



Empregador pode cobrar de empregado por ato ilícito

Muito tem se falado sobre a responsabilidade do empregador por atos ilícitos cometidos por seus empregados, conforme previsão dos artigos 186 e 932, III, do Código Civil. A Súmula 341 do STF também não deixa dúvidas: “É presumível a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

São inúmeras as condenações de empresas na Justiça do Trabalho por danos morais, causados por seus próprios funcionários. O pior é que o empresário, muitas vezes, só fica sabendo do ocorrido quando intimado a comparecer em audiência na Justiça do Trabalho e apresentar defesa.

Contudo, muito pouco se ouve sobre a possibilidade de o empregador, condenado judicialmente, reaver, com o autor do dano, o que teve de pagar por sua conduta ilícita.

É o chamado direito de regresso, o qual também está previsto no atual Código Civil, no artigo 934: “Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou (...)”.

Esse direito de regresso pode ser exercido pelo empregador por duas formas. Primeiramente, por meio de denúncia à lide, isto é, por meio da apresentação de uma ação secundária no curso da ação principal. Nessa hipótese, ambas as ações serão julgadas ao final na mesma sentença.

O único problema, apesar de a sentença já poder de antemão condenar o verdadeiro culpado, é que tal instituto raramente é aceito na seara trabalhista. Ou porque prejudica a celeridade do processo judicial, ou porque não seria possível que o empregado ofensor figurasse no processo como co-responsável, no pólo passivo, pois a competência da Justiça do Trabalho, segundo o artigo 114, I, da Constituição Federal, é para apreciar litígios envolvendo relação de trabalho, o que não existiria entre o ofensor e o ofendido.

Uma segunda possibilidade, plenamente compatível com o âmbito trabalhista, é o empregador, depois de condenado, ajuizar Ação de Regresso, perante o Poder Judiciário Trabalhista, contra o empregado causador do dano.

Essa alternativa (Ação Regressiva), pouco usada pelas empresas privadas, já existe no âmbito do poder público há algum tempo. Segundo o parágrafo 2º, do artigo 122, da Lei 8.112/90, o servidor público está sujeito 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.

Ainda assim o empregador pode se perguntar se a apresentação dessa Ação Regressiva não seria inócua, pois o empregado ofensor poderá não ter condições financeiras de suportar o pagamento do montante total devido.

Contudo, a resposta é negativa, pois mesmo que essa circunstância ocorra, ainda há uma maneira de a



empresa não deixar o ofensor impune: por meio do protesto dessa sentença trabalhista que condenou o funcionário agressor, conforme autoriza o artigo 1º da Lei Federal 9.492/97, aplicado por força do artigo 8º da CLT.

Tal providência, além de dar publicidade ao inadimplemento do ofensor, restringe, de imediato, seu crédito perante a praça.

Vale notar que não se trata de inovação, pois a jurisprudência brasileira já reconheceu a possibilidade de protestar a sentença trabalhista. É o que foi discutido no julgamento do Recurso Extraordinário 81.202-RS, em que, por maioria de votos, a 1ª Turma do STF admitiu protesto de sentença trabalhista para embasar pedido de falência. Da mesma forma, o Recurso Especial 252.134-SP, analisado pelo STJ.

Diante disso, está na hora de o verdadeiro causador do dano responder pelos seus atos, mesmo porque a indenização paga pela empresa ao empregado agredido nem sempre será suficiente para compensar seu sofrimento. Afinal, o verdadeiro agressor sairá ileso.

No mais, muitas dessas condutas passarão a ser repensadas pelos ofensores, se iminente a possibilidade de se tornarem réus em Ação Judicial, ou ainda verem seus bens penhorados e o seu crédito abalado.

Por outro lado, as empresas devem se valer da Ação de Regresso como última alternativa, pondo em prática políticas preventivas de respeito e ética no ambiente de trabalho, como forma de cumprimento de sua função social. O exemplo deve vir “de cima”.

Também como forma de coibir essas agressões e mostrar que, uma vez cometidas, ninguém ficará impune, as empresas podem inserir cláusulas em seus contratos de trabalho, prevendo o ajuizamento da Ação de Regresso para reaver do funcionário a quantia a que vier a ser condenada por ato ilícito que por ele for cometido.

Certamente, adotando-se essas práticas, as chances de uma empresa ser responsabilizada por ilícitos cometidos por funcionários serão reduzidas.

Date Created

28/11/2006