

# RESPONSABILIDADE CIVIL-TRABALHISTA DO EMPREGADO (NO NOVO CÓDIGO CIVIL)

EDILTON MEIRELES (\*)

## 1. INTRODUÇÃO

A Lei n. 10.406/02, que instituiu o novo Código Civil Brasileiro, acrescentou interessantes novidades no campo da responsabilidade civil. Basta lembrar que o novo Código Civil destaca um Título próprio (IX, do Livro I) para cuidar dessa matéria, desdobrando-o em dois capítulos.

As matérias ali tratadas, por sua vez, repercutem no direito do trabalho. E o novo Código Civil contém, em especial, algumas regras quanto à responsabilidade civil do empregado. E são delas que trataremos adiante.

## 2. REGRAS GERAIS DA RESPONSABILIDADE CIVIL

De logo, deve ser destacado que nenhuma inovação foi acrescida ao nosso ordenamento jurídico quanto à regra básica da responsabilidade civil, salvo quanto à referência expressa ao dano moral. Assim, continua a prevalecer a regra de que *"aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito"* (art. 186 do NCC).

De novidade, quanto às regras gerais, o Novo Código Civil disciplinou o abuso de direito, igualando-o ao ato ilícito para efeitos de responsabilização. Assim, *"também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes"* (art. 187).

No que tange às obrigações assumidas, continua a prevalecer a regra de responsabilidade civil do devedor pela mora ou inadimplência (arts. 389, 395 e 404 do NCC).

---

(\*) Juiz do Trabalho da 23ª Vara do Trabalho/SSa/BA. Mestre e doutorando em Direito (PUC/SP).

A partir da regra geral de responsabilidade pelos atos dolosos e culposos, tem-se que o empregado responde perante qualquer pessoa (inclusive o empregador) por seus atos próprios. E em relação ao empregador, a CLT permite que este, quando lesado dolosamente pelo empregado, possa descontar do salário do trabalhador o prejuízo sofrido. Se a lesão decorrer de ato culposo, o desconto dependerá de prévio acerto contratual neste sentido (§ 1º do art. 462 da CLT).

Considerando, ainda, a regra geral, tem-se que o terceiro prejudicado por ato do empregado pode demandar este para haver a indenização correspondente. A lei permite, todavia, como regra de garantia, que o terceiro possa responsabilizar diretamente o empregador por ato de seu preposto (art. 932, inciso III, do NCC), independentemente de culpa (art. 933 do NCC).

Caso, porém, o empregador venha a ser responsabilizado por ato doloso ou culposo de seu empregado, poderá demandar este em ação regressiva, *“salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz”* (art. 934).

Deve ser lembrado, ainda, que, pelos atos dolosos, o empregado responde solidariamente com o empregador perante terceiros (parágrafo único do art. 1.177 do NCC). Advirta-se, no entanto, que essa responsabilidade solidária perante terceiro não retira do empregador o direito de regresso, já que o devedor principal e primário pela dívida é o empregado que pratica o ato doloso.

Deve ser destacado, ainda, que, caso o empregado aja a mando do empregador, cumprindo ordens lícitas, a responsabilidade será exclusiva deste último (do empregador).

### 3. REGRAS ESPECIAIS DE RESPONSABILIDADE DO EMPREGADO

#### 3.1. Responsabilidade do administrador-empregado

O Novo Código Civil, porém, contém algumas regras especiais quanto à responsabilidade civil dos prepostos do empregador.

Assim, firma-se a responsabilidade dos administradores e sócios, através da despersonalização da pessoa jurídica, *“em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial”* (art. 50).

Quanto aos administradores responsáveis, destaque-se: a lei não distingue entre associados, prestadores de serviços, voluntários, empregados, etc. Em suma, seja qual for a natureza da relação jurídica mantida pelo administrador com a pessoa jurídica que administra, ele responde civilmente em caso de abuso da personalidade jurídica (por atos de sua gestão).

Frise-se, ainda, que o novel Código Civil prevê a possibilidade da sociedade limitada ser administrada por pessoa não-sócia, o que abre ca-

minho para contratação de empregado-administrador, com amplos poderes de gestão, inclusive com poderes privativos de uso da firma ou denominação social (art. 1.064).

Deve ser esclarecido, entretanto, que na hipótese de inadimplência contratual do empregador por culpa do empregado-administrador, este último apenas responde regressivamente pelas custas, honorários advocatícios e juros de mora acrescidos à prestação principal, bem como pela indenização complementar referida no parágrafo único do art. 404 do NCC. Isso porque a prestação principal decorre de obrigação contratual assumida pelo empregador, da qual não pode fugir mesmo que o inadimplemento decorra de ato culposo do empregado.

Nesta seara, ainda, o novo Código Civil, estabelece expressamente a responsabilidade civil do administrador da sociedade mercantil perante a empresa ou *"terceiros prejudicados, por culpa no desempenho de suas funções"* (art. 1.016). Aqui, mais uma vez, a lei não distingue entre administrador-sócio, administrador-empregado, etc. Logo, seja qual for a natureza da relação, o administrador responderá perante a sociedade e perante terceiros (inclusive os empregados da empresa).

Deve ser lembrado, todavia, que a lei que disciplina as sociedades anônimas já estabelece a responsabilidade civil dos seus administradores, também não fazendo também distinção entre diretor-empregado ou diretor-órgão (art. 158 da Lei n. 6.404/76).

### 3.2. Responsabilidade do gerente

Seguindo essa linha de raciocínio, o legislador civil estabeleceu, ainda, a responsabilidade do gerente *"pelos atos que este pratique em seu próprio nome, mas à conta..."* da empresa preponente (art. 1.175). Gerente, diga-se, assim considerado o *"preposto permanente no exercício da empresa, na sede desta, ou em sucursal, filial ou agência"* (art. 1.172).

Aqui o legislador não está se referindo ao administrador da pessoa jurídica, ou seja, àquele que detém amplos poderes de direção, inclusive o de usar da firma ou denominação social da sociedade, ou, ainda, daqueles administradores eleitos ou designados para dirigir as associações, fundações ou sociedades civis (ocupando os órgãos de gestão). Refere-se o legislador, sim, nos arts. 1.172 a 1.176, ao gerente que está no exercício da empresa, mas que não seja o detentor do poder de direção. Pode-se distingui-los equiparando o administrador ao próprio empregador (aquele personifica este), enquanto o gerente apenas representa o empregador.

Cabem, todavia, algumas ressalvas.

O gerente quando age em nome da empresa, por conta desta, não responde por seus atos. Apenas o preponente responderá perante terceiros.

Diversa será a situação em que o gerente pratica ato, em seu nome, mas por conta do empregador. Seria o caso do gerente que, não tendo

poderes para tanto, faz promessa de pagar prêmio de produtividade, óbvio que por conta do empregador. Nesta hipótese, tanto o gerente, como o empregador (preponente), responde perante terceiros.

### 3.3. Contador e outros auxiliares (prepostos)

Por fim, o Novo Código Civil é claro em estabelecer, da mesma forma, a responsabilidade do contabilista, assim como de qualquer outro preposto encarregado pela escrituração, pelos assentos lançados "*nos livros ou fichas do preponente*" (art. 1.177):

A responsabilidade desses prepostos, por sua vez, é direta para com o tomador dos serviços em caso de ato culposo e de forma solidária perante terceiros na hipótese de atos dolosos (parágrafo único do art. 1.177).

Deve, porém, ser esclarecido que o contabilista e outros auxiliares contábeis, apesar de responderem de forma solidária perante terceiros pelos seus atos dolosos, quando assim agem por vontade própria e exclusiva, à revelia do preponente, respondem perante este de forma regressiva pelos atos ilícitos ou no que exceder à prestação principal inadimplida.

Em outras palavras, quando o ato doloso é praticado pelo contabilista ou seus auxiliares à revelia da empresa, esta responde solidariamente perante terceiros, mas terá direito de regresso contra aqueles, já que não concorreu diretamente para o evento, salvo quando na omissão da vigilância ou fiscalização dos atos dos seus prepostos. Esse ato culposo da empresa, porém, apenas justifica a responsabilidade solidária perante terceiros (de boa-fé, lembre-se). Essa conduta culposa, porém, não é motivo para que o empregado que age dolosamente fique isento de responsabilidade, mesmo que em parte. Essa, inclusive, é a inteligência do § 1º do art. 462 da CLT, em relação aos empregados.

## 4. SISTEMATIZAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADO

A partir das regras acima didaticamente mencionadas, pode-se, então, estabelecer o sistema de responsabilidade civil dos empregados.

Dois são, pois, as hipóteses possíveis de ocorrer: a) o empregado responde de forma subsidiária por seus atos perante terceiros (inclusive outros empregados); e b) o empregado responde por dívida primária, em solidariedade com o empregador perante terceiros.

### 4.1. Responsabilidade subsidiária do empregado

A responsabilidade subsidiária do empregado ocorre quando ele age, em nome próprio, causando danos a terceiros pela inadimplência contratual. Ela se limita ao empregado-gerente por expressa disposição legal (art. 1.175). Seria a hipótese, por exemplo, da do gerente que, em nome próprio,

ordena que não sejam pagas as horas extras prestadas pelos empregados da filial. Neste caso, tanto o gerente, como o preponente (empregador), responde pela inadimplência.

A responsabilidade do gerente, no entanto, neste caso, é apenas subsidiária em relação à prestação principal inadimplida, já que esta, em qualquer situação, deve ser arcada pelo empregador (o inadimplente). Caso ele venha a indenizar terceiro prejudicado, terá direito, então, a pedir regressivamente o ressarcimento ao empregador. Sua responsabilidade, assim, é apenas secundária, pois o devedor originário é o empregador.

#### 4.2. Responsabilidade primária do empregado, em solidariedade com o empregador perante terceiros

O empregado, por outro lado, responde de forma primária por seus atos ilícitos (arts. 186 e 187 do NCC). Neste caso, por ser autor do ato ilícito (culposo ou doloso), ele responde pelos danos que causar a outrem (inclusive o empregador).

Essa mesma responsabilidade (dívida) primária surgirá quanto aos danos causados pela inadimplência contratual no que se refere ao que exceder à prestação inadimplida, por atos praticados por culpa ou dolo exclusivo do empregado (arts. 186 e 187 c/c. 934 do NCC). No tocante à prestação principal — como dito acima — ela é de responsabilidade (dívida) primária do empregador, pois obrigado originariamente pela sua satisfação. Já quanto aos acréscimos decorrentes da inadimplência contratual, isto é, os juros, as custas, os honorários advocatícios e indenização suplementar (arts. 395 e 404), agindo o empregado de forma exclusiva, à revelia da empresa, ele responde perante esta pelos danos que causar. Essa dívida primária, no entanto, será solidária com a empresa se o ato for praticado em conluio por eles (empregado e empregador).

Mas, apesar da dívida ser originariamente do empregado, por política legislativa se estabeleceu a solidariedade do empregador perante terceiro, a teor do inciso III do art. 932 do NCC. Assim, em todas essas hipóteses, o empregado é o devedor primário, pois causador do dano (devedor e responsável). Já o empregador é mero responsável solidário pelo ressarcimento dos danos perante terceiros (ainda que não seja o devedor principal), sendo-lhe garantido o direito de regresso (art. 934 do NCC). Ressalte-se: apesar do empregador ser o responsável secundário, responde solidariamente pelo pagamento da indenização perante terceiros<sup>(1)</sup>.

(1) O responsável secundário, em regra, responde de forma subsidiária (em segundo plano). A lei, porém, excepciona essa regra, admitindo, em algumas situações, a responsabilidade solidária (em primeiro plano) perante terceiros. É o que ocorre com o empregador perante terceiros por ato do empregado. Ainda que o ato seja de exclusiva culpa do empregado, sendo somente este o devedor primário, a lei assegura a solidariedade perante terceiros. Essa responsabilidade solidária perante terceiros, no entanto, não modifica a relação obrigacional entre o empregador e o empregado. Entre eles, a responsabilidade continua sendo primária e exclusiva do empregado por atos praticados com dolo ou culpa. O empregador apenas será devedor primário (e, portanto, solidário) se o ato ofensor for praticado em co-autoria com o empregado.

Vale frisar, ainda, que nesta mesma hipótese se enquadra a situação do administrador em caso de despersonalização da pessoa jurídica do empregador. Agindo lícitamente ou concorrendo para a inadimplência, por ato exclusivo, responde primariamente pelos seus atos, mas solidariamente com a empresa perante terceiros.

O mesmo se diga em relação aos atos dolosos do contabilista ou demais prepostos encarregados pela escrituração contábil (parágrafo único do art. 1.177 do NCC) e dos atos culposos praticados pelo administrador-empregado (art. 1.016 c/c. art. 1.061 do NCC). Em ambas situações, o empregado é o responsável primário pelo ressarcimento, já que autor do dano. Contudo, perante terceiros, a empresa responde solidariamente. Essa solidariedade perante terceiros, no entanto, não é primária do ponto de vista da empresa, mas apenas secundária, daí por que tem direito de regresso.

Vale sempre ressaltar que se o ato for praticado em conluio, entre empregado e empregador, ambos respondem solidariamente.

## 5. DA AÇÃO DE INDENIZAÇÃO

Diante do quadro acima tratado, tem-se, então, que o terceiro prejudicado por ato do empregado pode demandá-lo judicialmente para que seja ressarcido pelos danos.

Entre os terceiros, pode-se elencar qualquer outro empregado da empresa que venha a ser lesado pelos atos do trabalhador-colega. Neste caso, a ação de indenização corre perante a Justiça do Trabalho, pois o litígio decorre da relação de emprego, ainda que a demanda se dirija exclusivamente contra o empregado (empregado x empregado), já que, em qualquer hipótese, este ostenta, na lide, a qualidade jurídica de empregador (dado que o ato do empregado-ofensor foi praticado em nome deste — empregador).

O empregador, por sua vez, poderá demandar o empregado para ser ressarcido pelos danos que arcar, desde que este último seja o devedor primário. Na hipótese de responsabilidade subsidiária do empregado o direito de regresso não é assegurado.

Demandado na Justiça do Trabalho, por empregado lesado por ato de outro trabalhador, o empregador poderá denunciar à lide o responsável primário. Aqui teríamos uma hipótese de denunciação à lide cabível, aparentemente, na Justiça do Trabalho, qual seja, aquela em que o empregado A demanda a empresa para ser indenizado por ato praticado pelo empregado B, e aquela (a empresa) denuncia este (empregado B) para ser ressarcido, em caso de condenação.

Demandado na Justiça Comum (ou Federal) por terceiro (lide civil), o empregador também poderá denunciar à lide o empregado nas hipóteses em que este seja o devedor primário. Esta ação de garantia (e de regresso), porém, por ter natureza trabalhista (lide entre empregado e emprega-

dor) deverá ser apreciada pela Justiça do Trabalho. Aqui, então, aplica-se o mesmo entendimento quanto à competência da Justiça Federal em relação às ações de garantia em face da União, suas autarquias, fundações e empresas públicas, incidentes às ações judiciais propostas perante a Justiça Comum. Neste caso, a ação principal corre perante a Justiça Comum, enquanto a ação de garantia deve ser julgada pela Justiça Federal. Idêntico raciocínio se deve ter em relação à competência da Justiça do Trabalho diante de tais situações, ou seja, a ação reparatória do terceiro contra o empregador será apreciada pela Justiça Comum ou Federal. Já a ação de garantia (do empregador contra o empregado) será apreciada pela Justiça do Trabalho.

\*\*\*

Estas são, pois, as primeiras linhas para construção da teoria da responsabilidade civil dos empregados.