparação civil condicionava-se, inicialmente, à condenação criminal, já que a Constituição do Império transformou o Código Criminal de 1830 em um código, ao mesmo tempo, civil e criminal, de acordo com Gonçalves (2009 apud PENAFIEL, 2013). Posteriormente, o Código Civil de 1916 filiou-se à teoria subjetiva, que exigia a prova robusta da culpa ou do dolo do causador do dano, para o nascimento da obrigação de reparar.

É inegável que a teoria subjetiva da culpa foi criada e aceita de forma absoluta no século XIX, época do Estado Liberal e seu Positivismo Jurídico e, num momento posterior, com o advento do Estatuto Social, início do século XX, a doutrina e a jurisprudência passaram a analisar a responsabilidade civil sob outra ótica (PENAFIEL, 2013).

Com o advento da Constituição Federal de 1988, passou-se a tutelar juridicamente a vítima, orientada no solidarismo constitucional (art. 3, I, da Constituição Federal/88), que objetiva a tutela da dignidade do trabalhador (art. 1, III, Constituição Federal/88), pela função social da empresa e pela restauração da justiça comutativa quebrada pela superveniência de danos contratuais (art. 5, X,

da Constituição Federal/88 e art. 944 do CC). Além do mais, os incisos V e X do artigo 5º da Carta Magna preveem o pagamento de indenização frente à violação de direitos.

O texto civil atual, de 2002, manteve a teoria subjetiva da responsabilidade civil, exigindo a demonstração da culpa do agente pelo dano causado a outrem (art. 186, que analisaremos a frente), impondo a sua reparação. Acolheu também a teoria do risco, em determinados casos, impondo a obrigação de indenizar os danos causados pelos exploradores da atividade econômica, sem a necessária comprovação da sua culpa.

1.3 - O CONTRATO DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL CONTRATUAL

Dos estudos efetuados, observou-se que diversas doutrinas subdividem a responsabilidade civil em espécies, sendo elas: contratual, extracontratual e pré-contratual.

Uma pessoa pode causar prejuízo a outrem por descumprir uma obrigação contratual (dever contratual). Assim, nas relações de trabalho, o descumprimento de cláusula expressa no instrumento – contrato de trabalho – gera o dano, passível de reparação, nos termos do artigo 389 do CC.

Vejamos:

Art. 389. Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado.

Ocorre que, a compreensão do texto legal acima encontra maior plausibilidade quando aplicada na esfera civil, puramente contratual. Nas relações de trabalho, tal enquadramento é complexo, uma vez que grandes partes das

responsabilidades estabelecidas não derivam do instrumento de contrato em si, mas de infração ao dever de conduta (dever legal), imposto genericamente pelo artigo 927 do CC. Neste caso, a responsabilidade civil decorrente das relações de trabalho é responsabilidade civil contratual.

O “*contrato individual de trabalho é acordo tácito ou expesso, correspondente à relação de emprego*”, segundo o disposto no artigo 442 da CLT. É fonte de obrigação na medida em que é fato jurídico capaz de vincular juridicamente os sujeitos, empregado e empregador, tendo o primeiro a obrigação principal de trabalhar, subordinando-se às ordens do segundo, o qual se obriga a remunerar a prestação dos seus serviços. Trata-se de, à luz da teoria geral das obrigações, obrigação de fazer e de dar, respectivamente.

Com embasamento na doutrina de Dallegrave Neto (2014, p. 58), o contrato de trabalho é relação jurídica complexa, na medida em que o empregado é concomitantemente devedor do trabalho pactuado e o credor do salário, sendo o empregador, também de forma simultânea, credor do trabalho e devedor do salário.

Nascimento (1998 apud DALLEGRAVE NETO, 2014, p. 59) afirma que “*por ser um contrato de trabalho, também é regido por um princípio do direito civil: pacta sunt servanda. O contrato faz lei entre as partes*”. Assim, as condições de trabalho estabelecidas faz lei entre as partes.

Em decorrência do acima transcrito, conclui-se que o contrato de trabalho é negócio jurídico perfeito, que se forma a partir do liame empregatício estabelecido pelos sujeitos ativo e passivo da relação jurídica laboral com direitos e deveres, impondo-se, portanto, obrigações a estes contratantes. O contrato de trabalho é, assim, entendido como fonte da qual decorre a responsabilidade civil, inclusive, na reparação de danos patrimoniais, objetos do estudo em comento.

1.4 – DAS MODALIDADES: RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA X RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA

Uma vez demonstrado o conceito da responsabilidade civil, seus pressupostos e o enquadramento do contrato de trabalho como especial modalidade de responsabilidade civil contratual, veremos que, conforme o seu fundamento, a responsabilidade poderá ser classificada como subjetiva ou como objetiva.

A responsabilidade civil subjetiva tem origem no dano causado por ato doloso ou culposo. Para a teoria clássica ou denominada teoria da culpa ou subjetiva, a culpa é o fundamento da responsabilidade civil. A comprovação do elemento culpa, portanto, é o pressuposto para gerar o dever de reparação do dano. **Não havendo culpa, não haverá responsabilidade.**

Assim, ao passo que a responsabilidade subjetiva se preocupa com o elemento culpa do agente, a responsabilidade objetiva parte da premissa de que qualquer dano é indenizável e deve ser reparado por quem lhe der causa, configurada a sua culpa ou não. Exige-se, nessa modalidade, apenas o nexo de causalidade, baseado exclusivamente no fato de que aquela determinada atividade gere, por si só, a probabilidade de ocorrência de um dano, ou seja, um risco.

O fundamento desta responsabilização não está na conduta do agente, mas no risco que a atividade desenvolvida representa no dano causado. O elemento dolo ou culpa do agente são juridicamente irrelevantes para o surgimento do dever de indenizar, bastando tão somente o vínculo causal entre o dano e a ação ou omissão.

Ao passo que a responsabilidade subjetiva se preocupa com a culpa, a objetiva realça a necessidade de reparar o dano, tratando-se de evolução da teoria da culpa presumida, prevista na Súmula 341 do STF, que apesar de atribuir ao patrão a culpa pelo ato culposo de seu empregado, tinha por base da responsabilização a culpa.

STF Súmula nº 341 - 13/12/1963 - Súmula da Jurisprudência Predominante do Supremo Tribunal Federal - Anexo ao Regimento Interno. Edição: Imprensa Nacional, 1964, p. 149.
Presunção - Culpa do Patrão ou Comitente - Ato Culposo do Empregado ou Preposto
É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

Sabemos que diversas funções, mesmo sendo lícitas, importam certo grau de risco, ou seja, uma probabilidade maior da ocorrência de determinado dano. É com base nessa ideia básica que surgiram diversas teorias do risco, com a finalidade de fixar um critério seguro para aferição da responsabilidade, independentemente de culpa.

Ao trabalho em comento interessa tecer breves comentários sobre a teoria do risco profissional e de proveito, que são bem semelhantes. A primeira defende a ideia de que quem exerce as atividades com fins lucrativos deve assumir o risco pelos danos que possam vir a serem causados. Já a segunda, que é uma derivação daquela, considera que todo aquele que auferir algum proveito do fato causador, se obriga a repará-lo.

Desta forma, na análise da possibilidade de busca de ressarcimento de valores despendidos por ato culposo do empregado, é de extrema relevância a análise e consideração da teoria do risco já que, caso o agente comprove que o dano ocorreu mesmo tendo ele tomado todos os cuidados necessários e agido com total diligência e em observância às instruções normativas internas empresariais, ou ao poder diretivo do empregador ou seu representante (superior hierárquico, por exemplo), descaracteriza-se a sua responsabilidade em reparar.

Contudo, tanto a responsabilidade civil subjetiva quanto a responsabilidade civil objetiva, se decompõem nos elementos: conduta ilícita (positiva ou negativa), dano, nexos de causalidade. Como mencionado, a culpa, segue afastada na responsabilização objetiva, sendo irrelevante a sua existência, conforme adotado pelo artigo 927 e seu parágrafo único do CC. Vejamos:

Art.927 - Aquele que, por ato ilícito 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.

Portanto, a lei restringe a aplicabilidade da responsabilidade objetiva a duas hipóteses: quando a lei expressamente o determinar ou, caso a atividade desenvolvida pelo causador do dano, por sua natureza, gere riscos.

Ocorre que, como a lei não enumera quais os casos em que há a responsabilização sem culpa, para a solução da pendência, tal lacuna deve ser suprida, sendo que, enquanto não inexistir um critério objetivo, caberá ao juiz determinar, no caso concreto, se aquela atividade desenvolvida pelo causador do dano implica ou não risco, aplicando-se, portanto, a teoria do risco de forma casuística.

1.5 – DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os empregadores possuem diversas relações jurídicas para com seus empregados e com terceiros, prestadores de serviços, ao longo do seu dia-a-dia. Para estabelecer a responsabilidade civil do empregador nas relações de trabalho e evitar, discussões equivocadas, necessário estabelecer a diferenciação entre a relação de trabalho e a relação de emprego.

Destaca Delgado (2005, p. 285/290):

A ciência do Direito enxerga a clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano moderadamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a

relação de trabalho eventual, de trabalho avulso, e outras modalidades de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. A relação de emprego, entretanto, é, do ponto de vista ético-jurídico, apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes.

A definição segundo Schiavi (2007, p.35) é:

O trabalho prestado por conta alheia, em que o trabalhador (pessoa física) coloca, em caráter preponderantemente pessoal, de forma eventual ou não eventual, gratuita ou onerosa, de forma autônoma ou subordinada, sua força de trabalho em prol de outra pessoa (física ou jurídica, de direito público ou de direito privado), podendo o trabalhador correr ou não os riscos da atividade que desempenhará.

As diversas relações de trabalho porventura existentes podem gerar responsabilidade patrimonial do empregador, obrigando-o a reparar a vítima, por fato (conduta) de terceiro (empregados/ terceirizados).

O artigo 2º da CLT conceitua o empregador como *“a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”*.

A lei prevê situações em que se configura a responsabilidade civil por ato de terceiro, em que o agente que causou o dano mantém algum vínculo jurídico, seja de natureza legal ou contratual, com quem terá o dever de indenizar.

Vejamos.

Art. 932 - São também responsáveis pela reparação civil:

I – os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;

II – o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;

III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício de trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

IV – os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos

onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;
V – os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.

Art. 933 - As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos (nosso grifo).

Diante da previsão legal acima, patente que a responsabilidade do empregador pelo ato de terceiro, ou seja, daquele que presta serviços por força da relação de trabalho é objetiva, independentemente de quem seja o sujeito, vítima da conduta lesiva. Esta enumeração é taxativa, não cabendo a sua extensão a situações não previstas.

Ressalta-se, por oportuno, a doutrina de Gonçalves (2002 apud PERES; SANTOS, R., 2011, p. 171) que se refere ao termo constante do dispositivo do artigo 932 em comento “*ou em razão dele*”. Vejamos:

Esta última expressão (substituída por *ou em razão dele*, no novo Código) deve ser interpretada de modo amplo. Para a caracterização da responsabilidade do empregador pouco importa que o ato lesivo não esteja dentro das funções do preposto. Basta que estas facilitem a sua prática. Assim, a circunstância de ter o acidente ocorrido num domingo, for a do horário de trabalho, é irrelevante. O que é decisivo é que o motorista tenha acesso ao veículo causador do evento danoso, em razão do vínculo empregatício existente.

A título exemplificativo segue abaixo jurisprudência do Colendo Superior Tribunal de Justiça:

STJ - RECURSO ESPECIAL REsp 623040 MG 2004/0004850-6 (STJ)

Data de publicação: 04/12/2006

Ementa: RESPONSABILIDADE CIVIL. FURTO PRATICADO EM DECORRÊNCIA DE INFORMAÇÕES OBTIDAS PELO PREPOSTO POR OCASIÃO DO SEU TRABALHO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO EMPREGADOR. - O empregador responde civilmente pelos atos ilícitos praticados por seus prepostos (Art. 1.521 do CCB/1916 e Súmula 341/STF). - Responde o preponente, se o preposto, ao executar serviços de

dedetização, penetra residência aproveitando-se para conhecer os locais de acesso e fuga, para - no dia seguinte - furtar vários bens. - A expressão "por ocasião dele" (Art. 1.521, III, do Código Beviláqua) pode alcançar situações em que a prática do ilícito pelo empregado ocorre fora do local de serviço ou da jornada de trabalho. - Se o ilícito foi facilitado pelo acesso do preposto à residência, em função de serviços executados, há relação causal entre a função exercida e os danos. Deve o empregador, portanto, responder pelos atos do empregado.

Frise-se, ainda, que a responsabilidade objetiva por atos de terceiro é solidária. Tem, portanto, o responsabilizado **direito de regresso contra o causador do dano**, o qual é o objeto do trabalho em comento.

Outrossim, o artigo 933 do Código Civil Brasileiro, supra reproduzido, não dá margem a dúvida no que tange à responsabilização objetiva do empregador não só pelos atos dos seus empregados como também pelos dos funcionários terceirizados, sendo desnecessários o dolo ou a culpa por parte do empregador.

Nesse contexto, passam a serem minoritárias as doutrinas que entendem ser necessária a consideração dos conceitos de culpa *in vigilando* (falta de atenção com o procedimento) ou culpa *in iligendo* (má escolha do empregado ou da empresa terceirizada pela tomadora dos serviços). Desta forma, a Súmula 341 do Colendo Supremo Tribunal Federal¹, que traz a responsabilidade civil subjetiva com presunção de culpa não tem mais aplicabilidade após a vigência do Código Civil Brasileiro de 2002.

A propósito, o autor Pamplona (2003 apud PERES; SANTOS, R., 2011, p. 171), acerca do desdobramento da teoria subjetiva da culpa faz algumas considerações sobre a responsabilização do empregador por ato praticado pelo empregado pelos seus empregados, admitindo como não mais prevalentes as

¹ STF Súmula nº 341 - 13/12/1963 - Súmula da Jurisprudência Predominante do Supremo Tribunal Federal - Anexo ao Regimento Interno. Edição: Imprensa Nacional, 1964, p. 149. Presunção - Culpa do Patrão ou Comitente - Ato Culposo do Empregado ou Preposto. É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto

culpas *in vigilando* e *in iligendo* após a edição do Código Civil Brasileiro de 2002.

Vejamos:

[...] a responsabilidade civil do empregador por ato causado por empregado por exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, deixou de ser hipótese de responsabilidade civil subjetiva, com presunção de culpa (Súmula 341 do STF), para transformar em uma hipótese legal de responsabilidade civil objetiva. A ideia da culpa, na modalidade *in iligendo*, tornou-se legalmente irrelevante para se aferir a responsabilização civil do empregador, propugnando-se pela mais ampla ressarcibilidade da vítima, o que se mostra perfeitamente compatível com a vocação, aqui já demonstrada, de que o empregador deve responder pelos riscos econômicos da atividade exercida.

Conclui-se, portanto e por ora, que recai ao empregador a responsabilidade civil na modalidade objetiva de reparar terceiros alheios à relação laboral, por danos causados pelo seu empregado ou terceirizados, no exercício de suas atividades ou em razão delas, independente de culpa.

Ocorre que, o objeto do presente estudo é a responsabilidade civil do empregado por danos causados ao empregador. Assim, após todo exposto, paira a seguinte questão: De qual modalidade é a responsabilidade civil do empregado para com o seu empregador, quando agir de forma contrária ao previsto no contrato de trabalho, ainda que de forma culposa? Quais são os pressupostos necessários que devem estar devidamente preenchidos e identificados para que o empregador consiga reaver o prejuízo patrimonial decorrente da reparação de terceiro (vítima) ofendido pelo ato danoso praticado por seu (s) funcionário (s)?

Passamos assim a aprofundar os nossos estudos no instituto da responsabilidade subjetiva e, em especial na identificação de seus pressupostos.

1.6 – DA RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA DO EMPREGADO

A ideia de responsabilidade civil e as diferenças entre as modalidades de responsabilização (objetiva e subjetiva) seguiram amplamente demonstradas nas passagens anteriores.

Ao empregador é imputada a responsabilidade civil de reparar os danos decorrentes de atos praticados por seus empregados e terceirizados quando, no exercício das atividades profissionais ou em razão destas, causarem danos a terceiros, figura esta alheia à relação de trabalho. Tal responsabilidade é objetiva, como já citado e repisado ao longo desta monografia.

Necessária se faz a análise da responsabilidade civil subjetiva e seus pressupostos, uma vez que para perseguir o ressarcimento dos valores despendidos a título de reparação do terceiro, o empregador deve fazer prova da responsabilidade civil do empregado, quando da prática da conduta culposa ou dolosa, que não esbarre em violação aos direitos e princípios constitucionais que norteiam o direito do trabalho e protegem as relações de trabalho, bem como dispositivo legal que restrinja a sua atuação, sem contar nos casos em que a ilicitude do ato é excluída.

O elemento culpa é o fundamento primordial da responsabilidade civil na modalidade subjetiva. Não havendo a configuração da culpa, não há que se falar em reparação, logo em ressarcimento do empregador por ato ilícito praticado por seu empregado.

Ademais, é de se considerar que os danos patrimoniais causados ao empregador pela conduta comissiva ou omissiva do empregado, culposa ou dolosa, não se restringem ao ressarcimento de dispêndio pecuniário apto a indenizar terceiro alheio à relação de emprego. Muitas vezes, o prejuízo ao patrimônio do empregador decorre da perda de eventual lucro, ou da flexibilização de tarifas, ajustes contábeis por vezes irreversíveis ou prejuízos pela necessidade de contratação de serviços, maquinários ou soluções de diversas naturezas, a fim

de reduzir ou mitigar os danos.

Para que possamos prosseguir na busca deste entendimento, faz-se necessária a análise do artigo 927 do Código Civil. Vejamos:

Art.. 927 – Aquele que, **por ato ilícito (Art.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.

Desse modo, é cediço que a responsabilidade civil, via de regra, obedecida pelo Código Civil é a responsabilidade civil subjetiva. A exceção, por sua vez, é a objetiva. Assim, visto que não há qualquer legislação que preveja que a responsabilidade civil do empregado em reparar danos causados ao seu empregador é objetiva, subjetiva esta será. Imprescindível, assim, repita-se, a demonstração do elemento culpa.

Isto posto, debruçamos os nossos estudos na responsabilidade subjetiva do empregado e a sua configuração a partir do preenchimento de todos os pressupostos autorizadores da reparação ao empregador dos danos patrimoniais sofridos em decorrência do ato ilícito praticado por este empregado. Salienta-se, novamente, que os danos de cunho moral, ou de imagem da empresa, não serão abordados no presente trabalho.

1.6.1 - Do Ato Ilícito (ação ou omissão)

Consoante o artigo 927 do Código Civil, acima reproduzido, para que haja a obrigação de indenizar, necessária se faz a identificação de alguns elementos. O primeiro deles é o ato ilícito.

A conduta humana, em especial no caso em comento, a conduta do empregado, deve estar acompanhada da ilicitude para gerar o dever de

indenizar o empregador pelo dano patrimonial que lhe foi causado.

A lei define o ato ilícito no art. 186, segundo o qual:

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**. (nosso grifo)

Destaca-se que a existência de uma ação comissiva ou omissiva por parte do empregado é pressuposto para a sua responsabilização civil, assim, para que nasça a obrigação de reparar, *mister* se faz a ocorrência de uma ação ou omissão humana, voluntária, praticada pelo próprio agente.

Verifica-se ainda a importância da voluntariedade do ato, já que se o dano foi oriundo de forças da natureza, ou ainda, caso o agente esteja em estado de inconsciência, será excluída do ramo da responsabilidade civil.

No que tange à omissão, importante demonstrar o dever jurídico de praticar determinado fato, o qual o agente não poderia se omitir e a demonstração de que com a sua prática, o dano teria sido evitado.

O art. 187 complementa o ato ilícito, dispondo ainda que:

Art. 187 - Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites pelo seu fim econômico e social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

A ação ou omissão voluntária, para serem consideradas ilícitas devem observar a antijuridicidade, ou seja, o ato praticado deve ser contrário ao Direito. Deve, ainda, ser considerada a culpabilidade que envolve os conceitos de dolo e culpa que será especialmente apreciada no item 1.6.4.

Assim, aquele que pratica o ato ilícito cria para si a obrigação de fazer em indenizar outrem, vítima do dano decorrente da prática da conduta lesiva.

1.6.2 – Do Dano

Ainda, para que haja o dever de indenizar, de acordo com o artigo 927 do Código Civil, necessária se faz, também, a comprovação da ocorrência de um dano, sem o qual nada haverá de ser reparado.

A indenização nasce da necessidade de se reparar um dano. Ela é o resultado da responsabilidade civil. Assim, sem dano não há que se falar em indenização e sem indenização não há o que se falar em responsabilidade civil.

O doutrinador Alvim (1966 apud DEL MONACO; ROCHA, 2011, p. 24) define dano como:

[...] em sentido amplo vem a ser a lesão a qualquer bem jurídico, e aí se inclui o dano moral. Mas, em sentido estrito, dano é, para nós, a lesão do patrimônio; e patrimônio é o conjunto das relações jurídicas de uma pessoa, apreciáveis em dinheiro. Aprecia-se o dano tendo em vista a diminuição sofrida no patrimônio. Logo, a materialidade do dano prende-se à indenização, de modo que só interessa o estudo do dano indenizável.

Ora, o dano patrimonial o qual gera a reparação tratada no presente trabalho, nada mais é que o próprio objeto da sua atividade empresarial, qual seja, o dinheiro.

O dano causado pode ser ainda de ordem material ou imaterial (dano à moral, por exemplo), direto (consequência imediata) ou indireto (consequência mediata).

Portanto, o pressuposto dano, para gerar o direito à indenização deve ser mensurável. Não havendo a precisão do prejuízo financeiro envolvido pelo dano perpetrado, não há o que se falar em reparação.

1.6.3 – Do Nexo de Causalidade

O nexo de causalidade é o elo, o liame, entre a ação (ou omissão) do agente e o dano causado. Para que seja assim configurada a responsabilidade civil, deve haver uma conduta ilícita (1.6.1), um dano (1.6.2), e a ligação entre a conduta e o dano, qual seja o nexo de causalidade.

O pressuposto decorre da simples análise do artigo 186 do Código Civil Brasileiro que exige expressamente o nexo de causalidade como requisito da obrigação de reparar o dano por aquele que cometeu o ato ou a omissão ilícita e que, ocasionou por isso dano a outrem.

Nota-se, portanto, que o nexo de causalidade é o pressuposto mais importante a ser preenchido e evidenciado para que a ação de reparação dos danos sofridos pelo empregador seja julgada procedente. Isto porque, a demonstração inequívoca de que o ato ilícito praticado pelo empregado, ato este comissivo ou omissivo e voluntário, de ordem culposa ou dolosa, teve como resultado o dano ao terceiro, é imprescindível à configuração da responsabilidade do trabalhador.

Neste sentido, não há como perseguir a reparação proposta por este trabalho sem que esteja evidenciado, em demasia que, sem a prática daquela conduta pelo empregado, o dano não teria ocorrido, bem como que existe relação direta entre a ação do empregado e o dano.

Em relação ao nexo de causalidade, necessária a menção as teorias do nexo de causalidade. São inúmeras as teorias firmadas no ordenamento jurídico atual acerca do nexo de causalidade. Contudo, o estudo apresentará três delas, as quais são as mais citadas pela doutrina atual. São elas: a teoria da equivalência das condições, a teoria da causa adequada e a teoria do dano direto e imediato.

A primeira teoria do nexo causal é a teoria da equivalência das

condições ou *conditio sine qua non*. Tal teoria foi precursora do direito penal brasileiro (artigo 3, do Código Penal) e é também adotada pela lei previdenciária (Lei 8.219/91). Não é adotada no âmbito da responsabilidade civil.

Segundo Pereira (1999 apud SANTOS, R., 2008) a teoria da equivalência das condições propõe que:

[...] em havendo culpa, todas as 'condições' de um dano são 'equivalentes', isto é, todos os elementos que, 'de uma certa maneira concorreram para sua realização, consideram-se como 'causas', sem a necessidade de se determinar, no encadeamento dos fatos que antecederam ao evento danoso, qual deles pode ser apontado como sendo o que de modo imediato provocou a efetivação do prejuízo.

Assim, de acordo com esta teoria a prática de um ato ilícito que tivesse como consequência um dano, importaria a responsabilização civil daquele agente, mesmo que outros eventos externos mais relevantes contribuam para aquele resultado.

A respeito complementa Santos, R. (2008):

Por essa teoria, se o agente causasse leve lesão corporal ao terceiro, e este viesse a óbito em face de infecção hospitalar, haveria a responsabilidade integral daquele agente pelo resultado morte.

Outra teoria do nexo causal é a teoria da causalidade adequada. Sob a ótica da causalidade adequada, somente seria causa aquela mais adequada à produção do resultado. A análise ocorre de um juízo de probabilidade, fazendo a seguinte pergunta: qual é a condição mais provável de causar o resultado? A mais provável é considerada a causa.

Segundo Dallegrave Neto (2014, p. 214) é a teoria que melhor traduz a responsabilidade civil em nosso ordenamento jurídico, "*vez que considera como causa não só o precedente necessário, mas também o adequado e imediato à ultimação concreta do resultado*".

A jurisprudência também tem adotado a teoria da causa adequada para consideração do nexo causal entre o ato ilícito e o resultado danoso. Vejamos:

[...] vigora do direito civil brasileiro (art. 403 do CC/02), sob a vertente da necessariedade, a 'teoria do nexo causal direto e imediato' ou a 'teoria da interrupção do nexo causal'. Reconhecendo-se a possibilidade de vários fatores contribuírem para o resultado, elege-se apenas aquele que se filia ao dano mediante uma relação de necessariedade, vale dizer, dentre os vários antecedentes causais, apenas aquele elevado à categoria de causa necessária do dano dará ensejo ao dever de indenizar. (STJ; REsp 1.113.804; Proc. 2009/0043881-7; RS; 4. T.; Rel. Ministro Luis Felipe Salomão; DJE 24.6.2010)

Por fim, a terceira teoria do nexo causal é do dano direto e imediato. Para os afiliados a este entendimento, a causa não é considerada a mais próxima do resultado, mas sim a que gerou diretamente aquele dano.

Da análise do artigo 403 do Código Civil Brasileiro, a doutrina majoritária se posiciona no sentido de que a teoria do dano direto e imediato é a adotada no regramento jurídico civil. Dentre as pesquisas realizadas apenas Dallegrave Neto (2014, p. 214) se distancia da conclusão, afirmando que o artigo 403 do Código Civil, abaixo transcrito é exemplo de aplicação da teoria da causa adequada. Vejamos:

Art. 403, Código Civil Brasileiro - Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes **por efeito dela direto e imediato**, sem prejuízo do disposto na lei processual. (grifo nosso)

Neste sentido, colacionamos a decisão abaixo que dispõe sobre o tema:

RESPONSABILIDADE CIVIL. INSCRIÇÃO EM ÓRGÃOS RESTRITIVOS DE CRÉDITO. DANO MORAL PURO. QUANTIFICAÇÃO. DANOS MATERIAIS. TEORIA DO DANO DIRETO E IMEDIATO. Tendo o Código Civil (tanto o de 1916 com o de 2002) adotado a Teoria do Dano Direto e Imediato também

chamada de Teoria da Interrupção do Nexo Causal apenas há falar em responsabilidade civil do autor do ilícito pelos danos direta e imediatamente decorrentes de seu agir. Danos reflexos ou indiretamente derivados da prática do ato ilícito não possuem relação causal suficiente a ensejar responsabilidade civil. Precedentes do STF e STJ. A positivação do nome do consumidor em órgão de maus pagadores, quando indevida, desde que ausente registro pretérito, configura dano moral in re ipsa, prescindindo a comprovação do dano. Na mensuração do dano, não havendo no sistema brasileiro critérios fixos e objetivos para tanto, mister que o juiz considere aspectos subjetivos dos envolvidos. Assim, características como a condição social, a cultural, a condição financeira, bem como o abalo psíquico suportado, hão de ser ponderadas para a adequada e justa quantificação da cifra reparatório-pedagógica. Quantum majorado. Encargos sucumbenciais readequados. (TJ-RS - AC: 70052134723 RS , Relator: Paulo Sérgio Scarparo, Data de Julgamento: 31/01/2013, Décima Sexta Câmara Cível, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 04/02/2013)

O efeito direto e imediato que se exige para constatação do nexo causal indica a ideia de que nem todas as causas tem relevância na consequência (dano), mas apenas aquela que diretamente a produziu. Faz-se necessário a distinção entre causa, condição e ocasião feita por Lemos (2008 apud DALLEGRAVE, 2014, p. 215):

[...] a causa eficiente, para efeitos de responsabilização, é o antecedente gerador de um resultado, ou seja, aquele que lhe dá existência. Já a condição é aquilo que facilita a ocorrência, mas não produz o resultado, e a ocasião é uma circunstância accidental que favorece a ocorrência da causa eficiente.

Ocorre que, a causa do agente pode não ser a única determinante para o evento “dano”, tendo tão somente concorrido para a sua existência ou para o seu agravamento. Estaremos, assim, diante da figura jurídica da concausa.

A concausa pode ser preexistente, concorrente ou superveniente. Elas não elidem o nexo de causalidade. Contudo, concorrem para a sua direta configuração ou para o agravamento do prejuízo. A concausa é figura mais comum nas ações que discutem a responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho. Não se vislumbra relevância no campo da responsabilidade

civil do empregado, tema em comento.

Desta forma, se excluída a conduta do empregado do fato ocorrido, persistir a consequência, ou seja, permanecer o dano, então, não haverá fundamento para a perseguição da reparação tão querida.

Assim, de acordo com a teoria do dano direto e imediato estudado, aplicado no ordenamento jurídico civil, caso o dano não decorra diretamente da ação comissiva ou da omissão praticada pelo empregado, não há o que se falar em reparação ao empregador.

1.6.4 – Da Culpa do Agente

O elemento culpa, por fim, é o diferenciador crucial entre a responsabilidade civil subjetiva e a objetiva. Na lição dos autores Gagliano e Pamplona Filho (2004 apud SANTOS, P. 2012) pode-se realizar a seguinte definição de culpa:

[...] Culpa (em sentido amplo) deriva da inobservância de um dever de conduta, previamente imposto pela ordem jurídica, em atenção à paz social.

Assim, é caracterizada a culpa, quando o agente age com negligência, imprudência ou imperícia. Portanto, a obrigação de indenizar não nasce só pela prática da conduta ilícita. É imperioso comprovar que, na circunstância em concreto, o agente poderia ter agido de outro modo.

De acordo com os ensinamentos de Del Mônico e Rocha (2011, p.23), a culpa, em sentido amplo, pode ser *“traduzida como a violação de um dever jurídico, imputável a alguém, em decorrência de ato intencional ou de omissão de diligência ou cautela”*.

Deste firmamento podemos definir a culpa por meio de dois

conceitos: a culpa *lato sensu*, a qual compreende o **dolo**, sendo este o ato intencional de violar determinado dever jurídico e a culpa *stricto sensu*, que se caracteriza pela imprudência, entendida como o ato de proceder sem a cautela necessária, ou seja, aquela configurada pelo excesso, pela atitude positiva, da qual deveria se abster, pela negligência, que nada mais é que a inobservância de procedimento, ausência de cautela necessária, omissão pelo qual o dano decorre e pela imperícia, que é a falta de aptidão, de técnica, para a prática de determinado ato, função ou profissão.

1.7 - DAS EXCLUDENTES DE RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL

Há situações em que o nexo de causalidade entre a ação e o dano é rompido, fazendo com que a obrigação de reparar desapareça, ou que seja mitigada. São os conhecidos: casos fortuitos e força maior, além dos eventos ocorridos por culpa exclusiva da vítima e por fato de terceiro o que podemos tratar como excludentes da responsabilidade civil.

O caso fortuito e a força maior vêm definidos no artigo 393, parágrafo único, do Código Civil Brasileiro², *ipsis litteris*: “*fato necessário cujos efeitos não era possível evitar ou impedir*”. São eventos ligados à imprevisibilidade, fatos alheios à vontade humana. Assim, uma vez que o dano decorre de fato imprevisível ou intangível não há que se atribuir o dever de indenizar a alguém, já que o nexo de causalidade acaba por ser afastado.

Da mesma forma, o nexo causal desaparece nos casos de culpa exclusiva da vítima ou de fato causado por terceiro. Frise-se a que responsabilidade civil está excluída quando a culpa da vítima ou de terceiro é exclusiva. Se estes concorreram para o dano, ou seja, se a ação da vítima ou do

² Art. 393. O devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado. Parágrafo único. O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir.

terceiro apenas contribuíram para o evento dano, o nexo causal apesar de dirimido ou mitigado, existe, permanecendo o dever de reparação, ainda que seja considerado na aplicação da proporcionalidade da medida. Permite-se, contudo, neste caso a ação de regresso frente àquele que concorreu (vítima ou terceiro) à ocorrência do dano.

Em todos estes casos o vínculo causal entre o ato e a ocorrência do dano deixa de existir, o que interfere na imputação da culpa àquele a quem se atribui a responsabilidade civil subjetiva, afastando a sua caracterização.

Por fim, e somente a título de curiosidade já que este instituto não é aplicado ao direito do trabalho, por força dos princípios protetivos ao trabalhador, outra forma de evitar ou dirimir a responsabilização civil ao pagamento de perdas e danos contratuais, é a cláusula de não indenizar.

Segundo Rodrigues (2002 apud DEL MÔNACO; ROCHA, 2011 p. 26), a cláusula de indenizar nada mais é que:

[...] aquela estipulação através da qual uma das partes contratantes declara, com concordância da outra, que não será responsável pelo dano por esta experimentado, resultante da inexecução ou da execução inadequada de um contrato, dano este que, sem a cláusula, deveria ser ressarcido pelo estipulante.

Assim, a sua existência nos contratos de natureza civil, convencionada de acordo com a vontade das partes, exclui a responsabilização civil. Como mencionado, não há previsibilidade nos contratos de trabalho.

CAPÍTULO II – DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADO POR DANOS CAUSADOS AO EMPREGADOR

2.1 – DA RESPONSABILIDADE CIVIL NA ESFERA TRABALHISTA

A Emenda Constitucional nº. 45/2004 ampliou a competência da Justiça do Trabalho, atribuindo-lhe o julgamento de ações oriundas da relação de trabalho como um todo.

Assim, o inciso V do artigo 114 da Carta Magna prevê que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as “ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”.

Desta forma, ainda que o julgamento das ações de reparação por danos ao patrimônio do empregador pelo seu empregado exija do magistrado a análise de institutos ligados à esfera civil é da justiça especializada a competência para processar e julgar as ações de reparação por danos patrimoniais / ação de regresso, quando a discussão atine às relações de trabalho.

2.2 – DAS HIPÓTESES DE RESSARCIMENTO PELO EMPREGADO DOS DANOS CAUSADOS AO EMPREGADOR

Diante de todos os conceitos trazidos à baila e da análise da responsabilidade civil, em específico, a responsabilização civil na modalidade subjetiva, uma vez preenchidos todos os pressupostos para a reparabilidade, capaz de gerar a obrigação de indenizar, com atenção especial à culpa (dolo ou culpa *in stricto sensu*), é possível ao empregador reaver de seu empregado, valor eventualmente despendido a terceiro, ou até mesmo a outro empregado?

A previsão autorizadora do direito de regresso do empregador está disciplinada no artigo 934 do Código Civil Brasileiro. Este normativo, na

seara trabalhista, teve observância e interpretação combinada com o artigo 462 da CLT.

Dispõe o artigo 934 do Código Civil que:

Art. 934 - São também responsáveis pela reparação civil:
(...) III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais, prepostos, **no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele. (grifo nosso)**

Destaca-se o final do inciso III, evidenciando que a responsabilização do empregador é decorrente dos atos praticados por seus empregados no exercício da função empresarial e em razão desta. Assim, danos originários de desavenças não inerentes à atividade empresariais desempenhadas, ou seja, ocorridas fora do estabelecimento comercial e que não tenham acontecido em razão da relação ali estabelecida, não estão abarcadas pela responsabilidade objetiva do empregador.

Vejamos o caso abaixo.

ACIDENTE FATAL CAUSADO NO ESTABELECIMENTO DA EMPRESA POR CULPA DE COLEGA DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. No início do século XX o empregador só respondia pelos danos causados por seus empregados se ficasse também comprovada a sua culpa e descumprimento de seu dever de vigilância. A partir de 1963, o STF adotou o entendimento de que é presumida a culpa do patrão pelo ato culposo do seu empregado (Súmula 341). O Código Civil de 2002 deu mais um passo em benefício da vítima ao estabelecer a responsabilidade do empregador, independentemente de qualquer culpa de sua parte, pelos danos causados por culpa de seus empregados ou prepostos, conforme previsto nos arts. 932, III e 933. Assim, restando comprovado que o acidente fatal foi causado por empregado da reclamada que numa atitude inconsequente, a título de simples brincadeira, desloca a carregadeira que se encontra sob a sua direção sobre colegas de trabalho, causando a morte imediata de um deles por decapitação, é imperioso deferir a responsabilidade civil da empresa pela indenização postulada pelos dependentes da vítima". (TRT 3a. Região; RO 00642-2008-091-03-00-0; segunda turma; Rel. Des. Sebastião Geraldo de Oliveira; DEJT 3.7.2009)

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no caso acima,

aplicou a responsabilização civil objetiva à empresa, ainda que o ato ilícito tenha sido praticado por empregado, que “brincando” decapitou seu colega de trabalho, dentro do estabelecimento comercial e, em razão dele.

Quando estamos diante de uma relação de emprego é válido lembrar que o poder de direção do empregador sobre a atividade do empregado imputa a ele deveres de vigilância, escolha dos meios de trabalho e instrução quanto à sua forma de execução. Desta forma, quando da lesão ao terceiro por ato praticado pelo empregado presume-se, *a priori*, a ausência de vigilância, inadequação de meios de execução e falta de instrução por parte do empregador.

Em relação ao desvio de função do empregado, do qual decorre um dano ao terceiro, caso constatado boa-fé deste terceiro, que não tinha consciência das atividades direcionadas pelo empregador aos seus empregados, deve a empresa responder pelos resultados.

Entretanto, em ambos os casos mencionados, paira a seguinte dúvida: caso o empregador tenha atuado de forma lúdica, instruindo o seu empregado, vigiando as suas atividades, orientando-o e direcionando-o, seria, então, possível ao empregador ver ressarcidos os valores despendidos para ressarcir o terceiro de boa fé?

A priori, para ver-se ressarcido, o empregador necessita, com a análise do caso prático, identificar os elementos da responsabilidade civil subjetiva, já trazidos à baila no presente trabalho. Isto porque, para gerar o efeito indenizatório, no caso, reparador de um dano causado pelo empregado, a caracterização da culpa é fundamental.

Desta forma, identificada a ação comissiva ou omissiva, ilícita, culposa e voluntária praticada pelo empregado, o dano e o nexo de causalidade entre a ação e o resultado, as hipóteses de ressarcimento possíveis para compensar os prejuízos causados podem decorrer de: a) descontos salariais ou b) ação promovida pelo empregador em face do empregado.

2.2.1 – Dos Descontos Salariais

Inicialmente, cumpre salientar que aos trabalhadores é assegurada a irredutibilidade de salário, conforme disposição do art. 7º, VI, da Constituição Federal, exceto se prevista em convenção ou acordo coletivo. Outrossim, a ordem constitucional brasileira dispõe em seu artigo art. 7º, X que a retenção dolosa do salário do trabalhador constitui crime.

Em que pese até o momento não haver a edição de legislação ordinária para que o referido mandamento constitucional produza os seus efeitos (eficácia limitada), o empregador deve agir com muita cautela nos procedimentos de descontos salariais por danos causados ao seu patrimônio.

Além da irredutibilidade salarial, tem-se também que o Direito do Trabalho apresenta outro princípio de essencial importância na proteção do salário do empregado. Trata-se do denominado princípio da intangibilidade salarial, que na lição de Martins (2006, p.284) se observa:

O Direito do Trabalho tem como um de seus postulados fundamentais o princípio da intangibilidade salarial. O mencionado princípio mostra a natureza alimentar do salário, ao evidenciar a proteção jurídica dispensada àquele, de modo a limitar a impossibilidade de descontos abusivos feitos pelo empregador.

Destarte, os descontos efetivados devem atentar à razoabilidade e aos princípios da dignidade humana, já que o salário auferido pelo empregado possui natureza alimentar, sendo que os descontos salariais por danos ao patrimônio do empregador não podem comprometer a sua subsistência.

A Constituição Federal, ainda, resguarda e tutela o signatário hipossuficiente na relação de emprego (empregado) e a função social da empresa, o que denota que a responsabilidade civil contra o empregado deve ser vista de forma muito delicada e com restrições, destinada ao reequilíbrio de uma posição de desigualdade, inerente à relação de emprego.

Contudo, não obstante a prevalência e observância dos princípios acima expostos, a legislação autoriza que, em determinadas situações, o empregador proceda a descontos no salário do empregado.

Neste sentido, o artigo 462, I, da CLT permite duas exceções quanto aos descontos a serem efetuados aos salários dos empregados. Vejamos:

Art. 462 – Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando deste resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei, acordo ou convenção coletiva.

§1 – Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na decorrência de dolo do empregado.

Consoante se verifica, o *caput* do dispositivo legal acima veda a possibilidade de o empregador efetuar reduções nos salários do empregado, com exceção, entretanto, de adiantamentos realizados junto à empresa, de empréstimos consignados e financiamentos e até mesmo descontos decorrentes de operações de arrendamento mercantil concedidas por instituições financeiras, havendo previsão expressa nos respectivos contratos. Sobre este último, é o que se depreende da leitura do art. 1º da Lei nº 10.820/2003³.

Dispõe ainda o referido dispositivo que são autorizados descontos decorrentes da lei, bem como de acordos ou convenções coletivas. É o que ocorre, por exemplo, em relação à contribuição previdenciária, à contribuição sindical e ao imposto de renda na fonte, no primeiro caso, e à contribuição assistencial (art. 513, e da CLT) ou aos adiantamentos de salários (benesses), no tocante aos previstos em normas coletivas.

No entanto, da análise do dispositivo legal acima, precisamente

³ Art. 1º Os empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, poderão autorizar, de forma irrevogável e irretroatável, o desconto em folha de pagamento ou na sua remuneração disponível dos valores referentes ao pagamento de empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil, quando previsto nos respectivos contratos.

de seu § 1º, de interesse do presente estudo, verificam-se outras 02 (duas) possibilidades de descontos junto ao salário do empregado em caso de lesão ao patrimônio ou prejuízos trazidos à empresa, os quais serão abordados na sequência.

Pois bem. A primeira hipótese é o desconto realizado do salário do empregado em virtude de acordo prévio, aplicado às hipóteses de dano resultante de atitude **culposa** do funcionário, ou seja, sem que o mesmo tenha atuado de forma intencional, mas de algum modo tenha contribuído para a ocorrência do dano, por agir com imperícia, imprudência ou negligência.

Nos dizeres de Sussekind (1997 apud CAMPOS, D., 2013):

[...] desde que o contrato individual de trabalho, a convenção ou o acordo coletivo possibilitem o desconto indenizatório, poderá o empregador efetuar-lo no limite do valor do dano que lhe foi causado por culpa ou negligência do empregado no exercício de suas funções.

Destarte, o desconto efetivado pelo empregador somente será lícito se o Contrato de Trabalho firmado entre empregado e empregador prever expressamente cláusula que permita a efetivação do desconto, e, frise-se, anteriormente à ocorrência dos prejuízos. Nesse diapasão, importa colacionar jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região:

DESCONTOS SALARIAIS. DANOS CAUSADOS PELO EMPREGADO EM ACIDENTE DE TRÂNSITO. Havendo previsão contratual autorizando o desconto salarial decorrente de danos causados por culpa do empregado e estando caracterizada a sua culpa por acidente de trânsito, é lícito o desconto salarial levado a efeito pelo empregador para a reparação dos prejuízos decorrentes (art. 462, § 1º, da CLT). (TRT 12ª R; RO 00383-2008-003-12-00-5; Segunda Turma; Rel. Juiz Marcos Vinicio Zanchetta; Julg. 14/01/2009; DOESC 23/01/2009)

Salienta-se, contudo, que mesmo na omissão do Contrato Individual de Trabalho, a empresa, servindo-se de regulamento interno para dirigir, orientar e deliberar as particularidades empresariais, norteadoras do poder

diretivo, hierárquico e punitivo empresarial, pode deliberar previsões de descontos em decorrência de ato culposo, considerando-se que, por força do artigo 444 da CLT, o regulamento da empresa é parte integrante do Contrato de Trabalho.

Em relação ao tema, paira a dúvida quanto à legalidade de descontos salariais em decorrência de danos culposos ao patrimônio do empregador, previsto em regulamento interno empresarial, não assinado pelo empregado quando da sua contratação, já que, em que pesem às estipulações empresariais integrarem o contrato de trabalho, o precedente legal (art. 462, § 1º, da CLT), exige o “acordo prévio”, muitas vezes inexistente em cláusula coletiva.

É de se considerar que a assinatura é de grande valia, posto que resguarda a empresa de discussões a respeito da validade de eventual desconto efetuado e do procedimento adotado à época do ingresso daquele trabalhador nos quadros da empresa. Contudo, a sujeição do empregado ao regramento interno empresarial é inequívoca, já que de acordo com o artigo 444 da CLT, como já citado, integra o contrato de trabalho em sua totalidade.

Por fim, importante destacar que, as alterações nos procedimentos internos que preveem os descontos salariais, que importem prejuízos aos empregados ingressantes na empresa à época da vigência do regulamento interno mais benéfico, são entendidas como nulas, incidindo a previsão da Súmula 51, I, do C. TST⁴.

Em determinadas situações concretas da relação de emprego, ante a possibilidade e riscos decorrentes do trabalho, tem entendido a jurisprudência que descabe atribuir responsabilidade ao empregado, haja vista a

⁴ **Súmula nº 51 do TST.** NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999) (grifo nosso)

ocorrência de acidentes “daquela natureza” integra-se ao risco empresarial, que é assumido pela sociedade empresária no desenvolvimento de suas atividades.

Campos, D. (2013), sobre o assunto, faz referência expressa à doutrina de Delgado (2008 apud CAMPOS, D., 2013):

“[...] enquadrando-se o dano em ocorrência que pode ser também imputada ao risco da atividade empresarial, prevalece o princípio geral da assunção dos riscos pelo empregador em contraponto à ressalva de responsabilidade obreira pelo dano”.

E, nesse caminho, colaciona a jurisprudência abaixo emanada dos Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros, a qual se toma por referência neste aspecto:

EMENTA: DESCONTOS INDEVIDOS. TRANSFERÊNCIA DOS RISCOS DA ATIVIDADE ECONÔMICA. Comprovado nos autos que a reclamada praticava descontos indevidos nos contracheques de seus vendedores, **transferindo os riscos da atividade econômica ao trabalhador, devem os valores ser restituídos ao obreiro**. Apelo patronal a que se nega provimento. (TRT18 - RO - 0001008-11.2012.5.18.0181, Relator: DESEMBARGADOR DANIEL VIANA JÚNIOR, Data de Publicação: 10/01/2014, DOE p. 52). (grifo nosso)

DESCONTO SALARIAL. Não é dado ao empregador proceder a desconto do salário de empregado, ainda que haja previsão contratual autorizadora da dedução, **quando não há prova de dolo ou culpa do trabalhador em prejuízo sofrido pela empresa, a quem toca o risco inerente à atividade empresarial**. (TRT-1 - RO: 7032320125010206 RJ, Relator: Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, Data de Julgamento: 18/07/2013, Primeira Turma, Data de Publicação: 01-08-2013) (grifo nosso)

DESCONTO SALARIAL ILÍCITO. RESSARCIMENTO. É regra geral a intangibilidade dos salários, prevendo a lei, no entanto, a licitude dos descontos salariais, quando resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de negociação coletiva, bem como de previsão contratual quanto ao dano causado pelo empregado por conduta culposa (art. 462 da CLT). A Súmula 342 do TST admite também outros descontos, desde que autorizados pelo empregado, previamente e por escrito. Quanto aos valores salariais descontados da trabalhadora a título de ressarcimento de diferenças de numerário, a reclamada, empresa especializada em transporte de valores, não demonstrou que tivesse a autora agido

com dolo, imprudência ou negligência na sua atividade de conferência dos malotes, condição para desconto nos termos da cláusula coletiva invocada pela reclamada. Revela-se inadmissível o desconto indiscriminado de valores a título de diferenças dos valores vistoriados pela autora, pois não se pode transferir os riscos da atividade empresarial à empregada (art. 2º da CLT). Os valores assim descontados devem ser, portanto, ressarcidos à reclamante, que, destaque-se, não recebia qualquer gratificação especial para fazer frente aos riscos de sua atividade. (TRT-3 - RO: 013082011103030040001308-64.2011.5.03.0103, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 23/05/2012 22/05/2012. DEJT. Página 50. Boletim: Não.)

Assim, os descontos salariais em decorrência de ato ilícito do empregado, apto a causar danos ao patrimônio do seu empregador, para serem considerados legais não devem se confundir com os riscos inerentes à atividade empresarial desenvolvida pelo empregador. A título de exemplo, um gerente de contas pessoa jurídica em uma instituição financeira pode ter o seu salário descontado por danos culposos causados ao patrimônio da empresa, pela liberação de crédito empresarial em desacordo com as normas internas procedimentais, mas jamais pelo inadimplemento do cliente, posto que este risco é inerente à atividade fim dos bancos comerciais.

Assim, as atitudes equivocadas, eivadas de culpa (negligência, imperícia e imprudência), no desempenho de suas funções são passíveis de responsabilização do empregado haja vista o atendimento dos pressupostos legais.

Ilustrando o apontado acima, tem-se, por exemplo, as funções desempenhadas pelos frentistas quando, ao receber cheques, deixam por desatenção ou desobediência de cumprir a procedimento empresarial, de realizar os modos necessários à confirmação da fraude. Sob o tema, foi editada a Orientação Jurisprudencial 251 da SDI-1 do TST:

251. DESCONTOS. FRENTISTA. CHEQUES SEM FUNDOS. É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo.

Estas são as hipóteses relativas aos descontos salariais por atos culposos com base em previsão prévia no contrato de trabalho ou instrumento coletivo, e regulamento interno da empresa (art. 444 da CLT).

Insta, no momento, demonstrar a possibilidade de responsabilizar o empregado em razão de atos praticados de forma dolosa, isto é, ação ou omissão **cometida por vontade livre e consciente do funcionário**.

Nesse caso, comprovada atitude intencional do empregado em lesar a empresa, como por exemplo, deteriorando seus bens e patrimônio, o funcionário pode sofrer descontos de seus vencimentos em virtude desse ato, independentemente de previsão contratual expressa nesse sentido. É o que se comprova da leitura do art. 462 da CLT, § 1º, acima citado.

Assim, conforme Campos, D. (2013), ao utilizar como referência os ensinamentos de Martinez (2010 apud CAMPOS, D. 2013) e Sussekind (1997 apud CAMPOS, D. 2013) *“se o dano for proposital, poderá o empregador descontar o prejuízo do salário do empregado, mesmo que não exista ajuste sobre assunto”*, isto é, tendo atuado o empregado de forma intencional para a produção do dano em desfavor da empresa *lícito será o desconto indenizatório no salário, ainda que na inexistência de instrumento jurídico que o preveja.*”

Neste interim, é a jurisprudência relacionada ao tema:

PROTEÇÃO AO SALÁRIO. DANO CAUSADO POR EMPREGADO. DOLO. RESSARCIMENTO AO EMPREGADOR. LICITUDE DO DESCONTO. É lícito o desconto efetuado pelo empregador, no Termo de Rescisão de valor superior a um mês de remuneração do empregado quando destinado ao ressarcimento de prejuízo causado com dolo. Conduta ilícita caracterizada pela manipulação de dados do sistema, com o propósito de sonegar o recolhimento de imposto. Recurso do autor a que se nega provimento. (TRT-2 - RO: 1213200707202006 SP 01213-2007-072-02-00-6, Relator: EDUARDO DE AZEVEDO SILVA, Data de Julgamento: 29/07/2008, 11ª TURMA, Data de Publicação: 12/08/2008)

Igualmente, no que se refere à prática de ato doloso pelo empregado, visando deliberadamente lesar a empresa, tem-se que aquele, além do ressarcimento dos danos produzidos, pode ser demitido por justo motivo, consoante dispõe o art. 482, "a" da CLT. Nesse sentido, também se manifesta a jurisprudência:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. EMPREGADO QUE APÓS SUA DISPENSA ACESSA O SISTEMA OPERACIONAL DA EMPRESA E DANIFICA O BANCO DE DADOS. ATO ILÍCITO CONFIGURADO. JUSTA CAUSA CARACTERIZADA. O agravo de instrumento encontra óbice na Súmula 126 do TST, eis que a reforma da r. decisão regional implica, necessariamente, o revolvimento dos fatos e provas, o que é vedado nesta Instância recursal. Isso porque, no dizer da Corte Regional após a comunicação, pelo empregador, da rescisão do contrato de trabalho do trabalhador, este acessou o sistema operacional e cancelou todo o banco de dados da empresa causando prejuízos diretos ao empregador. Conseqüentemente, foi obrigado a reparar o dano material decorrente de seu ato ilícito. Tal ato faltoso do empregado caracterizou falta grave a legitimar a rescisão do contrato por justa causa. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (TST - 1943140212007509 1943140-21.2007.5.09.0002, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 25/03/2009, 6ª Turma, Data de Publicação: 07/04/2009)

Contudo, importante salientar, com base no art. 82 da CLT e Orientação Jurisprudencial nº 18 da SDC do C. TST⁵, que **deve ser respeitado o limite de desconto de no máximo 70% (setenta por cento) do salário auferido pelo empregado no mês, devendo o mesmo receber, ao menos, 30% (trinta por cento) de seus vencimentos.**

Fato é que, a empresa para proceder aos descontos salariais tanto por ato culposos, quanto por dolo do empregado, deve colacionar todos os documentos hábeis a tal imputação, já que, como trazido pelo trabalho em comento, a responsabilidade civil do empregado é subjetiva, cabendo, em caso

⁵ OJ 18. DESCONTOS AUTORIZADOS NO SALÁRIO PELO TRABALHADOR. LIMITAÇÃO MÁXIMA DE 70% DO SALÁRIO BASE. (inserida em 25.05.1998). Os descontos efetuados com base em cláusula de acordo firmado entre as partes não podem ser superiores a 70% do salário base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador.

de questionamento dos descontos salariais junto à Justiça do Trabalho pelo funcionário, ao empregador a prova do ato ilícito ensejador da reparação.

Neste sentido, é ideal a preparação de processo disciplinar para a apuração da culpa ou do dolo do empregado, por força de regulamento interno empresarial, para coleta dos fatos e preservação das provas, a fim de resguardar a legalidade dos descontos salariais efetuados pela empresa.

Tais situações podem ser verificadas da análise da jurisprudência adiante:

DESCONTOS SALARIAIS. DANOS CAUSADOS PELO EMPREGADO. **Prevendo o contrato de trabalho que a responsabilidade do empregado deve ser comprovada para que sejam efetivados descontos relativos a eventuais prejuízos, cabe à reclamada comprovar que houve tal apuração para justificar os descontos procedidos.** No caso dos autos, a toda evidência, a reclamada pretende transferir para os empregados o risco do negócio, pois, tratando-se de empresa que transporta garrafas de bebidas, é alta a probabilidade de perdas por quebras de vasilhames, ainda que sejam tomados todos os cuidados pelos seus empregados. (...)62ICLT. (2255420105040027 RS 0000225-54.2010.5.04.0027, Relator: LENIR HEINEN, Data de Julgamento: 16/08/2012, 27ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)

Os descontos salariais poderão ser efetuados quando o empregado possuir liame contratual empregatício com o empregador. Além disso, esbarra na OJ nº 18, da SDC do C. TST, que delimita os descontos salariais por força dos princípios constitucionais da irredutibilidade de subsídios e da intangibilidade salarial.

Entretanto, conforme previsão sumulada (Súmula 51, I) pelo C. Tribunal Superior do Trabalho é imprescindível que a empresa tenha atenção quanto ao procedimento adotado à época do ingresso do funcionário que causou dano à empresa em seus quadros. Isto porque, as alterações nos procedimentos internos que prejudiquem o empregado, ainda que com a finalidade de repor o dano por ele causado, atraem para si a aplicação da Súmula 51, I, do C. TST,

sendo consideradas nulas.

Ademais, reitera-se que, **quaisquer descontos efetuados no salário do empregado em decorrência de adiantamentos oriundos de reposição pecuniária pelos danos causados por ato ilícito necessitam de prova da culpa do empregado.**

Isto porque a doutrina e a jurisprudência são uníssonas no sentido de que cabe ao empregador a prova da culpa para responsabilização civil de seu empregado (responsabilidade civil subjetiva), razão pela qual os descontos salariais por adiantamentos desta natureza ou ainda, o débito diretamente na conta corrente do empregado de prejuízos financeiros advindos da conduta irregular, devem ser instruídos com a prova da culpa, sob pena de ser considerado inválido e ilegal.

Os descontos salariais para reposição do dano auferido pelo empregador são adotados quando persiste o liame empregatício. Nos casos em que pelo valor não seja viável o desconto salarial do empregado ou ainda nos casos de responsabilização de **ex-empregados**, demitidos com ou sem justa causa, a pedido por liberalidade ou por aposentadoria por tempo de serviço, a providência para perseguir a reparação pelo dano causado é pela via judicial.

Note-se que não há qualquer impedimento para o empregador buscar a reparação do dano patrimonial sofrido pela via judicial, ainda que o valor da irregularidade seja de valor ínfimo, ou que o contrato de trabalho esteja ativo. Ocorre que, uma vez submetido ao crivo do judiciário, o empregador além de expor a vulnerabilidade dos seus sistemas, instruções, vigilância e quadro de pessoal, entrega à Justiça do Trabalho o poder de deliberar acerca da legalidade ou não do procedimento interno adotado para desconto dos valores, além da submissão aos princípios constitucionais da razoabilidade, dignidade humana e da insignificância para fins de atribuição da culpa.

Desta forma, os casos a serem entregues ao julgamento e

ratificação do judiciário, devem estar com a inequívoca comprovação da culpa do empregado, sob o risco de não convalidação da Justiça do Trabalho, além do risco de imagem.

2.2.2 - Da Ação de Reparação por Danos Materiais na Justiça do Trabalho

Como bem exposto no item 2.1, cabe à Justiça do Trabalho a apreciação e solução das pendências inerentes à responsabilidade civil advinda das relações de trabalho.

Neste interim, é resguardado ao empregador o direito de buscar judicialmente o ressarcimento do dano sofrido por ato ilícito de seus funcionários. O que ocorre é que, muitas vezes, pelo forte sistema protetivo ao empregado, norteado pela consolidação das leis trabalhistas, as empresas optam pela assunção dos prejuízos, principalmente quando o vínculo empregatício já resta rompido. Por esta razão é escasso o número de ações de reparação de danos na Justiça do Trabalho, em que conste no polo ativo o empregador. Além do mais, os erros ocorridos no ambiente empresarial perpetrados pelos empregados a ônus do empregador, dos demais colegas empregados ou de terceiros, quando da sua publicidade, pelo ajuizamento de ação judicial, podem expor o empregador a riscos de abalo de imagem, o que deve ser sopesado e, por vezes, caracteriza fato impeditivo à justiça laboral.

Constatou-se, como mencionado, a legalidade do ajuizamento de ação de reparação de danos por ato ilícito do empregado na esfera trabalhista para perseguir o direito do empregador de reaver o dispêndio / prejuízo pelo dano sofrido. Ocorre, pois, que a previsibilidade da medida não importa o seu sucesso, ou seja, necessário se faz considerar que, para a procedência da ação reparatória os pressupostos ensejadores da responsabilidade subjetiva do empregado devem estar nitidamente demonstrados, sob o risco de serem julgados improcedentes.

Nos casos em que há mais de um agente, ou seja, casos em que para a ocorrência do dano apto a gerar o prejuízo financeiro concorreram dois ou mais empregados, ainda que com diferentes participações e graus de culpabilidade, é importante a correta imputação da irregularidade e a indicação dos indivíduos envolvidos no polo passivo da ação de reparação.

Destaca-se, ainda, a imprescindibilidade da inequívoca demonstração da culpa do empregado, seja ela oriunda de intenção dolosa ou de mera negligencia imperícia ou imprudência.

Outra forma adequada de perseguir a reparação do dano material gerado à empresa por seus funcionários, quando o contrato de trabalho já não se encontra mais ativo, é a reconvenção.

Segundo Schiavi (2013, p. 585), a reconvenção na esfera trabalhista deve obedecer aos seguintes requisitos de admissibilidade: *“a) que o juiz da causa principal não seja absolutamente incompetente para a reconvenção; b) haver compatibilidade dos ritos procedimentais; c) haver processo pendente: litispendência; d) haver conexão (art. 103 do CPC) entre a reconvenção e a ação principal ou com o fundamento da defesa”*.

É de suma importância, portanto, principalmente nos casos em que o empregado ingressa com a reclamação trabalhista com o fito de questionar a legalidade da demissão por justa causa, analisar se é o caso de interpor peça de reconvenção, levando ao crivo do judiciário a apreciação da reparabilidade do empregado.

Ressalta-se que, a mera indicação do instituto da compensação, previsto na esfera trabalhista no artigo 767 consolidado, na própria peça de contestação há dissenso jurisprudencial.

Parte da jurisprudência entende que a compensação da verba de natureza indenizatória indicada no próprio corpo da contestação não é meio

legítimo para reaver os prejuízos causados pela reparação do terceiro, uma vez que por força da Súmula 18 do C. TST⁶, a compensação está limitada às dívidas de natureza trabalhista. Até porque, para a responsabilidade civil do empregado restar configurada, é necessária a análise da culpabilidade, que decorrerá de ação de conhecimento.

A este respeito é o entendimento firmado abaixo:

AGRAVO DE PETIÇÃO. COMPENSAÇÃO DE VALORES DE NATUREZA DISTINTA. Inviável acolher pretensão da executada de compensar os créditos trabalhistas com dívida civil, uma vez que ausentes os pressupostos legais que a autorizam a compensação nesta Justiça Especializada, ou seja, a recíproca existência de créditos e débitos da mesma natureza. Adoção da Súmula 18 do TST. [...] (TRT-4 - AP: 7946020115040402 RS 0000794-60.2011.5.04.0402, Relator: ANDRÉ REVERBEL FERNANDES, Data de Julgamento: 13/07/2011, 2ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul)

Por sua vez, a corrente que defende a possibilidade de reaver os prejuízos financeiros por meio de requerimento de compensação na peça de defesa entende que embora o direito do empregador decorra de norma de natureza civil, por se tratar de fato ocorrido enquanto o trabalhador desempenhava as suas funções laborais, ou seja, em decorrência da relação de emprego, a natureza jurídica da indenização absorveria o caráter trabalhista.

Neste sentido:

AÇÃO REGRESSIVA – PROCEDÊNCIA – DEDUÇÃO DO CRÉDITO TRABALHISTA – POSSIBILIDADE – Ainda que decorra de norma de natureza civil o direito de o empregador poder se ressarcir de despesa por ele assumida, proveniente de ato ilícito praticado por seu ex-empregado (art. 932, III c/c o art. 934, do Código Civil), considerando tratar-se de fato ocorrido enquanto o agente desempenhava suas funções laborais, no curso da relação

⁶ Súmula nº 18 do TST. COMPENSAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A compensação, na Justiça do Trabalho, está restrita a dívidas de natureza trabalhista.

de emprego, a natureza jurídica dessa indenização absorve o caráter trabalhista, admitindo a compensação, nos termos da Súmula nº. 18, do TST. (TRT-6 - RO: 00001511120105060361. Primeira Turma. PE, Relator: Des. NISE PEDROSO LINS DE SOUSA, Data de Julgamento: 22.09.2011 Vara do Trabalho de Sertânia)

Apesar de dificilmente o empregador perseguir judicialmente os prejuízos sofridos por ato ilícito praticado pelos seus empregados contra o seu patrimônio do empregador e contra terceiros, fato é que o artigo 934 do Código Civil Brasileiro que dispõe sobre a ação de regresso, traz a natureza jurídica da ressarcibilidade ao empregador.

Art. 934 – Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houve pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta e relativamente incapaz.

A ação de regresso perante o Poder Judiciário Trabalhista, contra o empregado causador do dano, como já citado, pouco usada pelas empresas privadas, já existe no âmbito do poder público há algum tempo. O § 2º⁷, do artigo 122, da Lei 8.112/90, traz a possibilidade de sujeição dos servidores públicos à responsabilização civil por ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, praticado no exercício do cargo/funções, de que resulte dano à Fazenda Pública ou a terceiros, por meio de Ação Regressiva.

O direito de regresso também é convalidado por meio de denúncia à lide, mas a sua ocorrência acaba por ser inócua na Justiça do Trabalho já que, ficaria adstrito aos danos causados aos colegas de trabalho que ingressem com reclamação trabalhista em face da empresa. Isto porque, nos casos em que terceiros movidos por uma relação de consumo e não de emprego

⁷ Art. 122. A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

[...] § 2º Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o servidor perante a Fazenda Pública, em ação regressiva.

buscam a reparação no âmbito comum, a Justiça do Trabalho é incompetente para apreciar os danos advindos da relação de trabalho.

O sucesso da ação de regresso depende de prova contundente de que o dano causado pelo ato do empregado foi devidamente reparado, ao terceiro prejudicado. A reparação pode ter sido processada por via judicial, ou mesmo por instrumentos formais capazes de demonstrar que aquele empregador é credor do *quantum* pleiteado, entregue a terceiro com fito de ressarcir prejuízos causados por aquele empregador.

Quanto à viabilidade de ingressar com uma ação de reparação por danos materiais em face do empregado, ou com a própria ação de regresso, muito se questiona. Pergunta-se, pois, se o empregado ofensor teria condições financeiras de suportar o pagamento de valores devidos à empresa, pelo ato ilícito.

Sob esta ótica, caso o empregado não tenha bens hábeis a suportar o prejuízo advindo do julgamento procedente de ação de reparação de danos, a empresa pode, e deve protestar a sentença trabalhista condenatória, conforme autoriza o artigo 1^o da Lei Federal 9.492/97, aplicado por força do artigo 8^o da CLT.

Tal providência, segundo Pinto (2010) além de dar publicidade ao inadimplemento do ofensor, restringe de imediato, seu crédito perante a praça. A jurisprudência brasileira já reconheceu a possibilidade de protestar a sentença trabalhista, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 81.202-RS, em que, por maioria de votos, a 1^a Turma do Supremo Tribunal Federal admitiu protesto de sentença trabalhista. Da mesma forma, o Recurso Especial nº 252.134-SP,

⁸ Art. 1^o Protesto é o ato formal e solene pelo qual se prova a inadimplência e o descumprimento de obrigação originada em títulos e outros documentos de dívida.

⁹ Art. 8^o As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito de trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

analisado pelo Superior Tribunal de Justiça (em anexo).

Por fim, e não menos importante, a possibilidade de o empregador buscar junto ao judiciário a recomposição dos danos patrimoniais sofridos por ato ilícito cometido pelos seus empregados respalda-se no instituto do enriquecimento ilícito, previsto no artigo 884 do Código Civil Brasileiro, segundo o qual *“Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários”*.

Os princípios que protegem as relações de trabalho devem ser observados à luz da razoabilidade para a perseguição da reparação dos danos causados à empresa por ato ilícito do empregado. Entretanto, a reprimenda é necessária, principalmente nos casos em que o dano decorre de ato ilícito doloso, por vezes, em crimes contra o Sistema Financeiro Nacional e a atual Lei Anticorrupção, o que não pode ser admitido no ordenamento jurídico.

2.3 – DO CONCURSO DE AGENTES

Outra variável, de grande valia para o presente estudo, é quando dois ou mais empregados concorrem para a concretização do dano. Muitas vezes, apenas um deles possui a intenção de causar o dano, e os outros, por ação culposa, comissiva ou omissiva, voluntária, contribuem para o resultado, sendo que o nexo de causalidade entre o ato e o resultado só permanece com a presença de todos os agentes.

Nessa hipótese, o empregador pode ingressar com a ação de reparação pelos danos sofridos em face de dois ou mais empregados? E se a culpa é evidenciada em alguns e em outros não? E se um dos empregados agiu involuntariamente, baseado em temor referencial, sob a ordem de superior hierárquico? Como fica então a quantificação dos efeitos do dano?

É possível que duas ou mais pessoas concorram para a ocorrência do dano, hipótese em que responderão solidariamente, de acordo com o artigo 942 do Código Civil Brasileiro.

Dessa forma, dada a imprescindibilidade de caracterização do nexo de causalidade entre o ato ilícito praticado e o dano produzido, a ação de reparação de danos materiais movida pelo empregador em face de seus empregados, deve fazer constar no polo passivo todos os envolvidos no dano produzido, sob pena de improcedência da ação por irregularidade no polo passivo da demanda, ou ainda por conduta discriminatória.

A respeito desta matéria, a juíza da 71ª Vara do Trabalho de São Paulo afirmou quando do julgamento do processo nº 00014327320115020071, ação de reparação por ato ilícito, ajuizada por uma instituição financeira, sociedade de economia mista, em face de uma ex-funcionária:

O autor alega que restou apurado em Processo Administrativo verificou-se (sic) que entre 11 de setembro de 2008 e 15 de maio de 2009 ocorreu (sic) transações fraudulentas através da concessão de operações de crédito e movimentação de contas de clientes (sic), inclusive utilização de tetos de empresas para desconto de cheques de emissão da filha da ré; liberação de operações sem a assinatura do titular, transferência de valores sem a existência de autorização formal, o que gerou prejuízo para a autora no valor de R\$201.069,92.

A ré impugna as alegações e afirma que outros empregados foram envolvidos e não foram arrolados no inquérito administrativo, como [...] e outros empregados (fls. 46 dos autos).

A testemunha da autora, Sra. [...] afirmou que para a liberação de crédito era necessário a assinatura de dois gerentes (um libera o dinheiro e outro confirma). Afirma a testemunha que nunca notou um procedimento inadequado da ré.

[...]

Não há como comprovar o envolvimento apenas da ré nos valores indicados no Processo Administrativo. Há outras pessoas envolvidas. Não há como dois gerentes assinarem apenas na base da confiança. Todas as pessoas envolvidas que assinaram têm responsabilidades, portanto, não só a autora como as outras pessoas estavam envolvidas na liberação de créditos. O que se conclui que o valor apurado de R\$201.069,92 não pode ser atribuído apenas à autora.

[...]

Portanto, a liberação de créditos foi realizada por vários

empregados e não apenas pela ré. Indefiro o pedido de devolução do valor de R\$201.069,92, por falta de provas, uma vez que cabia a ré demonstrar que a autora foi a única responsável pela liberação de créditos totalizando o valor de R\$201.069,92. [...] ¹⁰

A Sexta Turma do Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região – São Paulo, por sua vez, manteve a sentença de improcedência em segundo grau. Vejamos:

[...] Conforme assinalou o MM. Juízo de origem, os elementos de convicção apresentados pela instituição financeira não permitem aportar na conclusão de que a empregada tenha sido a única responsável pelas supostas irregularidades que lhe foram imputadas.

Ao contrário, a única testemunha levada a depor pelo banco confirmou que os procedimentos adotados pela empregada eram considerados normais, que sempre foram observados os trâmites internos e que jamais notou qualquer atitude inadequada.

A mais disso, a testemunha afirmou que todas as operações efetuadas envolviam a liberação e a confirmação de dois gerentes, o que afasta a possibilidade de exigir-se da empregada a totalidade da importância postulada na demanda.

Também é importante ressaltar que a auditoria concluiu que houve mera exposição do banco de risco de perdas no montante das transações realizadas, sem reflexos negativos à imagem da instituição e dos funcionários, conforme consta às fls. 24 do documento n.º 15 do volume apartado.

Desse modo o MM Juízo de origem agiu de maneira acertada ao rejeitar a pretensão ao pagamento da importância de R\$201.069,92, razão por que (sic) a sentença não justifica alteração.

[...].

Como visto do extrato acima, tem-se a imprescindibilidade da atenção à indicação do polo passivo da demanda em consonância com o relatório da auditoria na ação disciplinar interna, posto que conclusões que esbarrem na robusta demonstração da culpa do empregado ou ex-empregado comprometem o sucesso da demanda.

Ocorre que, por vezes, são envolvidos vários funcionários na irregularidade, ao passo que o dolo só é identificado na conduta de um ou poucos deles. O que fazer então?

¹⁰ No último parágrafo do extrato do julgamento, leia-se autora no lugar de ré, e vice-versa. (N.T.)

A ação disciplinar ou outro procedimento administrativo interno de apuração de responsabilidade civil deve atentar à individualização da conduta, ou seja, dependendo do grau de influência que o ato intervir no resultado, o empregador, como credor do prejuízo, pode optar por cobrar apenas a dívida (prejuízo financeiro auferido, indicado no processo disciplinar interno) de um dos empregados. Este, caso entenda por oportuno, pode ajuizar ação de regresso em face dos demais envolvidos, se for o caso. O que não pode ser feito, a exemplo da decisão acima colacionada é concluir pela responsabilização civil individualizada de diversos funcionários, sendo que a cobrança da dívida como um todo é direcionada apenas a um dos empregados.

Quanto à voluntariedade do ato, esta é elemento integrante da configuração do ato ilícito, à luz dos artigos 186 e 187 do Código Civil Brasileiro. Se restar comprovado que o ato foi praticado pelo empregado sob a imposição de seu superior hierárquico ou por pressão do empregador, inexistente a voluntariedade do ato. Logo, o êxito da ação judicial estará comprometido.

Neste aspecto, importante destacar que a ordem de superior hierárquico não exclui a responsabilidade de seu subordinado pelo ato ilícito praticado contra o empregador, gerando, ao último, danos. Isto porque, a ordem manifestadamente ilegal não enseja exclusão da sua responsabilidade. Sendo manifesta a ilegalidade é perfeitamente presumível o seu conhecimento pelo agente (empregado), à luz do artigo 3º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro – Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942, alterado pela Lei nº 12.376, de 30 de dezembro de 2010¹¹.

No mais, a ordem emanada de superior hierárquico no âmbito do direito privado não tem o condão de vincular o seu empregado à irrestrita obediência, podendo o trabalhador se negar a proceder de determinada forma, uma vez que contrária à disposição normativa interna. Ressalta-se que para a

¹¹ Art. 3º - Ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece.

configuração da obediência hierárquica é necessário que haja um liame de direito administrativo entre superior e subordinado. Segundo Capez (2004, p. 277) é necessária:

[...] uma relação de direito público entre ambos, já que o poder hierárquico é inerente à Administração Pública, estando excluídas da hipótese de obediência hierárquica as relações de direito privado, tais como as entre patrão e empregado.

Por fim, a quantificação do dano deve se dar para perseguição do prejuízo financeiro de cada um dos agentes envolvidos, proporcionalmente ao ato ilícito praticado. Tal entendimento advém do conceito de culpabilidade insculpido no artigo 29 do Código Penal, que trata do concurso de agentes. Vejamos: “*Art. 29. Quem, de qualquer modo, concorre para o crime incide nas penas a este cominadas, na medida de sua culpabilidade*”.

2.4 – DO PRAZO PARA INGRESSO COM A AÇÃO DE RESSARCIMENTO DE DANOS

O prazo para ingresso com a ação de reparação de danos na Justiça do Trabalho obedece às regras trabalhistas prescricionais, qual seja, o prazo de dois anos após a extinção contrato de trabalho, de acordo com o inciso XXIX¹², do artigo 7º da Carta Magna.

Muitas discussões foram levadas ao judiciário acerca da possibilidade de adoção da prescrição trienal da Justiça Comum, que encontra assento no artigo 206, §3º, V¹³, do Código Civil, relativo à reparação civil de danos. Isto porque, a Emenda 45/04 alterou a competência para julgamento de

¹² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...] XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [...]

¹³ Art. 206. Prescreve:

[...] § 3º Em três anos:

[...] V - a pretensão de reparação civil; [...]

indenizações originárias das relações de trabalho para a Justiça Especializada. Assim, pendente a discussão se o prazo prescricional obedeceria à regra de competência ou da matéria em si.

Assim, o Tribunal Superior do Trabalho pacificou a controvérsia com a fixação do marco temporal na Emenda 45/2004, ou seja, quando a ciência inequívoca do ato lesivo ocorrer antes do advento da Emenda Constitucional 45/2004 aplica-se a prescrição cível. Para atos praticados após a referida alteração, aplica-se a prescrição quinquenal trabalhista (artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal).

Vejamos.

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DA RELAÇÃO DE EMPREGO. PRESCRIÇÃO APLICÁVEL. CIÊNCIA DA LESÃO E AJUIZAMENTO DA AÇÃO ANTES DA VIGÊNCIA DO CÓDIGO CIVIL DE 2002 E DA EDIÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004. NÃO INCIDÊNCIA DA PRESCRIÇÃO TRABALHISTA. Com o advento da EC 45/2004, ocorreu o deslocamento da competência para julgar ação de indenização por dano decorrente da relação de emprego. Diante desse contexto e de suas implicações quanto à lesão geradora do infortúnio laboral como ilícito trabalhista, tem-se que o prazo prescricional a ser aplicado, como regra, nas reparações por dano moral decorrentes de ato do empregador, é o previsto no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal. O Supremo Tribunal Federal, por razões de política judiciária, adotou como marco temporal para fixação da competência da Justiça do Trabalho a edição da Emenda Constitucional 45/2004. Nesse sentido, a SBDI-1 desta Corte pacificou o entendimento de que a prescrição cível se aplica aos casos em que a ciência da lesão ocorreu antes da EC 45/2004, pois não seria adequado que a mudança de competência gerasse a redução do prazo prescricional. Assim, se o ato lesivo tiver ocorrido antes do advento da Emenda Constitucional 45/2004, a prescrição a ser aplicada é aquela prevista no Código Civil, observada a regra de transição. No caso concreto, considerada a data do ato lesivo (29/5/1992), transcorreu mais da metade do prazo prescricional previsto na legislação civil anterior ao advento do novo regramento, a tornar aplicável o prazo de vinte anos previsto no Código Civil de 1916. Recurso de revista não conhecido. PERCENTUAL DA PENSÃO MENSAL. Tendo em vista que o laudo pericial identificou perda de 20,1% da capacidade auditiva no ouvido direito, não há falar em desproporção da pensão mensal fixada em 20% do último salário do obreiro. Incólume o

artigo 950 do CC. Recurso de revista não conhecido. DANO MORAL. QUANTUM ARBITRADO. O artigo 964 é inaplicável ao caso, pois não trata da responsabilidade civil. O aresto colacionado é inservível, pois oriundo de Turma do TST, órgão não elencado no artigo 896, a, da CLT. Recurso de revista não conhecido. TERMO INICIAL E FINAL DA PENSÃO MENSAL. O Regional não adotou tese explícita quanto às matérias, o que atrai o óbice da Súmula 297 do TST. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO OU DE DOENÇA PROFISSIONAL. AJUIZAMENTO PERANTE A JUSTIÇA COMUM ANTES DA PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004. POSTERIOR REMESSA DOS AUTOS À JUSTIÇA DO TRABALHO. ART. 20 DO CPC. INCIDÊNCIA. Nos termos da OJ nº 421 da SBDI-1 do TST, a condenação em honorários advocatícios nos autos de ação de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho ou de doença profissional, remetida à Justiça do Trabalho após ajuizamento na Justiça comum, antes da vigência da Emenda Constitucional nº 45/2004, decorre da mera sucumbência, nos termos do art. 20 do CPC, não se sujeitando aos requisitos da Lei nº 5.584/1970. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 558005220065020315 , Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 30/04/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/05/2014)

Neste aspecto não persiste qualquer dúvida.

A questão resta controvertida em relação ao prazo prescricional para ingresso com ação de regresso contra o empregado. Isto porque, em alguns casos, a reparação civil pode ser requerida por terceiro na Justiça Comum, pautada na responsabilidade civil objetiva do empregador e o prazo para ingresso com ação de indenização na Justiça Comum é de três anos, conforme o artigo 206, §3º, V do Código Civil já reproduzido.

Neste caso, poderia o litígio permanecer em curso na Justiça Comum? Como o empregador acionaria o empregado na justiça laboral depois de decorrido dois anos da cessação do contrato de trabalho?

A ação de regresso é instituto pouco explorado na Justiça do Trabalho nas relações advindas do vínculo empregatício entre empregados e seus empregadores, pessoas jurídicas de direito privado, regidas pelo texto

consolidado.

Em contrapartida, no âmbito da administração pública, a ação de regresso é o remédio constitucionalmente previsto para que o Estado possa reaver de seus servidores prejuízos causados por atos culposos ou dolosos praticados no exercício de suas funções. Insculpido no artigo 37, §6º da Constituição Federal¹⁴, o direito de regresso conferido ao Estado para perseguir a reparação dos danos causados ao erário estabelece como requisito para o ajuizamento da ação reparatória a sentença judicial transitada em julgado, apta a comprovar de fato o prejuízo financeiro gerado por aquele servidor.

Vejam-se as lições de Diogenes Gasparini (2005 apud CAMPOS, R., 2007):

[...] A ação regressiva é medida judicial de rito ordinário, que propicia ao Estado reaver o que desembolsou à custa do patrimônio do agente causador direto do dano, que tenha agido com dolo ou culpa no desempenho de suas funções. Essa ação não cabe se o agente público não agiu com dolo ou culpa. Tal medida deve ser interposta, uma vez transitada em julgado a sentença que condenou a Administração Pública, ou após esse pagamento, nos casos de acordo. [...]

Ainda, têm-se os ensinamentos de Meirelles (2006 apud CAMPOS, R., 2007):

A ação regressiva da Administração contra o causador direto do dano está instituída pelo § 6º do art. 37 da CF com o mandamento a todas as entidades públicas e particulares prestadoras de serviços públicos. Para o êxito desta ação exigem-se dois requisitos: primeiro, **que a administração já tenha sido condenada a indenizar a vítima do dano sofrido; segundo, que se comprove a culpa do funcionário no evento danoso.** Enquanto para a Administração a responsabilidade independe de culpa, para o servidor a responsabilidade depende de culpa: aquela é objetiva, esta é subjetiva e se apura pelos critérios gerais do Código Civil. (grifos nossos)

¹⁴ Artigo 37, §6º, CF - § 6º - As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Desta forma, entende-se que, para ajuizar a ação de regresso na justiça do trabalho (frise-se, com objeto diferente da ação de reparação de danos materiais), o empregador deve pautar a prova do direito à reparação em título executivo extrajudicial (acordo firmado entre a empresa condenada e seu cliente, por exemplo, em que conste claramente o pagamento de indenização para reparar dano causado por “aquele” empregado) ou título judicial (sentença transitada em julgado).

O mero ajuizamento de ação de reparação de danos por terceiro, na esfera cível, não implica a ocorrência de dano ao empregador passível de indenização. Isto porque, a ação promovida na justiça comum pode ser julgada improcedente, o que terá como consequência a improcedência da ação de regresso na justiça do trabalho pela perda do objeto ou a extinção do feito sem julgamento do mérito pela falta do interesse de agir (artigo 267, VI do Código de Processo Civil).

Assim, a ciência da lesão (*actio nata*) para fins de prazo prescricional da ação de regresso na justiça do trabalho, sob a ótica desta Assessora, seria do trânsito em julgado da ação de reparação na justiça comum, que condenou o empregador ao pagamento de indenização a terceiro por ato ilícito daquele funcionário. Esta vertente, ainda, leva em consideração os princípios da segurança jurídica e da ampla defesa do empregado, já que não atua como parte na ação junto à justiça comum. No mais, previne a exposição da imagem da empresa, já que a improcedência na esfera cível pode acarretar danos à moral do empregado pelo ingresso de ação de regresso na justiça do trabalho, antes mesmo da constatação do dano ao patrimônio empresarial.

Em que pese este entendimento, as pesquisas jurisprudenciais demonstram que o posicionamento atual é no sentido de que o direito de regresso nasce da instauração da ação indenizatória na esfera cível.

Vejamos, a fundamentação do acórdão abaixo:

[...] Dissentindo as arguições recursais, a *actio nata* do prazo prescricional da ação regressiva, ainda que derivada da relação de emprego, ***não se dá com a terminação do contrato de trabalho, pois o direito vindicado, no caso em tela, apenas se originou no dia 27.01.2005, em sede de ação indenizatória instaurada perante o Juízo Cível (fls. 81/82).***

Assim sendo, proposta a ação de regresso em 20.07.2005, não há falar-se em prescrição [...].(TRT-6 - RO: 00001511120105060361. Primeira Turma. PE, Relator: Des. NISE PEDROSO LINS DE SOUSA, Data de Julgamento: 22.09.2011 Vara do Trabalho de Sertânia).

O Tribunal Regional Trabalhista da 9ª Região também se manifestou sobre a matéria, com entendimento semelhante ao aventado acima, Vejamos:

AÇÃO REPARATÓRIA. ACTIO NATA. A teoria da "actio nata", do direito romano, encampada pela doutrina e jurisprudência pátrias, estabelece que o prazo prescricional começa a fluir a partir da violação do direito material, tornando a ação exercitável, ou seja, nos preceitos de tal teoria, a *prescrição só começa a ser contada quando o titular do direito violado toma conhecimento do fato e da extensão de suas consequências, já que não se pode reclamar de um fato desconhecido ou do qual não se tem ciência do efeito danoso que causou.* Na situação "sub judice" tem-se que no momento da rescisão contratual obreira por justa causa a empresa Autora tinha conhecimento apenas da improbidade praticada por seu ex-colaborador, enquanto seu empregado, da qual resultou prejuízos materiais a um cliente, mas até então não havia lesão a qualquer bem jurídico seu, pois não foi ela, naquele momento, quem arcou com o prejuízo ocasionado pela má-fé do Réu (ex-empregado), mas a empresa que era sua cliente. Apenas a partir do ajuste judicial decorrente de ação ajuizada por este, através da qual foi obrigada ao pagamento de indenização, é que se passou a conhecer a exata extensão das consequências do ato ilícito praticado pelo Reclamado, nascendo, a partir daí, a possibilidade jurídica de obter o ressarcimento dos danos que efetivamente teve de suportar em razão do ato reprovável de seu ex-empregado. Recurso ordinário da empresa empregadora a que se dá provimento, afastando-se a prescrição. (TRT-9 49782010662907 PR 4978-2010-662-9-0-7, Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES, 1A. TURMA, Data de Publicação: 30/08/2011)(grifos nossos)

Frise-se que a responsabilidade civil apurada no juízo comum é a

objetiva, razão pela qual o título executivo judicial não pode ser objeto de execução direta na Justiça do Trabalho. A ação de regresso deverá discutir, ainda, a responsabilidade subjetiva do empregado, ou seja, deve haver prova do dolo ou da culpa do empregado somada à prova do dano sofrido (título extrajudicial ou judicial transitado em julgado).

CONCLUSÃO

Da análise dos dispositivos legais atuais e vigentes, de diversos estudos doutrinários e da jurisprudência dos Tribunais, é possível concluir que o ressarcimento ao empregador dos danos causados pelo seu empregado que, no exercício das suas atividades ou em razão dela, comete ato ilícito é legalmente previsto e possível.

Os descontos nos vencimentos dos trabalhadores, decorrentes de prejuízos ocasionados à empresa somente podem ser realizados nas seguintes hipóteses:

1 – Se o ato ilícito praticado pelo funcionário for **culposo**, isto é, **ausente a intenção do empregado em lesar a empresa e seu patrimônio**, os descontos somente serão cabíveis quando expressa e previamente previstos no contrato de trabalho do empregado, nos acordos ou convenções coletivas de trabalho ou, ainda, no regulamento interno da empresa, que adere ao contrato de trabalho conforme o artigo 444 da CLT.

2 – Se o ato praticado pelo funcionário for **doloso**, ou seja, se os prejuízos causados decorrem de vontade livre e consciente (*animus donandi*) do trabalhador em lesar a empresa, os descontos podem ser realizados independentemente de previsão contratual expressa, contudo, desde que reste comprovada a intenção dolosa do empregado na prática do ato lesivo.

Comprovado o dolo do empregado em lesar os bens e patrimônio da empresa, além do ressarcimento devido, pode o funcionário ser demitido por justa causa (art. 482, a CLT).

O ressarcimento do prejuízo auferido pela empresa pode ser perseguido também pela via judicial, cujos limites esbarram no da responsabilização civil subjetiva. Ou seja, a via judicial é alternativa para o empregador, que terá como requisito à restituição do dano sofrido, a prova

inequívoca do ato (ação ou omissão) ilícito praticado, da voluntariedade do agente, da culpa (culpa ou dolo) do empregado ou de um grupo de empregados (concurso de agentes), do dano patrimonial auferido (prejuízo) e do nexo de causalidade entre o ato e o resultado.

Face os riscos de imagem e de submissão da ação disciplinar interna ao crivo do judiciário, muitas vezes a empresa opta por ingressar com a ação de reparação na justiça do trabalho apenas para perseguir valores de maior relevância ou prejuízos advindos de irregularidades praticadas por funcionários cujo contrato de trabalho não resta mais ativo.

O ajuizamento da ação judicial para reparar o dano material causado pelo empregado ao patrimônio do seu empregador permite a resposta do trabalhador reclamado pela via da reconvenção, ou seja, instituto que permite questionar a regularidade da ação disciplinar que culminou na sua dispensa com ou sem justa causa, ou ainda que em descontos nos seus vencimentos. Tal possibilidade deve ser sopesada ante o risco de reversão da decisão administrativa interna pela via judicial.

Os danos advindos de título extrajudicial (por exemplo: acordo de ressarcibilidade celebrado entre a instituição e terceiro, por ato ilícito do empregado, constante do documento) ou judicial (sentença transitada em julgado) podem ser perseguidos pela via da ação de regresso na justiça do trabalho.

Em que pesem as hipóteses de o empregador perseguir o prejuízo sofrido por ato de seu empregado, é vedado a transferência dos riscos da atividade empresarial aos trabalhadores, sob a condição de serem considerados ilegais os descontos salariais perpetrados ou julgada improcedente a ação de reparação de danos na justiça do trabalho.

or fim, conclui-se que a análise para ingresso com medida judicial com o fito de ressarcir os danos causados ao empregador por ato ilícito voluntário, culposo ou doloso de seu (s) empregado (s) deve ser minuciosa, caso

a caso, com atenção especial à regularidade na apuração interna e à identificação de todos os elementos necessários para a responsabilização civil subjetiva do empregado, que necessitam estar ampla e robustamente demonstrados para ter, então, o empregador direito à reparação pelos prejuízos sofridos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BELMONTE, Alexandre Agra. *Curso de responsabilidade trabalhista: danos morais e patrimoniais nas relações do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.

CAMPOS, Diogo Fantinalli de. *Hipóteses de ressarcimento à empresa dos prejuízos causados por seus empregados*. Jus Navegandi, Teresina, ano 18, 11 abril de 2013. Disponível em : <http://jus.com.br/artigos/24165>. Acessado em nov. 2014.

CAMPOS, Ronnie Leal. *A responsabilidade patrimonial do Estado por conduta comissiva e o direito de regresso*. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1332, 23 fev. 2007. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/9524>. Acesso em nov. 2014

CAPEZ, Fernando. *Curso de Direito Penal – Parte especial*. São Paulo: Saraiva, 2004. v.3.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DEL MÔNACO, Mariana; ROCHA, Daisy Nunes da. *Responsabilidade civil: conceito, espécies e modalidades*. In FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues de (coordenador). *Responsabilidade civil nas relações de trabalho: questões atuais e controvertidas*. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

DINIZ, Maria Helena. *Código civil anotado*. 10.ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

_____. *Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. vol. 7.

FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues de. *Responsabilidade civil e relação de*

trabalho: anotações propedêuticas à maneira de introdução. . In FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues de (coordenador). *Responsabilidade civil nas relações de trabalho: questões atuais e controvertidas.* São Paulo: LTr, 2011.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de direito civil.* Parte Geral. São Paulo: Saraiva, 2002.

GONÇALVES, Marcus Vinicius Rios. *Direito processual civil esquematizado.* 3 ed. atualizada e revisada. São Paulo: Saraiva, 2013.

HOUAISS, Antônio. *Sinônimos e antônimos.* 3.ed. São Paulo: Publifolha, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho.* 33. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MAUAD FILHO, José Humberto. *Do direito de resistência frente ao poder diretivo do empregador.* Migalhas, 13 de março de 2007. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI36104,21048-Do+direito+de+resistencia+frente+ao+poder+diretivo+do+empregador>. Acessado em nov. 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho.* 6. ed. São Paulo: LTr, 2008.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo código civil brasileiro.* 4.ed. São Paulo: LTr, 2004.

PENAFIEL, Fernando. *Evolução histórica e pressupostos da responsabilidade civil.* In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVI, n. 111, abr 2013. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13110>. Acesso em nov 2014.

PERES, Fernando; SANTOS, Ricardo. *A responsabilidade civil do empregador por ato de seus empregados*. . In FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues de (coordenador). *Responsabilidade civil nas relações de trabalho: questões atuais e controvertidas*. São Paulo: LTr, 2011.

PINTO, Maria Cristina Torres de Souza. *A Possibilidade de Protesto da Sentença Trabalhista*. Jurisway, 2010. Disponível em http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=5127. Acessado em nov.2014

RODRIGUES, Silvio. *Direito Civil: responsabilidade civil*. 19 ed. atual. de acordo com o novo Código Civil. São Paulo: Saraiva, 2002. v.4.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho esquematizado*. São Paulo: Saraiva, 2013.

SANTOS, Élisson Missa dos; CORREIA, Henrique. *Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST*. 2. ed. atualizada e revisada. Salvador: Editora JusPODIVM, 2012.

SANTOS, Pablo de Paula Saul. *Responsabilidade civil: origem e pressupostos gerais*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 101, jun 2012. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11875>. Acessado em nov. 2014.

SANTOS, Rodrigo Valgas dos. *Nexo causal e excludentes da responsabilidade extracontratual do Estado*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XI, n. 53, maio 2008. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2635>. Acessado em nov. 2014.

SCHIAVI, Mauro. *Competência material da justiça do trabalho brasileira à luz da Emenda Constitucional n. 45/2004*. São Paulo: LTr, 2007.

_____. *Manual de direito processual do trabalho*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2013.

VENOSA. Silvio de Salvo. *Direito civil*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002. v.2.