

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO  
PUC-SP**

**Elaine Cristina Beltran de Camargo**

**Falta grave patronal –  
Da responsabilidade do empregador**

**MESTRADO EM DIREITO**

**SÃO PAULO  
2010**

# **Livros Grátis**

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

**ELAINE CRISTINA BELTRAN DE CAMARGO**

**FALTA GRAVE PATRONAL –  
DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**

**MESTRADO EM DIREITO**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO**

**2010**

**ELAINE CRISTINA BELTRAN DE CAMARGO**

**FALTA GRAVE PATRONAL  
– DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**

Dissertação apresentada à banca examinadora do Curso de Mestrado em Direito, Área de Direito das Relações Sociais, área de concentração Direito do Trabalho, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do grau de Mestre sob a orientação da Professora Doutora Carla Teresa Martins Romar.

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO  
2010**

**Banca Examinadora**

---

---

---

## **RESUMO**

O empregador detém o poder diretivo na relação de emprego que versa sobre a forma de como as atividades laborais devem ser cumpridas, podendo fiscalizar o modo de cumprimento pelo empregado, bem como aplicar-lhe sanções disciplinares quando necessário. Contudo, o empregador, no poder de comando, não deve ultrapassar os limites legislativos que lhe são impostos, podendo incorrer em falta grave patronal.

A falta grave patronal é uma das formas de dissolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregado (rescisão indireta) e consiste no cometimento de ato gravíssimo pelo empregador (art. 483, CLT, alíneas “a” a “g”) impossibilitando o prosseguimento do contrato de trabalho.

As responsabilidades atribuídas ao empregador são decorrentes das obrigações contratuais da relação de emprego, todavia, ressaltamos que o empregador também é passível de responsabilização civil nas hipóteses cabíveis.

O empregador poderá incorrer em falta grave ensejando a rescisão indireta do contrato de trabalho devendo arcar com as indenizações devidas a tais títulos, bem como, cumulativamente, poderá ser responsabilizado pelos danos morais e materiais causados ao empregado, devendo repará-los.

**PALAVRAS-CHAVE:** Rescisão indireta do contrato de trabalho. Falta grave patronal. Responsabilidades do empregador.

## **ABSTRACT**

The employer has the power governing the employment relationship which concerns the form of how work activities should be fulfilled, how can monitor compliance by the employee and impose disciplinary measures when necessary. However, the employer in the power of command must not exceed legal limits imposed on it, may be liable to employer misconduct.

The employer misconduct is a way of rescission of employment contract by the employee (indirect rescission) and consists of the serious default made by the employer (Art. 483, Labor Code, paragraphs "a" and "g") becoming very difficult to continue the employment contract.

The responsibilities assigned to the employer are originated from contractual obligations of the employment relationship, however, we stick it out that the employer is also liable to civil liability in the reasonable circumstances.

The employer may incur misconduct occasioning the indirect rescission of employment contract and can afford to take the damages caused by such titles as well as cumulatively may be held liable for moral and material damages caused to the employee, should fix them.

**KEY-WORDS:** Indirect rescission of employment contract. Serious default made by the employer. Employer liabilities.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>2</b>
<b>Capítulo I - DAS ESPÉCIES DE EMPREGADOR</b>	<b>5</b>
1. Das várias espécies de empregador	5
2. Do empregador por equiparação (art. 2º, § 1º da CLT).	11
3. Da empresa como empregador ante a CLT e o CCB	18
4. Dos grupos de empresas	26
<b>Capítulo II - DOS PODERES DO EMPREGADOR</b>	<b>33</b>
1. Do Poder Diretivo do Empregador.	33
2. Dos limites dos poderes diretivos do empregador	43
3. Do direito de resistência do empregado	53
<b>CAPÍTULO III – DA FALTA GRAVE PATRONAL</b>	<b>59</b>
1. Falta grave patronal e rescisão indireta	59
2. Rol taxativo limitativo (art. 483, “a” a “g” da CLT).	67
3. Dos efeitos da rescisão indireta e a questão da imediatidade	78
4. Rescisão indireta: dano moral e ônus da prova	85
<b>CAPÍTULO IV – RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR</b>	<b>95</b>
1. Responsabilidade civil: noções gerais	95
2. Responsabilidade da empresa pelos atos de terceiros	109
3. Responsabilidade do empregador decorrente de acidente do trabalho	118
4. A responsabilidade do empregador e a falta grave patronal	132
<b>CAPÍTULO V – A AMPLIAÇÃO DA COMPETÊNCIA TRABALHISTA E A INDENIZAÇÃO MORAL DOS DANOS PELO EMPREGADOR</b>	<b>135</b>
1. A Emenda Constitucional nº 45 e a ampliação da competência da Justiça do Trabalho	135
2. Da indenização por dano moral ou patrimonial e o conflito de competência -	142
<b>CONCLUSÃO</b>	<b>146</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>149</b>

## **INTRODUÇÃO**

A escolha do tema “Falta Grave Patronal - Da Responsabilidade do Empregador” decorreu do alcance que o referido instituto tem atingido na seara jurídico-empresarial.

É de notória relevância o objeto de nosso estudo, porque o tema que antes era discutido apenas no campo da teoria, agora permeia as lides judiciais, despertando a curiosidade e atenção dos estudiosos para a sua importância na transformação do direito do trabalho.

Nesse passo, apontamos as características da relação de emprego com enfoque no empregador, discorrendo sobre o poder diretivo que lhe é inerente, porém traçando os limites desse poder.

A problematização do tema implica considerar que o chamado poder diretivo abrange os poderes de organização, assim entendidas normas de caráter geral, bem como normas técnicas relevantes para a atividade do empreendimento, podendo abranger, outrossim, como aliás é comum, o próprio regulamento interno da empresa.

Por outro lado, como importante justificativa para o estudo do tema em análise está à consideração de que, como é evidente, os poderes do empregador não são, e nem poderiam ser, absolutos. Daí a análise de tais limites, assim consideradas as limitações decorrentes dos aspectos legislativos, abordando-se desde direitos expressamente previstos na Constituição Federal, ou seja, princípios que estabelecem parâmetros que determinam a preservação da dignidade da pessoa humana, respeitando-se a vida privada, a imagem e a intimidade do trabalhador, atingindo-se igualmente os direitos assegurados por normas infraconstitucionais, convenções, acordos coletivos e sentenças normativas.

Além dos limites que decorrem naturalmente da legislação, considerou-se ainda que, como é lógico, o pacto laboral impõe o cumprimento das condições avençadas pelas partes. Para tanto, deverá o empregador agir de acordo com os princípios da boa-fé inerentes à pactuação efetivada, observando-se o princípio da razoabilidade, tema este muito precioso ao direito laboral.

Assim, procurou se demonstrar as responsabilidades do empregador, no âmbito contratual, tratando-se a falta grave patronal e suas conseqüências, sendo assinaladas as hipóteses de reparação civil pelo empregador, sem se deixar de pincelar alguns aspectos processuais.

Contudo, não tivemos a pretensão de esgotar o estudo do tema, tendo em vista a vasta discussão doutrinária e jurisprudencial que o cerca.

Nossa pesquisa está organizada em cinco capítulos. No capítulo propedêutico, procuramos explicar as várias espécies de empregadores e trouxemos alguns conceitos para melhor compreensão da pesquisa. No segundo capítulo, tratamos do poder diretivo do empregador e suas vertentes e delimitações.

No terceiro capítulo, abordamos de forma completa a falta grave patronal, já que objeto de nosso estudo, discutindo sua terminologia, modalidades de aplicação e resultados para a relação de emprego.

No quarto capítulo, tratamos da responsabilidade civil, trazendo alguns conceitos básicos, para o fim traçar um paralelo da falta grave patronal e suas conseqüências importando nas hipóteses de responsabilização civil incorridas pelo empregador.

Finalmente, no último capítulo, tratamos da ampliação da competência da Justiça do Trabalho e as discussões jurídicas geradas ao longo do tempo para o processamento e julgamento das ações que envolvem responsabilidade civil do empregador.

No presente estudo, foram utilizados meios metodológicos científicos, predominando a técnica de pesquisa bibliográfica nacional e estrangeira. Valemo-nos ainda da pesquisa jurisprudencial e de campo.

Na estrutura, aplicamos o método dedutivo.

## Capítulo I - DAS ESPÉCIES DE EMPREGADOR

### *1. Das várias espécies de empregador*

A aplicação falta grave patronal, como objeto do presente estudo, envolve as inúmeras espécies de empregador, e será analisada oportunamente em cada uma delas, dentro do contexto da responsabilidade do patrão na relação empregatícia.

Inicialmente, traçaremos as modalidades de empregadores e alguns conceitos introdutórios a respeito da figura do empregador, fundamentados na legislação trabalhista pátria e na doutrina.

A Consolidação das Leis do Trabalho não é taxativa ao tratar dos tipos de empregadores. O texto legal define o empregador como a empresa individual ou coletiva (art. 2º, *caput*<sup>1</sup>, CLT), equiparando à sua figura, para efeito de relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (§ 1º, art. 2º, CLT).

*Amauri Mascaro Nascimento* classifica as várias espécies de empregador sob três ângulos: “- quanto à estrutura jurídica, podendo ser pessoa física ou jurídica. Há empregador em geral (empresa) e por equiparação (profissionais liberais, instituições sem fins lucrativos etc.); - quanto ao setor econômico da atividade, há empregadores urbanos, comerciais ou industriais, rurais e domésticos; - quanto aos setores do direito, empregador privado e público”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

<sup>2</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, “Curso de Direito do Trabalho”, São Paulo, Ed. Saraiva, 2003, p. 548.

O mesmo autor define empregador como “todo ente para quem uma pessoa física prestar serviços continuados, subordinados e assalariados. É por meio da figura do empregado que se chegará à do empregador, independentemente da estrutura jurídica que tiver”.<sup>3</sup>

De fato, para a existência do vínculo de emprego, é necessário verificar se presentes os requisitos constantes do art. 3º da CLT, *caput*<sup>4</sup>, quais sejam, pessoalidade, habitualidade, recebimento de salário e subordinação. Pois, referidas características definem a figura do empregado. Em contrapartida, em caso positivo da existência de tais requisitos, conseqüentemente, no outro pólo da relação jurídica haverá a existência do empregador.

*Maurício Godinho Delgado* define empregador como “a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata uma pessoa física para prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e sob sua subordinação”.<sup>5</sup>

Ao contrário do empregado, que sempre é pessoa física, o empregador pode ser pessoa física ou jurídica, o que o torna mais complexo e sujeito central da relação de emprego, bem como o fator financeiro do contrato de trabalho, que é suportado pela figura do empregador através dos pagamentos de salários de forma contínua.

Entretanto, tais fatores não eximem o empregado de cumprir suas obrigações – tais como prestar serviços - com obediência ao empregador em virtude da subordinação jurídica peculiar à relação de emprego,

---

<sup>3</sup> *Idem, ibidem.*

<sup>4</sup> Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

<sup>5</sup> DELGADO, Maurício Godinho; “Curso de Direito do trabalho”; Ed. Ltr; 3ª Edição; p.389.

ser diligente em relação ao dever de colaboração à empresa para a qual trabalha, com fidelidade e dedicação<sup>6</sup>.

Feitas tais considerações, temos que as características do ente jurídico designado empregador são, entre outras, pessoa física ou jurídica que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços, de acordo com a legislação vigente.

Entretanto, preenchidos tais requisitos, a lei brasileira não faz distinção quanto aos direitos, deveres e obrigações a que se sujeitam os empregadores pessoas físicas em relação aos empregadores pessoas jurídicas, ambas devem cumprir a mesma legislação vigente. O mesmo ocorre em relação aos diversos tipos de empregador pessoa jurídica, sejam elas empresas de grande ou médio porte, ou ainda as micro-empresas.

Nesse contexto, importante destacarmos as obrigações do empregador, quais sejam, proporcionar trabalho, pagar salário, respeitar as normas de proteção ao trabalhador e sua dignidade pessoal.

*Mario De La Cueva* estabelece interessante relação de obrigações atribuídas ao empregador, considerando-se a situação ante o contexto das relações de trabalho no México: a)- obrigações inerentes ou derivadas da prestação de serviços; b)- obrigações educacionais (cooperação com a alfabetização, ensinos primário e secundário, atividades culturais e esportivas, capacitação profissional, etc.); c)- obrigações de previsão social (atualmente campo específico da seguridade social, todavia o destaque é para a responsabilidade interna da empresa no que se refere à saúde e à integridade do trabalhador); d)- outras obrigações (colaboração ou cooperação, facilitando a atuação sindical e cultural do empregado); e, por fim, e)- a proibição de inserir

---

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Nilson de Oliveira; "Manual do Poder Diretivo do Empregador"; Ed. Ltr, junho de 2009, págs. 32-38.

no “índice” (elaboração de listas com o nome de trabalhadores desconsiderados pela classe patronal).

Destaque-se que no primeiro rol citado estão: obrigação de proporcionar trabalho (tema questionado pelo autor, ante certas dificuldades práticas, embora ele entenda perfeitamente defensável a exigência de tal obrigação); obrigação de receber o produto do trabalho (no caso, o destaque é dado nas hipóteses de remuneração por produção e ainda, no trabalho em domicílio); obrigação de assegurar a manutenção de instrumentos e utilidades necessários para o bom desenvolvimento do trabalho; obrigação de manter a guarda de instrumentos e utilidades quando de propriedade do trabalhador.<sup>7</sup>

*Ignazio Scotto*, por sua vez, insere no campo dos direitos do trabalhador, algumas situações jurídicas subjetivas, que argumenta serem, substancialmente, de dois tipos: a primeira, em que prepondera o aspecto moral, tendo por objeto a tutela da personalidade do trabalhador, enquanto a outra, de conteúdo mais propriamente econômico, abrangendo vários direitos de caráter patrimonial decorrentes da relação de trabalho.<sup>8</sup>

Conforme abordado, diante da inexistência de diferenciação no tratamento dos diversos tipos de empregadores, o que resulta muitas vezes consequências injustas àqueles que, embora possuem uma condição econômica de menor expressão, devem cumprir as mesmas obrigações que os empregadores de maior capacidade financeira.

Esses empregadores detêm um importante papel social, uma vez que proporcionam emprego para muitas pessoas. Entretanto, não são beneficiados por normas legais diferenciadas, não conseguindo manter seus negócios, seja como empreendedores, seja como empregadores.

---

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo”, México, Edtl. Porrúa, 1993, págs. 399-407.

<sup>8</sup> SCOTTO, Ignazio, “Diritto del Lavoro”, Milano, Giuffrè Ed., 1993.

*Pedro Paulo Teixeira Manus* pondera que “se compararmos a situação trabalhista de uma grande empresa com aquela de uma pequena unidade econômica, vemos que é até injusto destinar a ambos igual tratamento. Além disso, quando o empregador é uma grande empresa, uma sociedade anônima, a relação que se estabelece entre ela e seus empregados é apenas de natureza profissional. Já a mesma relação com o empregador pessoa física quase nunca se limita a uma relação estritamente profissional, grandemente distintas as condições de trabalho nos dois locais (...). Melhor seria, pois, fixar limites objetivos, a fim de tratar de modo diverso as situações diversas, até mesmo podendo pensar em excluir de certas normas legais as pequenas empresas”<sup>9</sup>.

São inúmeros os exemplos de tipos de empregador pessoa jurídica, tais como as empresas em geral, organizações não governamentais, outras entidades sem fins lucrativos, o Estado, entre outros.

Por outro lado, existem poucos exemplos de empregador pessoa física, podendo ser o empregador profissional liberal e o empregador doméstico os exemplos típicos, os quais deverão cumprir todas as exigências legais, sendo que o doméstico com as peculiaridades inerentes a legislação do empregado doméstico (Lei nº 5.859/72).

Com efeito, a nossa legislação laboral não prevê a definição de empregador doméstico, no entanto, o art. 15, II, da Lei Orgânica da Seguridade Social, dispõe:

*“empregador doméstico - a pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico”.*

---

<sup>9</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira; “Direito do Trabalho”, 10ª Edição, Ed. Atlas, p. 81.

Da mesma forma que o empregador urbano, o empregador rural pode ser pessoa física ou jurídica, sendo que a diferença entre ambos consiste na especificação da atividade agroeconômica exercida pelo segundo<sup>10</sup>.

No que diz respeito ao empregador rural, o art. 3º da lei (Lei nº 5.889/73 - lei do trabalho rural) o define nos seguintes termos:

*“Considera-se empregador rural, para os efeitos desta lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados”.*

O art. 4º, da Lei nº 5.889/73, define:

*"a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem".*

Portanto, novamente ponderamos que é através do empregado que determinamos a existência da figura do empregador. Pois, se preenchidos os requisitos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, denota-se a formação da relação de emprego, sendo os sujeitos do contrato de trabalho o empregado e o empregador.

---

<sup>10</sup> *Idem; op. cit.*; p. 83.

## 2. *Do empregador por equiparação (art. 2º, § 1º da CLT).*

Dispõe o § 1º, art. 2º, da CLT:

*“Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”.*

*Octávio Bueno Magano*, a respeito do dispositivo, afirma que “Não foi feliz o legislador brasileiro na disciplina da matéria. Em verdade, possui a condição de empregador todo ente que se utilize de trabalhadores subordinados. Pouco importa que esteja ou não armado de organização empresarial. A distinção que se impõe é a baseada no critério da personalidade jurídica. Normalmente são sujeitos de direito as pessoas físicas ou jurídicas dotadas de personalidade jurídica. Mas excepcionalmente podem também sê-lo outros entes como a empresa, o grupo de empresas, o consórcio, o condomínio, etc.”.<sup>11</sup>

*Délio Maranhão* faz a seguinte crítica: “O legislador, partindo da falsa premissa que o empregador é a ‘empresa’, resolveu ‘equiparar’ tais entes jurídicos ao empregador. Não se trata disso. Se um profissional liberal ou uma associação recreativa admitem empregados, não se equiparam ao empregador; são empregadores”<sup>12</sup>.

*Maurício Godinho Delgado* compactua com esse entendimento, afirmando que “há falha técnica no dispositivo legal, uma vez que os equiparados seriam empregadores típicos, não havendo falar-se em equiparação”<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> MAGANO, Octávio Bueno; “Manual de Direito do Trabalho”; Ed. Ltr, 4ª edição, p. 77.

<sup>12</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, Lima; “Instituições de Direito do Trabalho”; 20ª Edição; Ed. Ltr; Vol.1, p. 291.

<sup>13</sup> DELGADO, Maurício Godinho; *op. cit.*, 3ª edição; Ed. Ltr; p. 389.

*José Augusto Rodrigues Pinto* afirma que “o empregador por equiparação não existe no Direito do Trabalho, sendo uma ficção de nossa lei trabalhista sem nenhuma correspondência com a realidade doutrinária”<sup>14</sup>.

Por outro lado, *Pedro Paulo Teixeira Manus* entende que “o legislador agiu acertadamente, pois inúmeras são as pessoas que trabalham como empregados para terceiros não organizados de forma empresarial. Caso houvesse o legislador deixado de estabelecer tal equiparação expressamente, ficaria ao desabrigo da lei um sem-número de trabalhadores”<sup>15</sup>.

Cabe-nos, portanto, buscar a definição das expressões utilizadas pelo legislador ao tratar dos equiparados ao empregador.

No que tange ao profissional liberal, podemos dizer que é aquele que, em razão do seu conhecimento técnico específico, desenvolve atividades profissionais de caráter eminentemente intelectual, mas com independência e autonomia em face dos que se utilizam dos seus serviços.

*Octávio Bueno Magano* esclarece que os profissionais liberais são os advogados, médicos, engenheiros, dentistas, agrimensores, médicos-veterinários etc. Genericamente, pode-se afirmar que profissional liberal é o indivíduo que, possuindo diploma científico-profissional e observadas as prescrições fixadas em lei, para o exercício da respectiva profissão, prestam serviços com autonomia<sup>16</sup>.

Ainda conforme já dito, equiparam-se ao empregador as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos. Aliás, muito interessante essa questão, pois não há de se confundir o trabalho voluntário regido pela Lei nº 9608/98, em que tais entidades

---

<sup>14</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues; “Curso de Direito Individual do Trabalho”; Ed. Ltr., 5ª Edição.; p. 125.

<sup>15</sup> MANUS, Pedro Paulo, *op. cit.*, p.80.

<sup>16</sup> MAGANO, Octávio Bueno, *op. cit.*, p. 77.

não exercem o papel de empregador com aqueles que contratam, assalariam e dirigem a prestação dos serviços de seus empregados.

Lembramos que o art. 1º da lei supra dispõe que é considerado, serviço voluntário a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.

Assim, o ponto crucial que diferencia o trabalho voluntário é a não remuneração, não devendo ser confundido com o empregado típico que muitas vezes exerce suas atividades laborais nesses órgãos mediante salário, com vínculo de emprego, subordinado juridicamente ao seu empregador, devendo prevalecer o princípio da primazia da realidade nas circunstâncias fáticas que envolvem a relação jurídica.

A jurisprudência ora colacionada ilustra tal afirmativa:

136037108 JCLT. 2 JCLT.3 – TRABALHO VOLUNTÁRIO – VÍNCULO DE EMPREGO – PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE – CONFIGURAÇÃO – O fato de existir Lei específica regulamentando o exercício da atividade voluntária - Lei nº 9.608/98 - Não é suficiente para afastar a incidência de relação de emprego. Assim, restando demonstrado que a reclamante exercia suas atividades mediante recebimento de salário, bem como presentes os demais requisitos do contrato de trabalho (artigos 2º e 3º da CLT) impõe-se o reconhecimento do vínculo laboral. Princípio da primazia da realidade. Recurso conhecido e desprovido. (TRT 10ª R. – RO 00185-2007-018-10-00-0 – 3ª T. – Rel. Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho – J. 11.07.2007) (CD-ROM– Juris Síntese IOB – Nº 75 – Jan/Fev 2009.

Conforme abordado, segundo a doutrina e a jurisprudência, o empregador pode ser inclusive um ente jurídico despersonalizado tal como, por exemplo, o condomínio e a massa falida.

*Clóvis Beviláqua* define condomínio da seguinte forma: “é o direito de propriedade, exercido por mais de uma pessoa, conjuntamente, sobre uma coisa, cabendo a cada uma o mesmo poder jurídico, idealmente na totalidade e nas mínimas partes da coisa”<sup>17</sup>.

E continua o mesmo autor: “O condomínio, portanto, é um ente despersonalizado, que representa os interesses dos condôminos, os quais possuem, conseqüentemente, as características inerentes de proprietários. Quanto aos condôminos, que compõem o conjunto de proprietários formadores do condomínio, estes possuem responsabilidade solidária em relação às dívidas contraídas pelo condomínio, nos exatos termos dos arts. 1.315 e seguintes do Código Civil de 2002, sendo, portanto, responsáveis diretos pelos eventos observados nas relações jurídicas relacionadas ao empreendimento”<sup>18</sup>.

Portanto, do ponto de vista juslaboralista, a doutrina incluiu o condomínio aos entes equiparados ao empregador, no que tange à responsabilidade pelo pagamento de eventuais dívidas trabalhistas.

Outro ente despersonalizado é a empresa falida, a qual foi equiparada ao empregador também para fins de cumprimento da legislação trabalhista. Assim, os contratos de trabalho podem ser cumpridos pelo administrador judicial, o qual administrará os bens da massa falida, devendo na medida do possível cumprir com o pagamento das dívidas dos credores trabalhistas habilitados na falência.

---

<sup>17</sup> Beviláqua, Clóvis apud NAUFEL, José. Novo dicionário jurídico brasileiro. 8. ed. Ícone Editora.

<sup>18</sup> *Idem, ibidem.*

O administrador judicial que representará em juízo a massa falida (art. 22, III, alínea “n”, da Lei n. 11.101, de 9 de fevereiro de 2005) poderá reduzir ou evitar o aumento passivo trabalhista da massa, na forma do art. 117, da Lei n. 11.101, de 9 de fevereiro de 2005 (Lei de Falências - Recuperação Judicial e Extrajudicial).

Interessante ainda, ao tratarmos das espécies de empregador, é a discussão acerca do cartório não oficializado. O Superior Tribunal de Justiça, solucionando conflito de competência com o Tribunal Superior do Trabalho, decidiu no sentido de que o titular do cartório não oficializado, no exercício de delegação estatal, contrata, assalaria e dirige a prestação laboral dos auxiliares que julgar necessários, portanto, equipara-se ao empregador comum, até porque auferir renda decorrente da exploração do cartório.

Ao tratar do tema, *Alice Monteiro de Barros* afirma que “aqueles que entendem que o cartório não é empregador baseiam-se no prisma da atividade organizada, que não se confunde com seu titular”<sup>19</sup>. Porém, o entendimento da autora é no sentido contrário, a de que a atividade cartorária é, por excelência, privada, apesar da ingerência pública, o fato de o cartório ter pertencido a vários gestores ou responsáveis não impede a sucessão<sup>20</sup>.

Além dos entes jurídicos equiparados à figura do empregador pela legislação já tratada, *Alice Monteiro de Barros* aponta ainda outros entes reconhecidos como empregadores, pois preenchem os requisitos dispostos no art. 2º, da CLT. Vejamos.

---

<sup>19</sup> BARROS, Alice Monteiro de; “Curso de Direito do Trabalho”; Ed. Ltr; 3ª edição; p.374.

<sup>20</sup> *Idem, ibidem.*

Os partidos políticos, quando contratarem, assalariarem e dirigirem a prestação pessoal de serviços desenvolvidos de forma não-eventual, equiparam-se ao empregador, nos termos do art. 2º, § 1º, da CLT<sup>21</sup>.

Outra espécie de empregador é o Estado, o qual abarca dois tipos de relação de trabalho: o primeiro diz respeito aos prestadores de serviços que são admitidos por concurso público, sujeitos ao regime do estatuto do funcionalismo público; e o segundo é aquele em que os empregados são contratados em regime celetista, diversamente do funcionário público.

Nesse passo, importante a conclusão de *Pedro Paulo Teixeira Manus*: “para sabermos como solucionar um dissídio entre um servidor público e seu empregador, primeiro é necessário saber qual o regime jurídico aplicável. Se for o do funcionalismo público, solucionamos a controvérsia à luz do Estatuto dos Funcionários Públicos. Se tratar de servidor público pelo regime da CLT, a solução será encontrada no texto consolidado”<sup>22</sup>.

Conforme abordado, temos que o empregador pode ser pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado; urbano, rural ou empregador à distância; empregador típico previsto em lei (art. 2º da CLT), empregador equiparado (art. 2º § 1º da CLT), empregador equiparado e não previsto na legislação.

Feitas tais ponderações, verificamos que a lei tratou de equiparar ao empregador alguns sujeitos para que não pairasse dúvida de que seriam taxados como empregador. De toda sorte, mais uma vez, lembramos que, caso os equiparados a empregador ou não (entes despersonalizados) contratem serviços de trabalhadores e seja constatado o preenchimento das características

---

<sup>21</sup> *Idem, ibidem.*

<sup>22</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira, *op. cit.*, p. 86.

que formam a relação de emprego, tais como pessoalidade, habitualidade, subordinação e remuneração, temos a figura do empregador.

### 3. *Da empresa como empregador ante a CLT e o CCB*

Conforme já exposto, a Consolidação das Leis do Trabalho considera, em diversos dispositivos, *como empregador a empresa*, tais como os arts. 2º, 160, 164, 165, 200 e 449. No entanto, o conceito de empregador previsto em nossa legislação trabalhista é bastante criticado pelos doutrinadores, pois a norma legal, ao equiparar empregador à empresa, olvida que empregador pode ser pessoa física, jurídica ou ser despessoalizado, conflitando com o conceito de empresa em seu sentido *stricto*.

Ao tratar do tema, *Maurício Godinho Delgado* afirma que empregador não é empresa, conceituando empresa da seguinte forma: “é o complexo de bens materiais e imateriais e relações jurídicas que se reúnem como um todo unitário, em função de dinâmica e finalidade econômicas fixadas por seus titulares”<sup>23</sup>.

Para *Mozart Victor Russomano* “(...) a empresa tem um conceito próprio: é uma unidade de produção, típica do regime capitalista. A definição do art. 2º, pois, ficou incompleta. O próprio legislador reconheceu, dizendo, no § 1º, que se equiparam ao empregador outras entidades que não são empresas, mas que contratam empregados: profissionais liberais, instituições de beneficência, associações esportivas ou recreativas, etc.”<sup>24</sup>.

*José Augusto Rodrigues Pinto* define empresa como a “organização destinada a realizar um fim determinado, econômico ou não, mediante a utilização permanente de energia pessoal de empregados, sob a direção e retribuição do organizador”<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> DELGADO, Maurício Godinho, *op. cit.*; p. 396.

<sup>24</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor; RUSSOMANO JÚNIOR, Victor; ALVES, Geraldo Magela; “CLT Anotada”; Ed. Forense; 2ª edição; p. 02.

<sup>25</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues; *op. cit.*; p. 137.

Por outro lado, *Amauri Mascaro Nascimento* menciona que “a discussão surgiu porque há controvérsia sobre a natureza jurídica da empresa, para alguns, sujeito de direito, para outros, objeto, isto é, conjunto de bens; portanto, algo não equiparável a sujeito de direito.” (...) “Para aqueles que sustentam que a empresa não é sujeito, mas objeto, a definição de empregador deveria ser outra: empregador é a pessoa física ou jurídica. Para aqueles que entendem que à empresa deve ser atribuída personalidade de direito, bem como para quem admite possibilidade de empregador não dotado de personalidade jurídica, como nos parece correto, nada impede os termos da definição”<sup>26</sup>.

O mesmo autor define empresa como “a organização que tem empregados e que, portanto, deve cumprir não apenas fins econômicos, mas também sociais”.<sup>27</sup>

*Alice Monteiro de Barros* aponta as divergências doutrinárias a respeito da natureza jurídica da empresa, afirmando que, no Brasil, o maior adepto da corrente da empresa como sujeito de direito foi Cesarino Jr. Menciona a autora que, além das correntes já tratadas, há quem a considere como a atividade profissional do empregador, sendo adepto dessa teoria, no Brasil, Délio Maranhão<sup>28</sup>.

Por fim, ao considerar empregador a empresa, o legislador não se preocupou com suas possíveis denominações, mas sim, transmite a idéia de que não importa se os seus titulares são pessoas físicas ou jurídicas, mas, sim, seu desempenho sócio econômico no cumprimento dos seus deveres e obrigações decorrentes do contrato de trabalho, como por exemplo, no caso de sucessão de empregadores, onde a responsabilidade pelo cumprimento dos termos contratuais recai sobre os sucessores.

---

<sup>26</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; “Iniciação ao Direito do Trabalho”, 31ª Edição, Ed. Ltr, p. 190.

<sup>27</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; “Curso de .....”; p. 553.

<sup>28</sup> BARROS, Alice Monteiro, *op. cit.*, p. 345.

Nesse passo, a própria CLT preceitua, em seu art. 10, que:

*“qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.*

E no art. 448 que:

*“a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.*

Para *Maurício Godinho Delgado*, “a despersonalização do empregador é um dos mecanismos principais que o Direito do trabalho tem para alcançar certos efeitos práticos relevantes: de um lado, permitir a viabilização concreta do princípio da continuidade da relação empregatícia, impedindo que ela se rompa em função da simples substituição do titular do empreendimento empresarial em que se encontra inserido o empregado. De outro harmonizar a rigidez com que o Direito Individual do trabalho trata as alterações objetivas do contrato empregatício (vedando alterações prejudiciais ao empregado) com o dinamismo próprio ao sistema econômico contemporâneo, em que se sobreleva um ritmo incessante de modificações empresariais e interempresariais”<sup>29</sup>.

Isto é, conforme esclarece o mesmo autor, “a lei já indica que a alteração do titular da empresa não terá grande relevância na continuidade do contrato...”<sup>30</sup>.

Para complementar o presente estudo, importante traçarmos as principais características que definem o contrato de trabalho, quais sejam; - i) contrato de direito privado; - ii) sinalagmático, ou seja, possui natureza bilateral com obrigações recíprocas; - iii) consensual; - iv) *intuitu personae* no que diz respeito ao empregado, o qual não pode fazer-se substituir, diferentemente da

---

<sup>29</sup> DELGADO, Maurício Godinho, *op. cit.*; p. 392.

<sup>30</sup> *Idem*; p. 390.

figura do empregador, que é impessoal; - v)- comutativo, pois o pagamento pela prestação dos serviços deve ser justa e pré-estabelecida; - vi) trato sucessivo; - vii) oneroso; - viii) alteridade, ou seja, o risco do negócio é conferido apenas ao empregador<sup>31</sup>.

Inúmeras são as definições de empresa nas diversas ciências sociais. Todavia, o objeto do presente estudo é direcionado ao campo do direito do trabalho. Com efeito, três são os elementos essenciais para que a empresa esteja sujeita ao Direito do Trabalho, quais sejam: - desenvolvimento de atividade comum; - pessoal que assegure a realização das atividades (empregados); - que esteja sob autoridade que dirija essa execução (empregador investido do poder de direção)<sup>32</sup>.

Relevante ainda tratarmos das definições de empresa e estabelecimento, estritamente por tratar-se de estudo acadêmico, pois a Consolidação das Leis do Trabalho utiliza ambos indistintamente, sendo de suma importância seus efeitos jurídicos para o Direito do Trabalho.

*Maurício Godinho Delgado* conceitua estabelecimento como “uma unidade particularizada da empresa, composta também de um complexo de bens e relações jurídicas, que se reúnem como um todo unitário em função das necessidades empresariais”<sup>33</sup>.

Interessante a abordagem ilustrativa sobre a questão. “As noções de empresa e de estabelecimento se aplicam a um só organismo. A assertiva é tanto mais correta quanto se encare o panorama econômico dos países de pequeno e médio desenvolvimento, em que as grandes empresas não atingiram a etapa da maior expansão. Na prática, o estabelecimento e a empresa coincidem no caso das pequenas e médias empresas, que se exercem em um só e

---

<sup>31</sup> NASCIMENTO, Nilson de Oliveira; *op. cit.*; págs.. 22-27.

<sup>32</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson; “Curso de Direito do Trabalho”; Ed. Forense; 16ª edição p. 57.

<sup>33</sup> DELGADO, Maurício Godinho, *op. cit.*; p.396.

mesmo estabelecimento. A grande empresa, esta sim, comporta vários estabelecimentos, como ocorre, por exemplo, no grande comércio bancário. Nestes casos, porque não há confusão em um só organismo da noção de empresa e de estabelecimento, pode-se fixar regra mais precisa para extremar os dois conceitos”<sup>34</sup>.

Assim, segundo os mesmos autores, podem-se indicar como traços verdadeiramente distintivos da noção de empresa e de estabelecimentos os seguintes: - a independência contábil e financeira; - a subordinação hierárquica; - o exame do risco da atividade econômica<sup>35</sup>.

*Pedro Paulo Teixeira Manus* afirma que “A expressão empresa tem um sentido bastante amplo, pois há de ser entendida como o conjunto de todos os meios necessários à consecução dos objetivos a que se propõe. Sob essa óptica, compõem a empresa todos os bens que a ela pertencem, seus estabelecimentos, que são as unidades de produção, seu nome, suas relações com terceiros e toda a estrutura burocrática necessária para sua vida, onde aí encontramos sua diretoria, composta pelos seus titulares ou sócios”<sup>36</sup>.

A Consolidação das Leis do Trabalho não adota com precisão os termos empresa e estabelecimento. Há dispositivos em que o estabelecimento possui sentido próprio, como por exemplo, no art. 74, § 2º<sup>37</sup>, 168, § 4º<sup>38</sup> e art. 355<sup>39</sup>.

Por outro lado, o Código Civil, diferentemente da Consolidação, tratou de conceituar o estabelecimento como:

---

<sup>34</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson; *op. cit.*; p. 59.

<sup>35</sup> *Idem, ibidem*.

<sup>36</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira; *op. cit.*, p. 80.

<sup>37</sup> Art. 74, § 2º. Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

<sup>38</sup> Art. 168, § 4º. O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

<sup>39</sup> Art. 355. Consideram-se como estabelecimentos autônomos, para os efeitos da proporcionalidade a ser observada, as sucursais, filiais e agências em que trabalhem três ou mais empregados.

Art. 1142. *Considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária.*

O estabelecimento é “o instrumento da atividade do empresário”<sup>40</sup>.

Como anteriormente foi mencionado, o conceito de empresa interessa a várias ciências sociais, cada qual com seu objeto de estudo. No caso em tela, trataremos de sua importância perante a legislação civil e suas implicações na seara *juslaboralista*, especialmente no concernente à responsabilidade civil, o que será tratado oportunamente.

O Novo Código Civil, ao unificar o direito privado no que diz respeito aos contratos e obrigações de direito civil e comercial, trouxe grande avanço legislativo, seguindo os moldes das modernizações do Direito Civil Italiano. Importante salientar que o Código Civil italiano, que está em vigor desde 1942, unificou o Direito Privado conforme mencionado, mas além do Direito Civil e Comercial, a unificação foi estendida ao Direito do Trabalho, o que não ocorreu no Brasil<sup>41</sup>.

Embora o Código Civil Brasileiro (Lei n. 10.406 de 2002) tenha inserido um “livro” (LIVRO II) para tratar do “Direito de Empresa”, seu conceito não foi claramente definido, caracterizando-a pela figura do empresário.

O empresário, por sua vez, é considerado:

*“quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”* (art. 966, CC). (n.g).

---

<sup>40</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira; *op. cit.*, p. 80.

<sup>41</sup> NERY Jr., Nelson e NERY, Rosa Maria de Andrade; “Código Civil Anotado” e Legislação Extravagante”; p. 509.

Referido dispositivo adicionou à empresa o papel de agente econômico, pois no antigo Código Civil, isso não ocorria, e, ademais, o antigo “comerciante”, termo utilizado pelo código comercial para aquele que exercia atividade mercantil, passou a ser intitulado de empresário<sup>42</sup>. Por fim, reuniu à figura do empresário a empresa e o comerciante, observando que este já era dotado do exercício de atividade econômica de produção ou circulação de mercadorias, justamente o que se denominava de atividade mercantil.

Segundo *Ricardo Fiúza*, “para o Código Civil Brasileiro, é importante salientar que três são os elementos fundamentais do conceito de empresa (empresário; a economicidade, como fator de geração de riquezas, a organização e a profissionalidade)”<sup>43</sup>.

O parágrafo único do mesmo art.966 dispõe que não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda que com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.

Com respeito ao disposto no parágrafo único, *Ricardo Fiúza* adverte que “se o exercício da profissão intelectual constituir elementos de empresa, isto é, se estiver voltado para a produção ou circulação de bens e serviços, essas atividades intelectuais enquadram-se também como sendo de natureza econômica, ficando caracterizadas como atividades empresariais”<sup>44</sup>.

Diante de todo o exposto, o Código Civil Brasileiro não tratou da definição da “empresa”, mas por outro lado, definiu o empresário que, por sua vez, desenvolve atividade econômica para produção de bens, e para fins de relação de emprego, está insito na figura do empregador, desde que admita, assalarie, supervisione os seus contratados.

---

<sup>42</sup> FIUZA, Ricardo e outros; “Novo Código Civil Comentando”, Ed. Saraiva; 2003; p. 869.

<sup>43</sup> *Idem, ibidem.*

<sup>44</sup> *Idem, ibidem.*

Resumidamente, temos que empregador é a empresa, segundo a Consolidação das Leis do trabalho. A empresa é o empresário segundo o Código Civil Brasileiro. Sendo que outras modalidades são equiparadas ao empregador. Mas, na verdade, não há tanta importância na denominação utilizada pelo legislador, desde que, cautelosamente, sejam observados as características e os requisitos que delineiam a relação de emprego.

Fundamental é observar em todos os casos os princípios que norteiam o direito do trabalho, sendo, o Princípio da Realidade dos Fatos, ou da Primazia da Realidade, de suma importância ao tratarmos das espécies de empregador. Nem sempre as partes sujeitas à relação de emprego podem ser facilmente rotuladas, cabendo aos operadores do direito a sua distinção.

#### 4. *Dos grupos de empresas*

Dispõe o § 2º, art. 2º, da CLT –

*“Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiver sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas”.* (n.g.)

*Maurício Godinho Delgado* esclarece que “O grupo econômico aventado pelo Direito do Trabalho como a figura resultante da vinculação justrabalhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em decorrência de existir entre esses entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica”<sup>45</sup>.

O fenômeno da integração econômica consiste na realização de operações conexas por uma só empresa. A integração funda-se na concentração de empresas através de combinações e fusões de sociedades, originando grupo de empresas.<sup>46</sup>

*Mozart Victor Russomano* afirma “que do § 2º do art. 2º dá a definição de grupo econômico. Relatando que a doutrina entende que a formação do grupo pressupõe duas ou mais empresas, embora com personalidade jurídica própria, que ficam sob controle ou administração da empresa líder. O grupo, portanto, tem feitió piramidal”<sup>47</sup>.

---

<sup>45</sup> DELGADO, Maurício Godinho; *op. cit.*, 3ª edição; Ed. Ltr; p. 397.

<sup>46</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, Lima; *op. cit.*, p. 295.

<sup>47</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor; *op. cit.* P. 02.

O legislador brasileiro, dessa forma, não contempla a hipótese de existência de grupo econômico quando as empresas correlacionadas não estão sob controle de outra empresa, mas, sim, do mesmo ou dos mesmos capitalistas. Essa organização linear do grupo econômico não foi contemplada pela lei nacional.<sup>48</sup>

Depreende-se do citado dispositivo que o grupo econômico interempresarial é formado por no mínimo 2 (duas) empresas, sendo que cada uma delas possui personalidade jurídica distinta e autônoma, havendo relação de controle e administração entre as participantes, de forma subordinada. Sendo que o elemento crucial para fins de Direito do Trabalho é a consequência jurídica atribuída ao grupo, qual seja a responsabilidade solidária no cumprimento dos contratos de trabalho existentes nas organizações.

Para fins de responsabilidade do empregador, o primeiro aspecto a ser tratado é a verificação da existência do grupo econômico. Para tanto, devem ser observados alguns fatores, tais como: - i) nexos de coordenação entre as empresas a ele pertencentes; ii)- eventual relação hierárquica entre elas (embora constem da lei os termos “empresa principal” e “subordinada”, o que importa não é a conceituação, mas o que é mais condizente com a finalidade do instituto, que é a ampliação da garantia do crédito trabalhista); iii)- eventual vínculo familiar no caso de empresas que explorem o mesmo ramo de atividade econômica.

Dessa forma, o legislador proporcionou que o credor trabalhista tivesse ampliado o leque de garantias dos seus direitos para além da empresa pela qual tenha sido contratado diretamente, podendo pleitear o cumprimento das obrigações do contrato de trabalho por qualquer empresa do grupo, mesmo que tenha apenas trabalhado para uma delas, observando as normas estabelecidas na legislação.

---

<sup>48</sup> *Idem, ibidem.*

Assim, a máxima intenção do legislador foi notoriamente evitar fraudes na execução trabalhista, pois, como é sabido, há inúmeras transações interempresarias que tornam difícil muitas vezes que o trabalhador obtenha sucesso na satisfação do seu crédito, caso tenha obtido resultado favorável em eventual reclamação trabalhista. Por exemplo, no caso de um trabalhador que seja despedido de uma empresa e contratado por outra do mesmo grupo, constata-se claramente a configuração de unicidade contratual. Na prática, alguns empregadores tentam privar o obreiro do reconhecimento dos direitos adquiridos ao longo do período em que perdurou o contrato de trabalho, tais como reajustes salariais e participação nos resultados.

Portanto, o aspecto fundamental a ser observado em relação ao grupo econômico, para fins de Direito do Trabalho, diz respeito à responsabilidade solidária do empregador.

Ensina *Pedro Paulo Teixeira Manus* que “a responsabilidade solidária “consiste na obrigação do pagamento daqueles direitos quer pela empresa que era a efetiva empregadora do credor, quer por qualquer uma das demais empresas participantes do grupo empresarial”<sup>49</sup>.

Conforme já abordado, a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que a responsabilidade seja solidária, ou seja, atinge todas as empresas do grupo econômico. Resta-nos saber se, para o Direito do Trabalho, essa solidariedade é exclusivamente passiva ou também ativa, e se o grupo de empresas constitui empregador único, tendo em vista suas possíveis implicações na relação de emprego.

A doutrina não é unânime ao tratar da questão. *Amauri Mascaro Nascimento* explica as duas teorias, da seguinte forma – “teoria da

---

<sup>49</sup> MANUS, Pedro Paulo, *op. cit.* p. 87.

solidariedade passiva: essa teoria considera que o grupo de empresas não constitui empregador único de todos os trabalhadores das empresas que integram o grupo econômico. Há mera responsabilidade comum entre as empresas e nada mais; - teoria da solidariedade ativa: defende a tese de que o grupo de empresas é um só empregador. Desse modo, aqueles que trabalham para uma empresa do grupo, na verdade são empregados do grupo todo”<sup>50</sup>.

E se posiciona afirmando que “Em face da nossa lei, não é empregador único, a menos que se sustente que o grupo de empresas é, por sua vez, uma empresa. Esse raciocínio seria de difícil aceitação para o caso, porque a lei expressamente declara que no grupo as empresas devem ser autônomas, cada uma tendo personalidade jurídica própria (CLT, art. 2º, § 2º)”<sup>51</sup>.

*Mozart Victor Russomano* frisa “que é princípio assente o de que, nas ações trabalhistas, devem ser citadas as empresas solidariamente responsáveis, não sendo possível citar o empregador e executar a sentença contra outras empresas do grupo econômico”<sup>52</sup>.

Outra é a interpretação de *Délio Maranhão*, afirmando que, “no Direito do Trabalho, o “grupo” assume, como tal, a posição de empregador único. Dessa posição, que corresponde à realidade socioeconômica, decorre que o empregado, que, na verdade, presta serviços ao “grupo”, fica sujeito ao poder de comando desse “empregador único”, com as limitações que resultam na disciplina do exercício desse poder e protege o empregado em relação a qualquer empregador. A isso é que, impropriamente, se tem chamado de “solidariedade ativa”.<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, “Iniciação.....”; p. 201.

<sup>51</sup> *Idem, ibidem*.

<sup>52</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor, *op. cit.*

<sup>53</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, Lima; *op. cit.*; p. 297.

Entretanto, dadas as divergências doutrinárias e jurisprudenciais quanto à responsabilidade do grupo econômico e das empresas que a compõem, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 129, segundo a qual:

*Nº 129 - CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO*

*A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário. (n.g.)*

Sérgio Pinto Martins esclarece que “a súmula mostra que o grupo econômico é o verdadeiro empregador, como se depreende do parágrafo 2º do artigo 2º da CLT. O tempo de serviço prestado para as várias empresas é considerado para todos os fins, assim como o trabalhador pode ser transferido de uma para outra empresa do grupo”<sup>54</sup>.

E complementa, “Se existe prestação de serviço para mais de uma empresa do mesmo grupo econômico durante a mesma jornada de trabalho, não há mais de um contrato de trabalho, mas um único. Exceção poderá ocorrer se as partes ajustarem algo em sentido contrário, como na hipótese de o empregado trabalhar seis horas para uma empresa do grupo e mais seis horas para outra empresa, mediante contratos de trabalho distintos.”<sup>55</sup>

Dessa forma, no caso de responsabilidade solidária das empresas que constituem o grupo econômico, pouco importa com qual empresa foi formalizada a relação empregatícia. Para fins de execução trabalhista, todas as empresas que constituem o grupo assumem a responsabilidade pelo pagamento do débito assumido por qualquer uma delas.

---

<sup>54</sup> MARTINS, Sérgio Pinto, “Comentários à CLT;p.

<sup>55</sup> *Idem ibidem.*

Na visão da maior parte dos juslaboralistas, os grupos encontrados em nossa ordem econômica e que atendem aos requisitos legais mencionados são as *holding companies* e os consórcios de empresas.

As *holding companies* controlam outras sociedades, não possuindo atividade econômica direta, e muitas vezes agregam um considerável número de estabelecimentos, vinculados por sua vez a sociedades por ela controladas. É comum que um grupo audacioso de pessoas físicas, embora possuidor de um pequeno número de ações desse holding pode controlar uma empresa operacional, diante da dispersão e letargia dos demais sócios.<sup>56</sup>

Já a modalidade denominada consórcio de empregadores, é um tipo de sociedade constituída mediante registro em Cartório de um termo de responsabilidade solidária, identificação de cada consorciado, especificação do objeto, das atividades a serem desenvolvidas, das cotas de produção, remunerações e prazo de duração. Há vantagens no consórcio: 1)- formalização de vínculos de trabalho; 2)- maior proteção do trabalhador; 3)- a continuidade da relação de trabalho quando contratada sob a forma de emprego; 4)- a garantia dos mesmos direitos trabalhistas previstos pela legislação ao empregado<sup>57</sup>.

Para os que reconhecem a existência de empregador único, no consórcio empresarial, sendo o grupo econômico o empregador, tanto faz o empregado demandar contra o grupo ou contra qualquer das pessoas jurídicas que o compõem, pois o vínculo é uno, sendo os integrantes do grupo solidariamente responsáveis pelos débitos contraídos por qualquer uma delas. Assim, a sua integração no processo de conhecimento não constitui requisito para a formação do título executivo, pois a responsabilidade do grupo resulta de lei que garante ao credor executar qualquer uma das empresas ou pessoas naturais (no caso de despersonalização da pessoa jurídica) que a compõem.

---

<sup>56</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, Lima; *op. cit.*; p. 296.

<sup>57</sup> BARROS, Alice Monteiro; *op. cit.*; p. 560.

No que tange ao consórcio de empregadores no meio rural, esclarece Ricardo Tadeu Marques da Fonseca que se trata de modalidade de contratação por equipe patronal como nos Estados do Paraná, Minas Gerais e São Paulo vem sendo exercitada. Afirma o autor que essa figura de vinculação laboral surgiu como alternativa às falsas cooperativas, que acabaram por agravar os prejuízos dos empregadores rurais, que propuseram o consórcio de empregadores, que consiste numa sociedade de produtores rurais para gestão coletiva de mão-de-obra<sup>58</sup>.

---

<sup>58</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques, "Modalidades de contratação no meio rural e o consórcio de empregadores - (Publicada na Síntese Trabalhista nº 136 - OUT/2000, pág. 35).

## Capítulo II - DOS PODERES DO EMPREGADOR

### *1. Do Poder Diretivo do Empregador.*

Após termos tratado das modalidades de empregadores e de suas definições, abordaremos o poder diretivo do empregador relatando os diversos entendimentos sobre sua natureza jurídica.

Posteriormente, analisaremos o poder diretivo como característica inerente ao contrato de trabalho, estudando o elemento da subordinação jurídica, sendo ela o seu principal traço distintivo.

E, finalmente, verificaremos quais os limites do poder diretivo do empregador e que, quando ultrapassados, podem ensejar a falta grave patronal.

O empregador, conforme verificamos, é a pessoa física ou jurídica que, assumindo os riscos da atividade econômica, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º da CLT).

A norma legal atribuiu ao empregador que arcasse com os riscos econômicos da atividade empresarial inerentes ao contrato de trabalho, sem nenhum ônus ao empregado. Em contrapartida, conferiu-lhe o poder de direção para o fim de assegurar que a outra parte da relação contratual, o empregado, desenvolva os serviços de forma adequada.

A etimologia da palavra "poder" vem do latim "*potere*" ("*poti*"), que significa chefe de um grupo; traduz a idéia de posse, de domínio,

tida sobre certas coisas, ou a faculdade, permissão, força ou autorização, para que se possam fazer ou executar certas coisas<sup>59</sup>.

A palavra “direção”, por sua vez, deriva do latim “*directio*”, de “*digere*” (dirigir, traçar, ordenar), e exprime o governo ou comando que se atribui a uma pessoa para a execução de certa soma de atos ou para administração de certos negócios<sup>60</sup>.

Para *Márcio Túlio Viana*, a natureza jurídica do poder de direção do empregador pode decorrer de três fatores: - trata-se de um direito subjetivo *stricto sensu*, já que através dele um dos contratantes (o empregador) exige do outro (o empregado) o cumprimento da obrigação ajustada; - trata-se de direito-função, ou potestade, já que o empregador age no interesse da empresa-instituição, fonte autônoma de seu poder; ou trata-se de direito potestativo, na medida em que um dos sujeitos (o empregador) influi na relação jurídica, acarretando, no pólo oposto, a sujeição passiva do outro (o empregado)<sup>61</sup>.

No que concerne à natureza jurídica do poder diretivo como direito potestativo, *Alice Monteiro de Barros* afirma que “é o que habilita uma pessoa a estabelecer uma relação jurídica com outra ou a determiná-la especificamente em seu conteúdo, modificá-la ou extingui-la mediante uma declaração de vontade unilateral. E a outra parte tem que aceitar e tolerar a modificação jurídica e a invasão súbita em sua própria esfera jurídica.” No que se refere à natureza jurídica como direito-função, vertente que defende, afirma a autora que “consiste na imposição do exercício de uma função pela norma jurídica a alguém, com o que o titular do direito passa a ter obrigações.”<sup>62</sup>

A doutrina não é unânime ao analisar as fontes do poder diretivo do empregador, dividindo-se da seguinte forma: - teoria contratualista,

---

<sup>59</sup> SILVA, De Plácido, “Vocabulário Jurídico”, Rio de Janeiro, Forense, 1999, p. 613.

<sup>60</sup> *Idem*, p. 268.

<sup>61</sup> VIANA, Márcio Túlio; “Direito de Resistência”; Ed. Ltr; 1996, p. 132,133.

<sup>62</sup> BARROS, Alice Monteiro de; *op. cit.*; págs. 571-572.

segundo a qual o poder diretivo nasce concomitantemente e na mesma proporção que a subordinação hierárquica, que é o elemento caracterizador da relação de emprego; - teoria institucionalista, em que o poder diretivo decorre da empresa como órgão institucional, o aspecto hierárquico é natural para o seu bom funcionamento; - pelo direito de propriedade, o detentor do negócio goza naturalmente do poder de direção.

*Márcio Túlio Viana*, após estudar as fontes do poder diretivo, conclui em relação a cada uma delas que: “a contratualista revela de onde vem o poder. É o contrato que instrumentaliza a alienação do trabalho. A da propriedade indica quem exerce o poder é o empresário, na qualidade de detentor dos meios de produção. Por fim, a instituição mostra uma das razões do poder. É uma necessidade de todo grupo organizado.”<sup>63</sup>

*Amauri Mascaro Nascimento* discorre que, “pela teoria da propriedade privada, o empregador manda porque é dono; - pela teoria contratualista, o poder de direção encontra suporte no contrato de trabalho, ajuste de vontades no qual o empregado espontaneamente se põe em posição de subordinação, aceitando a direção da sua atividade pelo empregador; - segundo a teoria institucionalista, a concepção da empresa como instituição defende o direito do empregador de exercer a autoridade e o Governo, condições indispensáveis e características de todo grupo social institucionalizado.”<sup>64</sup>

A corrente doutrinária contratualista é, segundo a visão de *Maurício Godinho Delgado* e inúmeros outros juristas, a que melhor explica a razão de ser do poder empregatício<sup>65</sup>.

O contrato de trabalho é bilateral e consensual, sendo que o acordo poderá ser tácito ou expresso, revestido de direitos e deveres recíprocos.

---

<sup>63</sup> VIANA, Márcio Túlio, *op. cit.*, p.131.

<sup>64</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; “Curso de .....”; p. 274.

<sup>65</sup> DELGADO, Maurício Godinho; *op. cit.*; p. 643.

Entre os elementos inerentes ao contrato de trabalho estão a subordinação do empregado e o poder de direção do empregador.

Portanto, verificamos que a relação jurídica empregatícia está pautada no contrato de trabalho, sendo o elemento caracterizador de referido contrato a subordinação jurídica do empregado, devido à sua dependência hierárquica em relação ao empregador, uma vez que o empregador é dotado do poder de direção. Importante salientar que a subordinação do empregado em relação ao empregador é no sentido jurídico do termo. Vejamos.

A subordinação, genericamente, é o estado de dependência ou obediência a um poder, podendo ser de três ordens: técnica, econômica ou jurídica. Entretanto, a doutrina não é unânime ao tratar do elemento da subordinação no contrato de trabalho, cabendo-nos alguns esclarecimentos.

Aqueles que defendem a subordinação técnica acreditam que o empregador, ao assumir os riscos do negócio, deve possuir mais conhecimento técnico e conduzir a seu modo as atividades dos empregados.

Nas palavras de *Pedro Paulo Teixeira Manus* “a subordinação técnica não é a que melhor caracteriza o contrato de trabalho, eis que quanto maior o grau de escolaridade exigido pela função e quanto mais qualificado tecnicamente for o empregado, mais tênue vai se tornando a subordinação de uma técnica exercida pelo empregador. Efetivamente, se pensarmos no trabalho de um técnico em computação eletrônica que seja empregado em uma empresa metalúrgica, pode-se imaginar que o empregador desconheça totalmente a atividade desenvolvida pelo empregado. O mesmo pode ocorrer no caso de um médico, um dentista, um advogado, e inúmeras outras

hipóteses em que o empregador pode ter conhecimentos totalmente alheios à formação do empregado”<sup>66</sup>.

A subordinação econômica consiste na dependência financeira do empregado em relação ao emprego para sua sobrevivência, uma vez que o empregador paga-lhe o salário, aquele deve obedecer às ordens deste.

*Pedro Paulo Teixeira Manus* esclarece que esse critério ainda não é o melhor para caracterização da subordinação inerente ao contrato de trabalho, nem sempre o salário percebido é condição para subsistência do empregado<sup>67</sup>.

E por fim, a subordinação jurídica, que é a melhor aceita pela doutrina, consiste na dependência do empregado em decorrência do contrato de trabalho.

Nesse sentido, esclarece *Délio Maranhão*: “a subordinação do empregado é jurídica, porque resulta de um contrato: nele encontra seu fundamento e seus limites. O conteúdo desse elemento caracterizador do contrato de trabalho não pode assimilar-se ao sentido predominante na Idade Média: o empregado não é ‘servo’ e o empregador não é ‘senhor’. Há de partir-se do pressuposto da liberdade individual e da dignidade da pessoa do trabalhador”<sup>68</sup>.

*Giuseppe Pêra* afirma que, “do ponto de vista da doutrina italiana, a relação de trabalho subordinado decorre naturalmente de uma compreensível exigência de um poder, genericamente chamado de “hierárquico”, do empregador em relação ao trabalhador, poder que, na sistematização do código de inspiração corporativa, nasce da posição formalmente reconhecida do empregador como chefe da empresa da qual “dependem hierarquicamente os

---

<sup>66</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira; *op cit*, p. 65.

<sup>67</sup> *Idem*, p. 64.

<sup>68</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, Lima,, p. 241.

seus colaboradores” (art. 2086 c.c). (...) “este poder se exterioriza na particularidade da relação de trabalho, diferentemente de quaisquer outras relações, e apresenta justamente a característica da subordinação de um sujeito a outro sujeito que é juridicamente investido do poder de comandar em relação ao outro contratante.”<sup>69</sup>

Compartilhando desse entendimento, *Mozart Victor Russomano* afirma que “da dependência hierárquica do empregado resulta o poder diretivo do empregador, sendo esse o direito que o contrato lhe confere de dirigir a prestação de serviços, dando ordens, indicando métodos de trabalho e condições de execução das tarefas distribuídas”<sup>70</sup>.

*Pedro Paulo Teixeira Manus* entende que “reside exatamente no poder de comando do empregador o desequilíbrio na relação que se estabelece entre as partes. Isto porque não existe um poder conferido ao empregado que seja correspondente ao poder disciplinar do empregador”<sup>71</sup>.

Os poderes diretivos do empregador em sentido *lato* consistem nos direitos que lhe são conferidos em razão da relação jurídica existente entre empregado e empregador, devido ao controle jurídico que possui sobre a estrutura empresarial, bem como, em contrapartida, a assunção de risco ao qual se submete, o que a doutrina denomina de alteridade.

Conforme abordado, a subordinação é o elemento típico e caracterizador do contrato de trabalho, sendo que os direitos do empregador, oriundos da subordinação jurídica do empregado, são externados pelo seu poder diretivo. Assim, passamos à sua definição “*stricto sensu*”, conferida pelos doutrinadores de direito laboral.

---

<sup>69</sup> PERA, Giusepágs.e, “Diritto Del Lvoro”, Padova, Cedam, 1991, p. 436

<sup>70</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor; *op. cit.*; p. 4.

<sup>71</sup> MANUS, Pedro Paulo; *op. cit.*, p. 80.

Segundo o espanhol *Montoya Melgar*, “consiste o exercício do poder de direção na disposição em que o empresário por sua conta, ordena as singularidades das prestações laborais e organiza o trabalho da empresa.”<sup>72</sup>”

*Maurício Godinho Delgado*, após caracterizar o poder diretivo como divisão do poder empregatício, o define: “seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo e trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.”<sup>73</sup>

*Amauri Mascaro Nascimento* assevera que “poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como à atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”<sup>74</sup>.

*Délio Maranhão* sustenta que “é no poder de direção e de comando que cabe ao empregador “determinar as condições para a utilização e aplicação concreta da força de trabalho do empregado, nos limites do contrato”<sup>75</sup>.

*Octávio Bueno Magano* sustenta que “é a capacidade atribuída ao empregador de dar conteúdo à atividade do trabalhador, visando à realização das finalidades da empresa”<sup>76</sup>.

Segundo *Ari Possidonio Beltran*, “quanto ao poder diretivo geral (*stricto sensu*), é a faculdade que decorre, de forma implícita, da simples condição de responsável pelo sucesso do empreendimento, do qual, aliás, o

---

<sup>72</sup> MONTROYA MELGAR, Alfredo “Derecho Del Trabajo”, Madrid, Tecnos, 1993, p. 359

<sup>73</sup> DELGADO, Maurício Godinho; *op. cit.*; Ed. Ltr; 3ª Edição; p. 631.

<sup>74</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, “Curso de .....”, São Paulo, Saraiva, 2003, p. 562.

<sup>75</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, Lima, *op. cit.*, p. 242.

<sup>76</sup> MAGANO, Octávio Bueno, “Dicionário Jurídico-Econômico das Relações de Trabalho”; Saraiva, 2002, p. 168.

empregador assume os riscos, isoladamente, consoante dispõe o art. 2º do estatuto laboral”<sup>77</sup>.

Do poder diretivo do empregador decorrem os poderes de organização, de controle e disciplinar.

O poder de organização dita normas de caráter geral, bem como normas técnicas relativas às atividades exercidas pelos trabalhadores, sendo exemplo típico o regulamento interno da empresa.

Para *Nilson de Oliveira Nascimento* “é através do poder de organização que o empregador fixa as regras que serão adotadas na empresa para o fim de organizar, estruturar e viabilizar as regras gerais e especiais do empreendimento, adequando os fatores de produção – capital e trabalho – e dando um caráter específico à mão-de-obra de cada trabalhador, adequando-a de acordo com as finalidades almejadas pela empresa”<sup>78</sup>.

*Paulo Eduardo Vieira de Oliveira* esclarece que “o poder de organização implementa conteúdo concreto à atividade do trabalhador, especificando ou detalhando suas tarefas e as condições gerais e especiais de trabalho, determinando as normas de caráter técnico às quais o empregado está subordinado, permitindo o andamento dos serviços na empresa”<sup>79</sup>.

*Amauri Mascaro Nascimento* entende que “compete ao empregador organizar sua atividade empresarial, decorrendo desse poder a faculdade de escolher os fins econômicos visados pelo empreendimento, escolher se a atividade a ser desenvolvida será comercial, industrial ou agrícola, escolher a estrutura jurídica a ser adotada, organizar o negócio sob a forma de sociedade anônima, sociedade por cotas de responsabilidade limitada, escolher os cargos e

---

<sup>77</sup> BELTRAN, Ari Possidonio; “Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade”; Ed. Ltr; 2001; p. 101.

<sup>78</sup> NASCIMENTO, Nilson de Oliveira; *op. cit.*, p. 71.

<sup>79</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira, “O Dano Pessoal no Direito do Trabalho”, São Paulo, Ltr, 2002, p. 153.

funções que serão preenchidos pelos trabalhadores segundo as necessidades da atividade econômica”.<sup>80</sup>

O poder de controle consiste na fiscalização das atividades atribuídas aos empregados, visando à garantia de sua execução da maneira determinada pelo empregador. Para tanto, o empregador deverá agir dentro da razoabilidade para que não incorra em rigor excessivo.

*Nilson de Oliveira Nascimento* conceitua o poder de controle como a “faculdade atribuída ao empregador para o fim de comandar as atividades laborativas do empregado e aferir se as mesmas estão sendo realizadas de acordo com as condições fixadas no contrato de trabalho. Através do poder de controle cabe ao empregador a faculdade de fiscalizar e controlar a prestação de serviços do empregado, aferindo a produção, perfeição técnica e a conduta do empregado no ambiente de trabalho, adequando-a de conformidade com o contrato de trabalho e como os propósitos da empresa”<sup>81</sup>.

As características inerentes ao poder de organização e ao poder de controle apenas são verificadas devido à existência do poder disciplinar, o qual tem como finalidade a punição do empregado através das sanções existentes na legislação, quais sejam: advertência verbal, advertência escrita, suspensão (art. 474<sup>82</sup>, CLT) e a despedida por justa causa (art. 482<sup>83</sup>, CLT). Dessa forma, garante-se a efetividade jurídica dos demais poderes.

*Amauri Mascaro Nascimento* define o poder disciplinar como “o direito do empregador de impor sanções disciplinares aos empregados. ”

84

---

<sup>80</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; “Curso de...”; p. 225.

<sup>81</sup> NASCIMENTO, Nilson de Oliveira; *op. cit.* P. 72.

<sup>82</sup> Art. 474. A suspensão do empregado por mais de 30 dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

<sup>83</sup> Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

<sup>84</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; “Curso de...”, p. 563.

Assim, podemos concluir que poder diretivo é a faculdade que detém o empregador de dar ordens e estabelecer condições contratuais em face da relação jurídica estabelecida com seus empregados. Esse poder de comando é conferido ao possuidor do empreendimento em virtude do risco econômico que esse assume solitariamente, sendo ainda o único responsável pelo pagamento de salários.

A principal consequência da existência desse poder é que dele nasce à subordinação hierárquica do empregado, sendo certo que a subordinação tratada é restrita ao contrato de trabalho.

## 2. *Dos limites dos poderes diretivos do empregador*

Conforme já abordado, o poder diretivo do empregador é oriundo da subordinação jurídica inerente ao contrato de trabalho. No entanto, o poder diretivo do empregador não é absoluto, não pode o empregador dar efetividade ao seu poder de comando da forma que ele bem entender.

*Orlando Gomes e Élson Gottschalk* delinham os limites dos poderes diretivos do empregador em duas frentes: a)- limites legislativos; e b)- limites pela finalidade do direito de direção<sup>85</sup>.

Os limites legislativos gerais que são impostos ao empregador são intrínsecos a qualquer relação jurídica existente, são limites atribuídos naturalmente à sociedade, determinados pelos direitos e garantias fundamentais à vida, relacionados à integridade e à dignidade do trabalhador, à liberdade, à segurança, à privacidade e à propriedade, previstos na Constituição Federal, no art. 5º<sup>86</sup>, incisos *I a VI, X, XVI, XVII, XX, XXXIV, XXXV, LIV*.

Além das normas constitucionais que estabelecem os limites que preservam a dignidade da pessoa humana, respeitando a sua

<sup>85</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson; p. 62.

<sup>86</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

XXXIV - são a todos assegurados, independentemente do pagamento de taxas:

a) o direito de petição aos Poderes Públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder;

b) a obtenção de certidões em repartições públicas, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal;

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;

intimidade, vida privada, honra e imagem, o empregador deve exercer o poder de direção tendo em vista as normas infraconstitucionais, convenções ou acordos coletivos e as sentenças normativas.

Os limites legais são inerentes a todas as regras e condições de trabalho encontradas no ordenamento jurídico, seja na Consolidação das Leis do Trabalho, seja na Constituição Federal, pois na medida em que existem, obrigam as partes que constituem a relação de trabalho a acatar as exigências ali contidas. Nesse mesmo patamar, estão as sentenças normativas, as quais também servem como limitadoras do poder diretivo, que, caracterizadas por serem abstratas e impessoais, deverão ser obedecidas.

Nesse passo, afirma o juslaboralista *Ernesto Krotoschin*: “O direito de direção encontra seus limites na legislação trabalhista, nas convenções (coletivas e individuais) que forem aplicáveis, e o princípio da boa-fé que impede abusos. Não se deve esquecer que a autoridade do empregador é apenas profissional. Para apreciar o alcance dos limites, que provém, sobretudo, do próprio contrato e seu legal cumprimento, devem tomar-se em consideração também os usos e costumes que o completam”<sup>87</sup>.

Compartilhando do mesmo entendimento, *Orlando Gomes e Élson Gottschalk* afirmam que: “Destarte, o empregador no uso do poder disciplinar há de conformar-se às leis, às sentenças normativas, às convenções coletivas e outros regulamentos profissionais, e ao contrato de trabalho. Não pode dar ao empregado ordem contrária às prescrições sobre a regulamentação do trabalho em geral, ou às exigências de ordem pública ou dos bons costumes, como, por exemplo, ordens que atentem contra a moralidade, as convicções religiosas, a liberdade de opinião e sindical ou que atinjam a sua integridade física. Está, por outro lado, preso às obrigações do contrato de trabalho e,

---

<sup>87</sup> ERNESTO KROTOSCHIN, “Manual de derecho del trabajo”; Buenos Aires; Depalma, 1993, p.81.

sobretudo, por aquelas que se relacionem com a qualificação profissional e com o montante da remuneração”<sup>88</sup>.

Além dos limites diretamente emanados da legislação, o contrato de trabalho impõe o cumprimento das condições compactuadas pelas partes. Para tanto, deverá o empregador agir de acordo com os princípios da boa-fé inerentes aos contratos jurídicos, bem como ao princípio da razoabilidade, base do direito laboral.

Ademais, sofrerá ainda o empregador restrições estabelecidas pelo regulamento interno que, a partir do momento em que é colocado em vigor, deve ser seguido pelas partes.

Todavia, o empregador, em seu poder de comando, do ponto de vista do contrato de trabalho, é dotado da faculdade de alterar unilateralmente as condições de trabalho estabelecidas desde que observe determinados limites. É o chamado de “*jus variandi*”.

Nesse passo, assevera *Ari Beltran*: “Há circunstâncias em que o empregador deve tomar decisões que impliquem variações nas condições habituais de trabalho, sejam estas decorrentes de pactuação prévia, sejam decorrentes de avença tácita. Tais alterações atingem, via de regra, a função (alteração horizontal ou vertical); a forma e condição da prestação de serviços (local, horário, tarefas, etc.); e o próprio salário (modalidade, forma de pagamento, etc., embora haja viva condenação doutrinária e jurisprudencial quanto a alterações em tal aspecto, salvo mediante negociação coletiva)”<sup>89</sup>.

---

<sup>88</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson, *op. cit.*, p. 62.

<sup>89</sup> BELTRAN, Ari Possidonio, *op. cit.*, p. 109.

Cumpra lembrar ainda que os arts. 9º<sup>90</sup> e 468<sup>91</sup>, da CLT, estabelecem os limites do contrato de trabalho, cuja alteração deve ser submetida à vontade das partes.

No que é pertinente ao art. 9º, *Mozart Victor Russomano* afirma que “qualquer tentativa de desvirtuamento, de fraude na aplicação das leis trabalhistas gera a nulidade de pleno direito (absoluta) do ato que as infringe. A CLT não prevê, a título geral, a anulabilidade de atos ofensivos à lei trabalhista (nulidade relativa). Fulmina-os com a nulidade absoluta, que impede todos os efeitos do ato praticado, como se ele jamais tivesse existido. Um caso de nulidade relativa do ato jurídico trabalhista, porém, está no art. 468, da CLT, quanto às hipóteses de alteração das condições do contrato”<sup>92</sup>.

No que tange ao art. 468, o mesmo autor afirma que “a alteração unilateral do contrato de trabalho é proibida. Salário, local de trabalho, função, enfim, todas as condições contratuais só podem ser alteradas por mútuo consenso das partes. E, mesmo assim, desde que inexista qualquer prejuízo (direto ou indireto) para o trabalhador (caput)”<sup>93</sup>.

Por outro lado, o *jus variandi* do empregador encontra óbice no *jus resistentiae* do empregado, conforme abordaremos no próximo tópico.

O poder diretivo do empregador é subdividido em três formas de exteriorização, poder de organização, poder de fiscalização e poder disciplinar, os quais devem ser exercidos pelo empregador com as restrições e limites estabelecidos.

---

<sup>90</sup> Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

<sup>91</sup> Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

<sup>92</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor; *op. cit.*; p. 9.

<sup>93</sup> *Idem, ibidem.*

Entretanto, verificamos que muitas vezes esses limites não são observados pelo empregador, violando os parâmetros da lei, incorrendo em abuso de poder de direção, podendo gerar dano moral, como, por exemplo, na hipótese de revista íntima do empregado.

*Amauri Mascaro Nascimento* afirma que “o poder de controle, ao tratar da revista íntima, “será abusiva quando ferir a dignidade do trabalhador, como a revista do empregado despido”<sup>94</sup>.

No que tange à revista do empregado como função de controle do empregador, *Alice Monteiro de Barros* tem como convicção que “a revista é justificável quando constitua o último recurso para satisfazer o interesse empresarial. Pondera a autora que deve ser em caráter geral, impessoal, mediante ajuste prévio com a entidade sindical ou com o próprio empregado, na falta daquela, respeitando-se, ao máximo, os direitos da personalidade (intimidade e honra, entre outros). E prossegue, lembrando que a revista deverá ser realizada no âmbito da empresa, assim entendido o local de trabalho, a entrada e saída deste”<sup>95</sup>.

A jurisprudência está sendo firmada no sentido de que a revista é abusiva em algumas situações, tais como se realizada várias vezes ao dia, e inspeção direta sobre o corpo do empregado.

Outros exemplos elencados pela doutrina, no que diz respeito ao poder de controle do empregador, são: a utilização de câmeras de vídeo, o controle das comunicações feitas por telefone ou *e-mail*. O primeiro exemplo é admitido, uma vez que denuncia um avanço tecnológico. Entretanto,

---

<sup>94</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; “Iniciação .....”, p. 277.

<sup>95</sup> BARROS, Alice Monteiro de; *op. cit.*, p. 576.

deve-se preservar o direito à intimidade (art. 5º, X<sup>96</sup>), não se colocando câmeras no banheiro.

Os julgados abaixo reproduzem o entendimento uniforme entre a doutrina e jurisprudência a respeito do tema tratado, dos limites do poder diretivo do empregador.

24047338 JCF.1 JCF.1.IV JCF.170 JCF.170.IV JCF.5 JCF.5.XXII – INDENIZAÇÃO – DANO MORAL – REVISTA ÍNTIMA – VIOLAÇÃO À HONRA E INTIMIDADE DO TRABALHADOR – DEVIDA – Como é cediço, em observância aos princípios constitucionais da livre iniciativa e concorrência (artigos 1º, inciso IV, e 170, inciso IV, CF), detém o empregador os poderes de dirigir, regulamentar, fiscalizar e disciplinar a prestação de serviços dos seus empregados. Nesse contexto, e tendo em vista a própria proteção constitucional à propriedade (art. 5º, inciso XXII, CF), admite-se a realização de revista no âmbito da empresa, se justificada como o único meio de proteção do patrimônio do empregador e para a segurança dos próprios empregados, e desde que realizada em caráter geral, impessoal, por meio de critérios objetivos, mediante ajuste prévio e com respeito aos direitos da personalidade. No entanto, o poder diretivo do empregador, consubstanciado na possibilidade de se proceder à revista dos empregados, não é absoluto, encontrando limites nos direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana e da intimidade. Em assim sendo, a realização de revistas íntimas caracteriza violação à intimidade e à honra do trabalhador, passível, portanto, de reparação moral, pois demonstra abuso no exercício do poder diretivo-fiscalizatório do empregador, em nítida ofensa aos direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana. (TRT 15ª R. – RO 215-2006-095-15-00-0 – (51675/08) – 4ª C. – Rel. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva – DOE 22.08.2008 – p. 38) – CD-ROM - Juris Síntese IOB – Nº 75- Jan/Fev 2009

226101 JCF. 5 JCF.5.V JCF.5.X JNCCB.932 JNCCB.932.III – SITUAÇÃO VEXATÓRIA PASSADA PELA EMPREGADA – INSTALAÇÃO DE CÂMERA DE VÍDEO NO VESTIÁRIO FEMININO – INDENIZAÇÃO

<sup>96</sup> X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

POR DANO MORAL – GARANTIA CONSTITUCIONAL – A todos é assegurado, por força de norma constitucional, o respeito à sua honra (art. 5º, incisos V e X). Exposta publicamente a empregada a situação vexatória em virtude do comportamento da empregadora, configura-se a ofensa ensejadora de reparação indenizatória. (TRT 4ª R. – RO 00078-2005-019-04-00-0 – 6ª T. – Rel. Juiz Mário Chaves – DJRS 05.04.2006) – CD-ROM- Júris Síntese IOB – Nº 75-Jan/Fev 2009.

Em relação ao controle dos *e-mails* dos empregados, deve-se observar o disposto no art. 5º, XII<sup>97</sup>, do texto constitucional.

Em primeiro lugar, deve ser observado se o *e-mail* utilizado é corporativo. Em segundo lugar, o empregado deve ter ciência do controle exercido pelo empregador sobre o *e-mail* corporativo. E, finalmente, se o conteúdo do *e-mail* foi utilizado como instrumento de trabalho. Vejamos a jurisprudência abaixo a título ilustrativo da questão.

224705 – PROVA ILÍCITA – E-MAIL CORPORATIVO – JUSTA CAUSA – DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO – 1. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual (e-mail particular). Assim, apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade. 2. Solução diversa impõe-se em se tratando do chamado e-mail corporativo, instrumento de comunicação virtual mediante o qual o empregado louva-se de terminal de computador e de provedor da empresa, bem assim do próprio endereço eletrônico que lhe é disponibilizado igualmente pela empresa. Destina-se este a que nele trafeguem mensagens de cunho estritamente profissional. Em princípio, é de uso corporativo, salvo consentimento do empregador. Ostenta, pois, natureza jurídica equivalente à de uma ferramenta de trabalho proporcionada pelo empregador ao empregado para a consecução do serviço. 3. A estreita e cada vez mais

---

<sup>97</sup> XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

intensa vinculação que passou a existir, de uns tempos a esta parte, entre Internet e/ou correspondência eletrônica e justa causa e/ou crime exige muita parcimônia dos órgãos jurisdicionais na qualificação da ilicitude da prova referente ao desvio de finalidade na utilização dessa tecnologia, tomando-se em conta, inclusive, o princípio da proporcionalidade e, pois, os diversos valores jurídicos tutelados pela lei e pela Constituição Federal. A experiência subministrada ao magistrado pela observação do que ordinariamente acontece revela que, notadamente o e-mail corporativo, não raro sofre acentuado desvio de finalidade, mediante a utilização abusiva ou ilegal, de que é exemplo o envio de fotos pornográficas. Constitui, assim, em última análise, expediente pelo qual o empregado pode provocar expressivo prejuízo ao empregador. 4. Se se cuida de e-mail corporativo, declaradamente destinado somente para assuntos e matérias afetas ao serviço, o que está em jogo, antes de tudo, é o exercício do direito de propriedade do empregador sobre o computador capaz de acessar a Internet e sobre o próprio provedor. Insta ter presente também a responsabilidade do empregador, perante terceiros, pelos atos de seus empregados em serviço (Código Civil, art. 932, inciso III), bem como que está em xeque o direito à imagem do empregador, igualmente merecedor de tutela constitucional. Sobretudo, imperativo considerar que o empregado, ao receber uma caixa de e-mail de seu empregador para uso corporativo, mediante ciência prévia de que nele somente podem transitar mensagens profissionais, não tem razoável expectativa de privacidade quanto a esta, como se vem entendendo no Direito Comparado (EUA e Reino Unido). 5. Pode o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, em e-mail corporativo, isto é, checar suas mensagens, tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material ou de conteúdo. Não é ilícita a prova assim obtida, visando a demonstrar justa causa para a despedida decorrente do envio de material pornográfico a colega de trabalho. Inexistência de afronta ao art. 5º, incisos X, XII e LVI, da Constituição Federal. 6. Agravo de Instrumento do Reclamante a que se nega provimento. (TST – RR 613/00.7 – 1ª T. – Rel. Min. João Oreste Dalazen – DJU 10.06.2005) JNCCB. 932 JNCCB.932.III JCF.5 JCF.5.X JCF.5.XII JCF.5.XLVI – CD-ROM- Júris Síntese IOB – Nº 75-Jan/Fev 2009.

*Alice Monteiro de Barros*, ao tratar da questão, pondera que “se o empregado se utiliza, no horário de serviço, do *e-mail* do empregador (*e-mail* corporativo) para enviar suas mensagens particulares, o empregador poderá controlar os sites visitados, como também ter acesso às mensagens eletrônicas enviadas e recebidas. Deverá, entretanto, comunicar ao empregado essa fiscalização, lembrando que o uso do computador dirige-se exclusivamente à atividade funcional. Nesse caso, o poder diretivo justifica a fiscalização, pois o computador constitui instrumento de trabalho.”<sup>98</sup>

Noutro passo, esse poder sofre restrições específicas da relação de emprego, encontrando limites traçados pela finalidade de sua existência, sem os quais não seria possível manter o bom ordenamento empresarial.

Na verdade, existem requisitos fundamentais para sua aplicabilidade que, concomitantemente, servem como restrições ao seu exercício e que são, fundamentalmente: a causalidade, a proporcionalidade, a imediatidade, o “*non bis in idem*”, o local do evento e a ocorrência durante a jornada de trabalho.

*Orlando Gomes e Elson Gottschalk* afirmam que, no que tange ao limite pela finalidade do direito de direção, “esse poder é conferido ao empregador para alcançar uma boa organização do trabalho na empresa. O seu exercício, assim, não se justificaria se fosse, *verbi gratia*, utilizado com fins persecutórios ou por mero capricho. Tratar-se-ia, então, de um desvio de sua finalidade, reprovado pela ordem jurídica”.<sup>99</sup>

Noutro ponto, os mesmo autores afirmam que dois procedimentos limitam o poder regulamentar do chefe da empresa: - a intervenção de autoridade pública na sua elaboração; - a atenuação do caráter

---

<sup>98</sup> BARROS, Alice Monteiro de; *op. cit.*; p. 592.

<sup>99</sup> GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson, *op. cit.*; pags. 62,63.

unilateral do regulamento por meio dos órgãos de representação do pessoal. O primeiro procedimento não ocorre no Brasil. No que tange ao segundo, lembram os autores que “Se as questões sociais desta são por excelência da competência dos órgãos de cooperação, as questões econômicas permanecem, em princípio, da jurisdição exclusiva do chefe de empresa. Os organismos de colaboração possuem apenas um direito de controle sobre o exercício deste poder pelo empregador.”<sup>100</sup>

---

<sup>100</sup> *Idem*, p. 61.

### 3. Do direito de resistência do empregado

Em contraface ao “*jus variandi*” do empregador, caso este, ao aplicar sanções disciplinares, viole quaisquer dos limites ínsitos em seu poder diretivo geral, conforme já visto, é conferido ao empregado o “*jus resistentiae*”, ou seja, o direito de opor-se às ordens emanadas do empregador, exercendo o seu “poder de resistência”, sem que tal atitude configure ato de insubordinação.

Nesse passo, entende *Márcio Túlio Viana* que, dentre os direitos fundamentais, está o de que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei” (art. 5º, II, da CF). Logo, quando o empregador dá uma ordem ilícita, ofende direito fundamental do empregado. (...) É a legítima defesa. (...) o “*jus resistentiae*” é um direito fundamental “<sup>101</sup>”.

O mesmo autor enfatiza: “Para nós, o *jus resistentiae* é, inegavelmente, um direito do empregado. Pouco importa se lhe traz riscos: também os tem o empregador, quando exercita o seu comando. De resto, qualquer direito, se mal usado, transborda para o ilícito, e produz conseqüências não desejadas pelo agente.<sup>102</sup>”

Oportuno mencionarmos o art. 7 da Convenção n. 158 da

OIT:

*“Não poderá dar-se por terminada a relação de trabalho de um trabalhador pelos motivos relacionados com sua conduta ou seu rendimento sem que antes lhe seja oferecida a oportunidade de defender-se das acusações formuladas contra ele, a menos que não se possa pedir razoavelmente ao empregador que lhe conceda esta possibilidade”.*

É nesse contexto que verificamos a limitação do poder disciplinar pelo controle jurisdicional, quando o empregado sente-se lesado e

<sup>101</sup> VIANA, Márcio Túlio; “Direito de Resistência”, Ed. Ltr, 1996, p. 73.

<sup>102</sup> *Idem*, p. 74.

invoca o Poder Judiciário para análise dos parâmetros adotados pelo empregador ao aplicar-lhe sanções disciplinares que considere abusivas. O empregado sente-se injustiçado ao receber punição excessiva e acusa o empregador de abuso de poder.

Como bem assevera *José Augusto Rodrigues Pinto*: “mediante reclamação trabalhista, que invoque a autoridade revisional do órgão competente do Poder Judiciário (Juiz do Trabalho ou Juiz do Direito investido na jurisdição trabalhista), a qual incumbe examinar a justiça e a proporcionalidade da pena aplicada. Se o empregador tiver punido sem causa, seu ato será cassado pela anulação, fazendo-se cessar o abuso de direito em que se constituiu. Se tiver havido causa justa, o ato será mantido pela sentença em toda extensão de suas consequências”<sup>103</sup>.

Nessa linha de entendimento, afirma o respeitado doutrinador francês *Jean Claude Javellier*, ao abordar a questão do controle pelo Poder Judiciário, que cumpre, em última instância, a este analisar: “se os fatos dos quais o assalariado é acusado são de natureza que justifiquem uma sanção.”<sup>104</sup>,

Por outro lado, esse controle jurisdicional também possui limites, pois ao juiz não é facultado dosar a pena diminuindo a intensidade, mas apenas verificar se a gravidade da falta corresponde à penalidade aplicada, por manter ou não o ato do empregador. Por exemplo, “se o empregador puniu o empregado com trinta dias de suspensão disciplinar e o órgão jurisdicional conclui pela existência da falta, mas com uma correlação justa de quinze dias de suspensão, não lhe é facultado adequar a penalidade ao nível considerado justo, senão anulá-la”<sup>105</sup>.

---

<sup>103</sup> *Idem, op. cit.*, p. 244.

<sup>104</sup> JAVELLIER, Jean Claude; “Manual de Direito do Trabalho”; Ed. Ltr; 1988.

<sup>105</sup> *Idem, ibidem*.

“Isso deve servir de alerta aos empregadores, no sentido de não forçarem excessivamente o exercício do poder discricionário, pois, ao tê-lo submetido ao crivo do Poder Judiciário, podem sofrer o dissabor da invalidação da pena e conseqüente absolvição do empregado por falta realmente cometida, porém merecedora de pena mais branda”<sup>106</sup>.

Daí, verificarmos que ao mesmo tempo em que a discricionariedade é inerente ao poder diretivo do empregador, os limites para sua validação também o são.

Sabido que os poderes diretivos do empregador estão limitados ao contrato, no caso de aplicação de sanção disciplinar, *Délio Maranhão* lembra que “uma punição excessiva para uma falta leve configuraria abuso de direito e não poderia ter o endosso da Justiça.”<sup>107</sup>

*Amauri Mascaro Nascimento* afirma que “o controle sobre o exercício do poder disciplinar cabe à Justiça do Trabalho, podendo o empregado punido pedir mediante processo judicial a anulação da penalidade”<sup>108</sup>.

Conforme o que foi analisado, temos que é no contrato de trabalho que encontramos os limites, tanto em razão da matéria, que é a própria prestação de serviço, quanto em razão do tempo e do local de trabalho, estando o empregador limitado ao que foi contratado, não podendo punir seus empregados extrapolando os limites estabelecidos.

Ademais, o dever de obediência do empregado vai até onde vai o contrato, servindo este como garantia à personalidade do empregado. O empregado pode recusar-se à execução de determinada tarefa que fuja do que

---

<sup>106</sup> *Idem, ibidem.*

<sup>107</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, Lima; *op. cit.*, p. 242.

<sup>108</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; “Curso de .....”. p. 565.

fora estabelecido no contrato, bem como se disso resultar risco à sua integridade física, moral, emocional.

O dever de obediência do empregado é limitado à extensão de seu contrato de trabalho. Dessa sorte, a partir do momento em que o trabalhador se sentir lesado, poderá procurar o Poder Judiciário para que seja avaliado se o empregador exerceu o seu poder de forma abusiva ou não.

Como já visto, embora exista esse controle jurisdicional do poder disciplinar do empregador, é relevante lembrar que aquele também sofre restrições, pois não é facultado ao Poder Judiciário a dosagem das penas disciplinares.

O empregado, como parte da relação jurídica do contrato de trabalho, está submetido às ordens do empregador, devendo cumprir seus deveres e obrigações contratuais. No entanto, o empregado tem a prerrogativa de se opor às ordens irregulares e abusivas que lhe forem prescritas e que extrapolem os limites do contrato, encontrando respaldo no que a doutrina denomina de *jus resistentiae*.

*Délio Maranhão*, ao tratar do direito de resistência do empregado, nos ensina que: “Por isso que ligado ao cumprimento de uma obrigação contratual, o dever de obediência do empregado vai até onde vai o contrato. Seria atentatória da liberdade humana a obediência fora dos limites traçados pela destinação econômica da prestação de trabalho. A personalidade do empregado não se anula com o contrato de trabalho, razão pela qual lhe é reconhecido certo *jus resistentiae* no que respeita às determinações do empregador. Assim, pode ele, legitimamente, recusar-se ao cumprimento de uma ordem, por exemplo, que o coloque em grave risco, que fuja à natureza do

trabalho contratado, que o humilhe ou diminua moralmente, que seja ilícita, ilegal ou de execução extraordinariamente difícil”<sup>109</sup>.

Nesse entendimento, “obviamente que é válida e juridicamente protegida a resistência obreira a ordens ilícitas perpetradas pelo empregador no contexto empregatício. O chamado direito de resistência (*jus resistentiae*) é, portanto, parte integrante do poder empregatício. Na verdade, sua configuração é apenas mais uma cabal evidência do caráter dialético (e não exclusivamente unilateral) do fenômeno do poder no âmbito da relação de emprego.”<sup>110</sup>

No julgado abaixo colacionado, o empregado utilizou devidamente seu direito de resistência, enquanto o empregador não observou os dispositivos legais (art. 468, da CLT), acabando por configurar-se o assédio moral do empregador.

224240 – ASSÉDIO MORAL – INSISTÊNCIA DO EMPREGADOR EM DETERMINAR O CUMPRIMENTO DE TRANSFERÊNCIA ILEGAL DO EMPREGADO – CARACTERIZAÇÃO – Os elementos dos autos comprovam que o empregador já havia manifestado a intenção de despedir o reclamante, pois chegou a dispensá-lo sem justa causa, vindo a reintegrá-lo no emprego posteriormente em face de estabilidade provisória de que o reclamante era portador. Não obstante a sua estabilidade no emprego, o empregador determinou ilicitamente a sua transferência do local de trabalho, tendo este resistido, colocando-se à disposição da empresa no local onde sempre atendeu, apesar do recolhimento de seu crachá. Pois bem, restando comprovado nos autos que a transferência pretendida pela empresa era ilegal, a insistente convocação do obreiro (apesar da justa recusa por parte deste), para que assumisse seu emprego em outra cidade, com a publicação, inclusive, de fato que denegriu a imagem do trabalhador (publicação de notícia de abandono de emprego sem justificativa da necessidade de serviço em jornal da cidade) constitui assédio moral, assegurando ao trabalhador a reparação civil pelo dano moral sofrido, uma

<sup>109</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, Lima; *op. cit.*; p. 243.

<sup>110</sup> DELGADO, Maurício Godinho; *op. cit.*; p. 679.

vez que o *jus variandi* do empregador encontra limites no *jus resistentiae* do empregado, não lhe sendo lícito ultrapassar os limites do bom senso quando da manifestação de sua autoridade e de seu poder de mando, na medida em que este não é absoluto. Recurso Ordinário não provido. (TRT 15ª R. – RO 00760-2004-121-15-00-6 – 3ª T. – Rel. Juiz Lorival Ferreira dos Santos – DJSP 02.09.2005 – p. 58)

E nas profícuas palavras de *MÁRCIO TÚLIO VIANA* “O contrato de trabalho tem uma peculiaridade - que é o poder diretivo. Pois bem: o *ius resistentiae* é a sua contraface. Não, é claro, no sentido de que ambos possam se efetivar concomitantemente, um anulando o outro. Mas no sentido de que o uso irregular do primeiro faz nascer o segundo (...). E prossegue o autor, “Ora, a mesma natureza da empresa, que fez brotar o *ius variandi*, exige o *ius resistentiae*. Quando o poder de comando se excede, não há, logicamente, acordo de vontades, e nem sempre (ou quase nunca) é viável o recurso ao Estado. E conclui que: “Assim, de certo modo, o *ius resistentiae* não apenas serve de limite ou barreira natural ao *ius variandi*, como também, por isso mesmo, ajuda a legitimá-lo.”<sup>111</sup>

Noutro passo, importante ressaltar a seguinte análise: “Na verdade, nem sempre o “*jus resistentiae*” será a única solução para o empregado diante de excessos ou irregularidades no uso do poder diretivo do empregador. É certo que alguma, das seguintes situações podem ocorrer: a)- poderá ele continuar no emprego e pretender em juízo a anulação do ato inquinado de nulo (v. g., alteração prejudicial do sistema remuneratório); b)- dar por rescindido o contrato de trabalho, por justa causa patronal, fundamentando-se no art. 483, da Consolidação das Leis do Trabalho e pleiteando as reparações devidas (rescisão indireta) ; c)- resistir à ordem reputada ilegal<sup>112</sup>.

---

<sup>111</sup> VIANA, Marcio Tulio; *op. cit.*, p. 74.

<sup>112</sup> BELTRAN, Ari Possidonio, *op. cit.* p. 114.

### **CAPÍTULO III – DA FALTA GRAVE PATRONAL**

#### **1. Falta grave patronal e rescisão indireta**

O objeto do presente estudo é a falta grave patronal apurada com o fim de estabelecer a responsabilidade do empregador no cumprimento do contrato de trabalho. Neste tópico, analisaremos sua terminologia, definição e hipóteses de cabimento previstas na legislação trabalhista.

A doutrina não é unânime ao tratar da terminologia da falta grave, inclusive sua denominação se aplica tanto ao ato faltoso cometido pelo empregado, quanto ao ato faltoso em que incorra o empregador, chamada de *falta grave patronal*. Ademais, discute-se ainda quanto ao correto emprego da expressão, se deve ser utilizada “*falta grave*” ou “*justa causa*”. Vejamos alguns posicionamentos.

Para *Délio Maranhão* não há distinção entre tais denominações, afirmando o autor que “a justa causa, por definição, é a falta grave. Na verdade, a terminologia utilizada pela CLT em relação à rescisão do empregado estável é falta grave. Entretanto, a resolução dos contratos de trabalho de empregados não estáveis também pode preceder de falta grave”<sup>113</sup>.

Compactuando do mesmo entendimento, *Octavio Bueno Magano* afirma que “as expressões justa causa e falta grave são sinônimas”<sup>114</sup>. Assevera ainda que aqueles que entendem de outra forma não estão atentos para o fato de que a justa causa só se configura quando um dos contratantes comete ato faltoso propiciando o rompimento do vínculo de emprego<sup>115</sup>.

---

<sup>113</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas, TEIXEIRA, Lima; *op. cit.*, p. 562.

<sup>114</sup> MAGANO, Octavio Bueno, “Direito Individual .....,” p. 333.

<sup>115</sup> *Idem, ibidem.*

Por outro lado, nas palavras de *Wagner Giglio* “a justa causa sempre nos pareceu uma expressão infeliz, porque causa não tem nela sentido jurídico, mas popular, e justa (ou injusta) poderá vir a ser a consequência do motivo determinante da rescisão, nunca o próprio motivo ou causa. Assim, a justa causa não seria nem justa, nem causa, e melhor andaríamos se a ela nos referíssemos, seguindo o exemplo da lei, como motivo da rescisão.” E prossegue (...) “Não menos infeliz é a expressão falta grave, onde o primeiro termo não significa ausência, carência ou escassez e sim engano, falha, defeito ou infração. E grave, no sentido de importante, intensa ou grande, deve ser toda e qualquer infração, pois as veniais não caracterizam sequer justa causa, como se verá. Via de consequência, afirmar-se que alguém cometeu uma falta grave não teria, a rigor, o sentido técnico pretendido, ensejando dúvidas.”<sup>116</sup>

A Consolidação das Leis do Trabalho utiliza a expressão *justa causa* nos seguintes dispositivos: arts. 479<sup>117</sup>, 480<sup>118</sup> e 482<sup>119</sup>, e a expressão *falta grave* em outros, tais como: par. único do art. 240<sup>120</sup>, art. 453<sup>121</sup>, arts. 492<sup>122</sup>, 493<sup>123</sup>, 495<sup>124</sup>, § 3º do art. 543<sup>125</sup>. Por sua vez, o Supremo Tribunal Federal utiliza a expressão falta grave nos termos da Súmula 403<sup>126</sup>.

Além das denominações já mencionadas, existem ainda outros termos que são utilizados em nosso ordenamento, quais sejam: ato faltoso

<sup>116</sup> GILGIO, Wagner; “Justa Causa”, Ed. Ltr, 3ª edição, p. 16.

<sup>117</sup> Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

<sup>118</sup> Art. 480. Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

<sup>119</sup> Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

<sup>120</sup> Art. 240. Parágrafo único. Nos casos previstos neste artigo, a recusa, sem causa justificada, por parte de qualquer empregado, à execução de serviço extraordinário, será considerada falta grave.

<sup>121</sup> Art. 453. No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente.

<sup>122</sup> Art. 492. O empregado que contar mais de dez anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

<sup>123</sup> Art. 493. Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o artigo 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

<sup>124</sup> Art. 495. Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão.

<sup>125</sup> Art. 543. § 3º. Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

<sup>126</sup> 403 - É de decadência o prazo de trinta dias para instauração do inquérito judicial, a contar da suspensão, por falta grave, do empregado estável.

(art. 158<sup>127</sup>), justo motivo (arts. 391<sup>128</sup> e 487<sup>129</sup>), faltas justas (art. 491<sup>130</sup>), rescisão injusta (art. 474<sup>131</sup> da CLT).

Feitas tais considerações preliminares, avançaremos para estabelecer sua definição.

Segundo *Evaristo de Moraes Filho*, justa causa para resolução do contrato de trabalho “é todo ato doloso ou culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e boa-fé existentes entre as partes, tornando, assim, impossível o prosseguimento da relação.”<sup>132</sup>

De qualquer forma, o cometimento de justa causa pelo empregador ou falta grave patronal significa a violação cabal das obrigações ou deveres contratuais pelo empregador de forma que torne insuportável o prosseguimento da relação empregatícia, resultando em sua extinção.

A gravidade da falta é fator essencial para caracterizar a justa causa para a despedida. O exagero na dosagem da falta iria contra ao princípio da continuidade da relação de emprego que norteia o direito do trabalho, que visa à garantia do emprego.

Nas palavras de *Sérgio Pinto Martins* “A irregularidade cometida pelo empregador deve ser de tal monta que abale ou torne impossível a continuidade do contrato. Se o empregado tolera repetidamente pequenas infrações cometidas pelo empregador, não se poderá falar em rescisão indireta,

---

<sup>127</sup> Parágrafo único. Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

<sup>128</sup> Art. 391. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

<sup>129</sup> Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato, deverá avisar a outra da sua resolução, com a antecedência mínima de:

<sup>130</sup> Art. 491. O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

<sup>131</sup> Art. 474. A suspensão do empregado por mais de 30 dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

<sup>132</sup> MORAES FILHO, Evaristo, apud Délio Maranhão, *op. cit.*, p. 562.

devendo o juiz preservar a relação de emprego, pois, principalmente em épocas de crise, é difícil conseguir nova colocação no mercado de trabalho”<sup>133</sup>.

Como é sabido, a rescisão contratual em sentido amplo é uma das formas de dissolução do contrato de trabalho, ou seja, põe termo à relação jurídica havida entre as partes. Pode ser tanto bilateral (quando existe o mútuo consentimento das partes) ou, em sentido estrito, unilateral (seja pela declaração de vontade do empregado, seja pela declaração de vontade do empregador).

A rescisão unilateral de iniciativa do empregador consiste tanto na despedida ou dispensa imotivada, como ainda na despedida por justa causa.

Por outro lado, quando a dissolução do contrato de trabalho é de iniciativa do empregado, poderá ocorrer através de pedido de demissão, bastando formulá-lo mediante aviso prévio, ou mediante rescisão indireta se é forçado a rescindir o contrato de trabalho em razão do comportamento faltoso do empregador. Neste último caso, o empregado comunica o empregador de que dá por rescindido o contrato por justa causa, e, em seguida instaurará procedimento judicial em que pleiteará a declaração da rescisão indireta do contrato de trabalho em razão de falta grave do empregador e o pagamento das verbas rescisórias.

O tema de interesse no presente estudo é a falta grave patronal desencadeadora da rescisão indireta. Importante salientar que, na prática, muitas vezes as expressões *falta grave patronal* e *rescisão indireta* são utilizadas como sinônimas.

Entretanto, sabemos que a primeira é o ato faltoso praticado pelo empregador e a segunda é a consequência jurídica desse ato

---

<sup>133</sup> MARTINS, Sérgio Pinto; “Comentários à CLT”; p. 514.

faltoso, ou seja, a decretação da rescisão do contrato de trabalho de forma indireta, pois a via direta é de iniciativa do empregador. No caso em tela, a parte que põe fim ao contrato é o empregado.

Oportuno, para melhor esclarecimento do tema abordado, a conceituação de rescisão indireta expendida pelos doutrinadores. Vejamos.

Para *Délio Maranhão*, “a chamada dispensa indireta não é senão o ato que manifesta a resolução do contrato de trabalho pelo empregado, em virtude de inexecução contratual por parte do empregador”<sup>134</sup>.

*Amauri Mascaro Nascimento* define dispensa indireta como: “a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado tendo em vista a justa causa praticada pelo empregador”<sup>135</sup>.

Segundo *Sérgio Pinto Martins* “a rescisão indireta ou dispensa indireta é a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador (art. 483, da CLT)”<sup>136</sup>.

No que tange à denominação “rescisão indireta”, a doutrina não é unânime, alguns preferem o termo “despedida indireta”. Para *Orlando Gomes e Élson Gottschalk*, “o empregador que age por forma condenável, dando causa à rescisão, pratica uma despedida indireta, visto que força o empregado a deixar o emprego”<sup>137</sup>.

Por outro lado, *Dorval Lacerda*, comentando o termo, afirma que “é ele quem rescinde o contrato, porque o viola ficando apenas o empregado com a manifestação exterior do ato de denúncia”<sup>138</sup>.

---

<sup>134</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas, TEIXEIRA, Lima; *op. cit.*; p.559.

<sup>135</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. “Curso de .....”, p. 709.

<sup>136</sup> MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho*, 23ª edição, Ed. Atlas, p.370.

<sup>137</sup> GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson, *op. cit.*, p. 348.

<sup>138</sup> LACERDA, Dorval; “A falta grave no direito do trabalho”; p. 29.

Nesse mesmo entendimento, *Alice Monteiro de Barros* afirma que: “a rigor, a hipótese é de resolução contratual (falta cometida pelo empregador), embora a prática a intitule rescisão indireta”<sup>139</sup>.

Além de que, a rescisão indireta do contrato depende de pronunciamento judicial:

Comentando a questão no âmbito de seu país, *Lobo Xavier* dá exemplos e enfatiza que, “verificando-se situações graves, determinadas de acordo com critério semelhante ao da justa causa subjetiva patronal, o trabalhador poderá por termo ao contrato, sem aviso prévio e sem indenização” (art. 34 da L. Desp.). E acrescenta: “A lei indica, também exemplificativamente, algumas dessas situações: falta de pagamento patronal da retribuição, violação de garantias, aplicação de sanções abusivas, lesão culposa de interesses patrimoniais, necessidade de o trabalhador cumprir obrigações legais (art. 35).”

140

No mesmo sentido, abordando o tema, afirma *Monteiro Fernandes*: “A segunda via de desvinculação utilizável pelo trabalhador respeita a situações anormais e particularmente graves, em que deixa de ser-lhe exigível que permaneça ligado à empresa por mais tempo -- isto é, pelo período fixado para o aviso prévio (art. 34º).”<sup>141</sup>

A doutrina francesa de *Pélisier, Supiot e Jeammaud* diz que quando o empregador não cumpre com suas obrigações contratuais, estará justificado o pedido de rescisão judiciária do contrato por parte do empregado. Ela será declarada admissível pelo Juízo e, quanto a seus efeitos, será considerada uma despedida sem justo motivo.<sup>142</sup>

---

<sup>139</sup> BARROS, Alice Monteiro; *op. cit.*, p. 887.

<sup>140</sup> LOBO XAVIER, Bernardo da Gama, “Curso de Direito do Trabalho”, Lisboa, Verbo, 1993, 2ª. Ed., p. 533;

<sup>141</sup> MONTEIRO FERNANDES, Antonio de Lemos, “Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina, 1994, p. 553;

<sup>142</sup> PÉLISSIER, Jean, SUPIOT, Alain, JEAMMAUD, Antoine, “Droit du Travail”, Paris, Dalloz, 2000, p. 440;

No que tange à natureza jurídica das infrações trabalhistas que configuram a falta grave, pode ser caracterizada pelos seguintes critérios, ou tipos legislativos: genérico, exemplificativo ou taxativo (tipificação legal).

*Maurício Godinho Delgado* diferencia tais critérios, ponderando que “O critério taxativo (ou de tipicidade legal) faz com que a legislação preveja, de modo expresso, os tipos jurídicos de infrações trabalhistas. Por tal critério, a ordem jurídica realiza previsão exaustiva e formalística das infrações, fiel ao princípio de que inexistiram ilícitos trabalhistas além daqueles expressamente fixados em lei.<sup>143</sup>”. (...) “Enquanto o critério genérico faz com que a legislação não preveja, de modo expresso, os tipos jurídicos de infrações trabalhistas”<sup>144</sup>.

No sistema brasileiro, não haverá ato faltoso se não estiver ele previsto em lei. Contudo, o grau de rigor desse ato faltoso não é o mesmo do ilícito previsto no Código Penal, em que não há infração sem previsão legal anterior expressa, já que a legislação trabalhista é significativamente mais flexível e plástica do que a penal<sup>145</sup>.

Entretanto, segundo *José Affonso Dallegrave Neto* “embora o sistema taxativo enumere os tipos da falta grave, nem por isso proíbe ele o livre exame de cada caso concreto pelo juiz. Limita-se a lei a colocar como que colunas mestras, pontos de referência, plantados no meio da variedade infinita das diversas hipóteses da vida real, que vêm se condensar e aglutinar em tornos deles”<sup>146</sup>. E prossegue o autor “deixa, assim, de haver uma frontal oposição entre os sistemas genéricos, exemplificativos e taxativos”<sup>147</sup>.

---

<sup>143</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; *op. cit.*; p.1179.

<sup>144</sup> *Idem, ibidem.*

<sup>145</sup> *Idem, ibidem.*

<sup>146</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso; “Contrato Individual de Trabalho – uma visão estrutural”; Ed. Ltr, 1998, p.9

<sup>147</sup> *Idem, ibidem.*

De toda sorte, como já visto, as figuras da falta grave estão expressamente capituladas na CLT. Portanto, sua natureza jurídica é do tipo taxativo limitativa, tanto em relação à justa causa do empregado (art. 482, da CLT), como em relação à justa causa do empregador (art. 483, da CLT), diferentemente do que ocorre em outros países.

Certo é que as faltas graves que propiciam a rescisão indireta do contrato de trabalho devem ser analisadas com base na legislação trabalhista, nos termos do art. 483<sup>148</sup> da CLT (requisito objetivo), bem como a autoria do ato faltoso deve ser imputada ao empregador ou aos seus prepostos (requisito subjetivo).

*Mozart Victor Russomano* afirma que: “nas várias hipóteses previstas pelo art. 483, o empregador pratica ato ilegal, ferindo direitos do trabalhador e, por isso, autorizando-o a declarar-se indiretamente despedido”<sup>149</sup>.

---

<sup>148</sup> Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

Jurisprudência Vinculada

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Prática Processual Vinculada

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º. O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º. No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º. Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

<sup>149</sup> RUSSOMANDO, Mozart Victor; *op. cit.*; p.139.

## 2. *Rol taxativo limitativo (art. 483, “a” a “g” da CLT).*

Os atos faltosos que ensejam a rescisão indireta estão elencados nas alíneas “a” a “g”, do art. 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme será transcrito e analisado em cada hipótese separadamente.

*Art. 483, caput, CLT – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:*

*Pedro Paulo Teixeira Manus e Carla Teresa Martins Romar* comentam a respeito do citado dispositivo que “A lei prevê, igualmente, as faltas praticadas pelo empregador e que ensejam a ruptura do contrato de trabalho, pelo empregado, por justa causa”<sup>150</sup>.

*1ª hipótese - “a” - forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;*

Interessante a ponderação de *Hugo Gueiros Bernardes* resumindo essa falta como “exigência indevida” do empregador, podendo ser das seguintes ordens: contratual, legal, social e pessoal<sup>151</sup>.

A lei não é clara quando utiliza a expressão *serviços superiores à suas forças*, não esclarecendo a abrangência das forças, se apenas físicas ou também intelectuais.

Daí a discussão doutrinária acerca da exigência das forças intelectuais do empregado, se enquadram ou não nesse inciso.

---

<sup>150</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira; ROMAR, Carla Teresa Martins; “CLT e Legislação Complementar em vigor”; Ed. Atlas; 7ª Edição; p. 158.

<sup>151</sup> BERNARDES, Hugo Gueiros; Direito do Trabalho; Vol. I ; Ed. Ltr; p. 425.

*Dorval Lacerda* afirma que tal exigência é aplicada às forças mentais. Entretanto, pondera que sua constatação é mais difícil que as forças físicas<sup>152</sup>.

*Alice Monteiro de Barros* também entende ser possível referida aplicação em relação às forças mentais<sup>153</sup>.

Compactua ainda desse posicionamento *Sérgio Pinto Martins* ao afirmar que a hipótese deve ser interpretada em sentido amplo, como força física ou intelectual. São serviços superiores à capacidade normal do empregado.<sup>154</sup>

Pois, em outros dispositivos, a Consolidação das Leis do Trabalho, ao tratar das forças físicas, é bem clara, como o art. 390<sup>155</sup> e par. único, e art. 405, §5º<sup>156</sup>.

Os serviços impostos ao trabalhador, incompatíveis com sua capacidade laborativa, após a ocorrência de acidente de trabalho, são motivo ensejador da rescisão indireta.

A segunda parte, *defesos por lei*, trata da exigência de serviços vedados pela legislação, isto é, proibidos pela legislação, como por exemplo, a exigência do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito, e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (Art. 7º, CF, XXXIII)<sup>157</sup>.

---

<sup>152</sup> LACERDA, Dorval; *op. cit.*, p.30

<sup>153</sup> BARROS, Alice Monteiro; *op. cit.*, p. 888.

<sup>154</sup> MARTINS, Sérgio Pinto, "Direito do.....", cit.,p.370.

<sup>155</sup> Art. 390, CLT. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos, para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos, para o trabalho ocasional. Parágrafo único. Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

<sup>156</sup> Art. 405. Ao menor não será permitido o trabalho:

§ 5º. Aplica-se ao menor o disposto no artigo 390 e seu parágrafo único.

<sup>157</sup> MARTINS, Sérgio Pinto, "Direito do.....", cit.,p.370.

Outro exemplo de serviços *defesos por lei* pode ser quando o empregador obrigar o vendedor empregado a não emitir nota fiscal<sup>158</sup>.

Quando o depositário legal diz *serviços contrários aos bons costumes*, quer dizer serviços contrários à moral, ocorre por exemplo, quando o empregador exigir que a empregada se prostitua.<sup>159</sup>

No caso da exigência de *serviços alheios ao contrato de trabalho*, diz respeito à inalterabilidade contratual (art. 468, CLT<sup>160</sup>).

Em contrapartida, deve-se levar em conta que as alterações contratuais havidas durante o contrato de trabalho, não implicam descumprimento contratual, como por exemplo, o pedido de devolução de veículo pela empregadora ao empregado, ou, ainda, a suspensão do pagamento de plano de saúde em favor do obreiro, etc.

*2ª hipótese - “b”- for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;*

Pode ocorrer quando aplicada pena excessiva imposta pelo empregador, desproporcional ao ato faltoso cometido pelo empregado.

Alguns outros exemplos típicos encontrados na doutrina são: - exigência maior de trabalho a um empregado em relação a outro; - metas inalcançáveis; - proibição de utilização do banheiro fora do período do intervalo; uso de barba pelo empregado, que o empregador entende incompatível com o exercício da função etc.

---

<sup>158</sup> BARROS, Alice Monteiro de; *op. cit.*, p. 888.

<sup>159</sup> *Idem, ibidem.*

<sup>160</sup> Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

*3ª hipótese - “c” - correr perigo manifesto de mal considerável;*

É o caso da exigência de trabalho do empregado em local que coloque em risco sua saúde, sua vida, sua integridade física, como no caso de local de trabalho insalubre. Deve o empregador zelar pela segurança dos seus subordinados, não se inserindo nessa hipótese o risco inerente à função. Esse preceito está estreitamente ligado ao cumprimento de normas e recomendações de higiene e segurança nos locais de trabalho.

*Sérgio Pinto Martins* enfatiza, por exemplo, o caso do empregador não fornecer os equipamentos de proteção individual e o empregado corresse o perigo de pegar grave doença, em virtude do trabalho que executa<sup>161</sup>.

A jurisprudência abaixo trata exatamente do caso de rescisão indireta em razão do não cumprimento, pelo empregador, das normas de proteção do ambiente laboral.

20000012052 JCLT.483 JCLT.483.C JCLT.483.D – RESCISÃO INDIRETA – TRABALHO EM CONDIÇÕES INSALUBRES – A omissão da empresa quanto a normas de proteção a saúde do trabalhador, seja no que toca ao ambiente laborativo ou em face do exercício de determinada atividade, submetendo o empregado a condições de risco não previstas no contrato, ou que poderia ser evitado como uso de EPIs, autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho com base nas alíneas c e d do art. 483 da CLT. (TRT 19ª R. – RO 00599.2007.001.19.00-9 – Rel. Des Fed Pedro Inácio – DJe 04.08.2008) – CD-ROM - Juris Síntese IOB – Nº 75 Jan-Fev/2009.

*4ª hipótese - “d” - não cumprir o empregador as obrigações do contrato;*

---

<sup>161</sup> MARTINS, Sérgio Pinto; “Comentários à CLT”; 11ª edição; Ed. Atlas; p.515

O principal descumprimento contratual que enseja a justa causa patronal é o não pagamento de salário, inserido na hipótese elencada na alínea “g” do art. 483 da CLT. A jurisprudência firmou-se no sentido de reconhecer a rescisão indireta nos casos de mora contumaz sem motivo relevante, conforme ilustramos abaixo.

129000001148 JCLT.483 JCLT.483.D – MORA NO PAGAMENTO DO SALÁRIO – RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO – A mora salarial reiterada, ainda que inferior a 3 meses, constitui grave descumprimento do contrato de trabalho e fator de justa causa, dado o caráter alimentar da obrigação do empregador. Incidência do art. 483, d, da CLT." (Proc. TRT-RO-00578-2006-008-18-00-2- 1.<sup>a</sup> Turma- Rel. Des. Luiz Francisco Guedes de Amorim - Rev. Des. Ialbaluza Guimarães de Melo - julg. 4/12/2006, v. unânime- DJE nº 14.918, Seção 2, págs.74/84, de 12/1/2007). (TRT 18<sup>a</sup> R. – RO 00214-2009-004-18-00-0 – Rel. Des. Des. Júlio César Cardoso de Brito – DJe 20.11.2009 – p. 22) – CD-ROM- Juris Síntese IOB – Nº 75 Jan-Fev/2009.

Por sua vez, a Súmula nº 13 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho dispõe que “o pagamento de salários atrasados em audiência não elide a mora capaz de determinar a rescisão do contrato”.

*Mozart Victor Russomano* afirma que o pagamento dos salários devidos e incontroversos, na audiência de instrução e julgamento da ação trabalhista, exime o empregador do pagamento em dobro daquela parcela, mas não da caracterização da despedida indireta, por descumprimento das obrigações contratuais<sup>162</sup>.

Outro ponto relevante no que diz respeito ao não cumprimento das obrigações do contrato reside na falta de depósitos do fundo de garantia de tempo de serviço ao longo do contrato de trabalho.

---

<sup>162</sup> RUSSOMANO, Mozart Vitor; *op. cit.*, p. 140.

*Alice Monteiro de Barros* entende que a falta dos depósitos fundiários é causa ensejadora da rescisão indireta<sup>163</sup>. Tal posição é acompanhada por alguns Desembargadores, conforme demonstramos:

215739 – RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO – INFRAÇÃO CONTINUADA – O art. 483, letra ‘d’, da CLT, não faz distinção sobre o tipo de infração que autoriza a rescisão indireta do contrato. Desde que o empregador esteja descumprindo as obrigações, e isso se repita de maneira insuportável, tem o empregado o direito de pedir a rescisão indireta, ainda que o direito questionado seja um só – como, por exemplo, a falta de depósitos do FGTS –, podendo o empregado optar em continuar no serviço até final decisão ou afastar-se definitivamente, por sua conta e risco, conforme lhe faculta o § 3º do artigo. (TRT 2ª R. – RO 22365200290202000 – 9ª T. – Rel. Juiz Luiz Edgar Ferraz de Oliveira – DOSP 18.10.2002 – p. 68) JCLT.483 JCLT.483.D - Juris Síntese IOB – Nº 75 Jan-Fev/2009.

Por outro lado, *Sérgio Pinto Martins* entende que a falta dos depósitos fundiários não é motivo ensejador da rescisão indireta, pois para este trata-se de obrigação legal, e não contratual. E justifica-se afirmando que o empregado não pode levantar o FGTS na constância da relação de emprego, não causando prejuízo ao obreiro durante a vigência do pacto laboral. Entretanto, entende que a única hipótese que poderia acarretar prejuízo ao empregado seria a de este necessitar do FGTS, não depositado pelo empregador, para amortização ou pagamento da casa própria, e aqui se poderia configurar uma falta do empregador<sup>164</sup>.

O mesmo autor esclarece que a falta de anotação em CTPS não é causa para rescisão indireta, lembrando que o contrato pode ser verbal ou escrito, pois no caso de existência da relação de emprego os benefícios previdenciários são devidos<sup>165</sup>.

---

<sup>163</sup> BARROS, Alice Monteiro de; *op. cit.*, p. 863.

<sup>164</sup> MARTINS, Sérgio Pinto; “Comentários à CLT”; 11ª edição; Ed. Atlas.

<sup>165</sup> *Idem, ibidem.*

No que tange á anotação da CTPS, compartilha do mesmo entendimento o Ministro Ives Gandra Martins Filho, conforme ementa transcrita abaixo.

215655 – RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO – FALTA DE ANOTAÇÃO NA CTPS – Não induz à rescisão indireta do contrato de trabalho a simples falta de anotação na CTPS do empregado, haja vista a existência de sanções legais para a hipótese de descumprimento dessa obrigação contratual. Assim, a ausência da referida anotação não constitui falta grave, na forma do art. 483, ‘d’, da CLT, sobretudo quando o empregador não nega o vínculo de emprego, como ocorre na espécie dos autos. Recurso de Revista conhecido e ao qual se nega provimento. (TST – RR 422.701/98.3/2ª R. – 4ª T. – Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho – DJU 14.06.2002 – p. 667) – CD-ROM- Juris Síntese IOB – Nº 75 – Jan/Fev – 2009.

Entre as obrigações contratuais do empregador está a de propiciar trabalho ao empregado ao deixá-lo sem atividade, descumpe o empregador obrigação essencial do contrato de trabalho incorrendo em falta grave<sup>166</sup>.

No caso dos contratos dos atletas profissionais e artistas a questão da falta grave com base na letra “d” do art. 483, da CLT, é delicada, uma vez que tais tipos de contrato, por sua natureza, são especiais. No caso dos atletas, esses devem ser mantidos na “ativa”, pois dependem do exercício da função para manterem-se preparados para continuidade da prestação de seus serviços. Além de que a carreira do atleta profissional é curta em relação às demais, dependendo ainda mais dos seus empregadores para obtenção do sucesso. Assim, caso não sejam solicitados por qualquer razão, exceto motivo de saúde, podem sofrer prejuízo material e moral, podendo caracterizar-se-á em falta grave patronal<sup>167</sup>.

---

<sup>166</sup> *Idem, ibidem.*

<sup>167</sup> BARROS, Alice Monteiro de *op. cit.*; p. 864.

No caso de reconhecimento da rescisão indireta, o atleta fará jus aos valores devidos decorrentes da rescisão contratual, bem como a indenização prevista no art. 479, da CLT.

Outra questão relevante a respeito do disposto na alínea “d”, do art. 483, da CLT está na extensão das obrigações além do contrato individual, ou seja, se as obrigações decorrentes das leis, sentenças normativas, acordos coletivos e convenções coletivas também estão inseridas nesse contexto.

Outro ponto de interesse que pode gerar polêmica versa sobre a discussão em reclamação trabalhista em que o empregado postula vínculo de emprego e, sucessivamente, a rescisão indireta e a aplicação dos seus efeitos. *Sérgio Pinto Martins* afirma que “quando se discute o vínculo de emprego não se pode falar em rescisão indireta, justamente porque a situação é controvertida. A rescisão indireta só é admissível quando o empregador reconhece o vínculo de emprego, não atendendo o disposto no art. 483 da CLT”<sup>168</sup>.

*5ª hipótese – “e” - praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;*

Mesmo no âmbito do trabalho, a dignidade do empregado não pode ser ofendida. Inserem-se nesse contexto a calúnia, a injúria e a difamação, não havendo importância se a ofensa deu-se no local de trabalho ou fora dele<sup>169</sup>.

Tal hipótese, além de ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, caracteriza o dano moral, o qual deverá ser reparado pelo empregador, conforme ilustrado no julgado abaixo. Tal dispositivo será tratado separadamente, tendo em vista sua relevância na seara trabalhista.

<sup>168</sup> MATINS, Sérgio Pinto; *op. cit.*; p. 517.

<sup>169</sup> *Idem, ibidem.*

226352 JCF.3 JCF.3.IV JCF.5 JCF.5.X JCLT.483 JCLT.483.E JCLT.2 JCLT.8 JNCCB.832 JNCCB.832.III – DANO MORAL – SUPOSTA OPÇÃO SEXUAL – DISCRIMINAÇÃO – DISPENSA INDIRETA – ATO LESIVO DA HONRA E BOA FAMA – CABIMENTO – Enseja indenização por dano moral, de responsabilidade da empresa, atos reiterados de chefe que, no ambiente de trabalho, ridiculariza subordinado, chamando pejorativamente de ‘gay’ e ‘veado’, por suposta opção sexual. Aliás, é odiosa a discriminação por orientação sexual, mormente no local de labor. O tratamento dispensado com requintes de discriminação, humilhação e desprezo à pessoa do reclamante afeta a sua imagem, o íntimo, o moral, dá azo à reparação por dano moral, além de configurar a dispensa indireta por ato lesivo da honra e boa fama do trabalhador, eis que esses valores estão ao abrigo da legislação constitucional e trabalhista (arts. 3º, IV, e 5º, X, da CF; art. 483, e, da CLT). (TRT 15ª R. – RO 00872-2005-015-15-00-8 – 6ª T. – Rel. Juiz Edison dos Santos Pelegrini – DJSP 07.04.2006) – CD-ROM- Juris Síntese IOB – Nº 75 Jan-Fev/2009.

*6ª hipótese “f”- quando o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.*

Referido dispositivo é auto-explicativo. Esclarecendo que a legítima defesa pode ser em relação à pessoa da família do empregado<sup>170</sup>.

*7ª hipótese – “g” - o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.*

A irredutibilidade salarial constitui garantia prevista no art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal. Assim, comprovada a redução salarial,

---

<sup>170</sup> *Idem, ibidem.*

resta patente a caracterização do ato como falta grave patronal para justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

No caso do comissionista que sofre redução de sua remuneração, também a hipótese configura falta grave patronal para a rescisão indireta, de acordo com o caso concreto.

Por outro lado, a Orientação Jurisprudencial nº 244, da SDI-1, do TST, em relação à redução de carga horária do professor em virtude da diminuição de alunos, é no sentido de que não constitui alteração contratual, esclarecendo que não implica redução do valor da hora-aula. Neste caso, a redução salarial não implicaria em falta grave.

O art. 407, par. único, da CLT aponta outra hipótese de falta grave patronal quando trata do menor, conforme disposto:

*Parágrafo único. Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do artigo 483.*

Finalmente, após estudarmos os limites do poder diretivo do empregador e os motivos causadores da justa causa patronal, concluímos que o principal limite específico imposto ao poder diretivo do empregador que enseja a falta grave patronal e a rescisão indireta do contrato de trabalho são as normas pré-estabelecidas no próprio contrato de trabalho. Não há dispositivo específico que trate dos limites do poder diretivo do empregador em nosso ordenamento.

Por outro lado, no contexto do art. 483, alíneas de “a” a “g”, da CLT, que elenca os atos faltosos em que pode incorrer o empregador, a principal falta cometida pelo empregador ensejadora da justa causa patronal é o não cumprimento de suas obrigações, como o atraso no pagamento dos salários.

Portanto, temos que a partir do momento em que o empregador descumpre as cláusulas do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, “d” , da CLT, ultrapassa os limites do exercício do seu poder diretivo, prejudicando a parte obreira, podendo esse por sua vez pleitear a rescisão indireta do contrato.

A grande dificuldade da relação empregatícia é estabelecer o justo equilíbrio entre os direitos do empregado e do empregador. O empregado tem direito ao trabalho, a uma vida digna, de ser respeitado, de receber salário, do cumprimento das obrigações contratuais. O empregador tem direito de exigir o cumprimento do trabalho previsto no contrato e das obrigações legais ali estabelecidas. O equilíbrio é obtido quando as partes cumprem o que lhe foi estipulado.

Assim, a exigência do empregador é inerente ao poder diretivo que detém, porém, essa exigência não é absoluta.

### 3. Dos efeitos da rescisão indireta e a questão da imediatidade

Segundo *Amauri Mascaro Nascimento*, o primeiro efeito da dispensa indireta “será criar condições para a desconstituição da relação de emprego com responsabilidade do empregador”<sup>171</sup>.

Os efeitos decorrentes da rescisão indireta reconhecida em juízo são os pagamentos dos haveres devidos ao empregado, tais como férias proporcionais acrescidas do abono pecuniário, décimos terceiros proporcionais, levantamento dos depósitos fundiários, inclusive com pagamento de acréscimo de 40% a ser efetuado pelo empregador, e aviso prévio indenizado (art. 487, § 4º, da CLT<sup>172</sup>).

O § 3º do art. 483, nas hipóteses das letras "d" e "g", faculta ao empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não prestando serviços até final decisão do processo. Nas demais hipóteses, torna-se inviável sua permanência no emprego. Ou seja, quando não cumprir o empregador as obrigações do contrato (por exemplo, quando deixar de pagar salários ou outros direitos) e quando reduzir o trabalho do empregado com sensível perda salarial.

No caso da permanência do empregado no local de trabalho, na prática, o empregador poderá dispensar o empregado sem justa causa, caso o empregado opte pela continuação na prestação dos seus serviços. Assim, os efeitos dependerão da decisão judicial que apreciar a rescisão indireta. Caso a decisão seja pela improcedência da ação, os efeitos da dissolução contratual serão os da despedida por justa causa do empregado.

---

<sup>171</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, “Curso de.....” ; p. 1029.

<sup>172</sup> Art. 487, § 4º. É devido o aviso prévio na despedida indireta.

No caso do empregado com menos de um ano de serviço fará jus ao saldo de salário, e 8% do FGTS sobre o salário do mês da rescisão, sem direito ao saque, caso o empregado tenha mais de um ano de serviço, terá ele direito as férias vencidas indenizadas e proporcionais + 1/3, saldo de salário e 8% do FGTS sobre o salário do mês da rescisão.

Entretanto, diante de tal situação, não há previsão legal. *Amauri Mascaro Nascimento* esclarece que “há um aparente choque, porque em decorrência desse fato o empregado tem os direitos rescisórios, mas porque foi despedido diretamente com justa causa não teria garantido os mesmos direitos.” E complementa o autor, “desde que se admita a aplicação analógica, a figura mais próxima é a culpa recíproca. O empregado terá direito ao FGTS + 20%, e eventual indenização de período anterior ao seu enquadramento no regime do Fundo será reduzida pela metade” <sup>173</sup>.

Além do que, é sabido que a gravidade da falta é elemento objetivo para caracterização da falta grave patronal, portanto, a permanência do empregado no serviço durante o processo da ação de rescisão indireta pode enfraquecer a “justa causa”, mesmo com a faculdade estabelecida no art. 483, *d e g* da CLT, pois, a continuidade da relação empregatícia torna-se, na maioria das vezes, impraticável, embora seja facultado pela lei.

Por outro lado, a permanência ou não do empregado no local da prestação dos seus serviços após postular em juízo a rescisão indireta do contrato de trabalho enseja divergências doutrinárias, conforme passaremos a demonstrar.

*Délio Maranhão* afirma que “não precisa o empregado afastar-se do emprego para pleitear a resolução do contrato. Se o fizer, correrá os riscos de uma sentença desfavorável. Subsistindo o contrato até o julgamento do

---

<sup>173</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; “Curso de .....”, págs.. 711/ 712;

pedido de resolução judicial, está claro que subsistirão, também, até o pronunciamento do juiz, as obrigações dele decorrentes, inclusive, para o empregado, a de prestar trabalho”<sup>174</sup>.

Nos demais casos, o empregado indiscutivelmente deverá afastar-se do emprego devido à incompatibilidade gerada e comunicar o fato através do ajuizamento de ação visando o reconhecimento e decretação da rescisão indireta o mais rápido possível, a fim de evitar a configuração do abandono de emprego, conforme explicaremos.

No caso de a ação de rescisão indireta ser julgada improcedente e o empregado ter se afastado do emprego, a hipótese poderá ser configurada como a de abandono de emprego, e os salários serão devidos até o afastamento<sup>175</sup>. Assim, oportuno sabermos qual o momento para declarar o abandono de emprego. Segundo *Alice Monteiro de Barros*, “o abandono de emprego poderá ser declarado na mesma ação da rescisão indireta, pelos princípios da celeridade e economia processual”<sup>176</sup>.

Para *Orlando Gomes* e *Élson Gottschalk*, “o abandono do emprego, por seu turno, baseado no decurso de um lapso de tempo superior a trinta dias, independe do elemento subjetivo do *animus abandonand*”<sup>177</sup>.

A Súmula do Tribunal Superior do Trabalho dispõe que:

*Nº 32 - ABANDONO DE EMPREGO - NOVA REDAÇÃO*  
*Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.*

<sup>174</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas, TEIXEIRA, Lima; *op. cit.*, p. 584

<sup>175</sup> BARROS, Alice Monteiro de, *op. cit.*, p. 868.

<sup>176</sup> *Idem* .; p. 899.

<sup>177</sup> GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson; *op. cit.*; p. 370.

A jurisprudência abaixo é no mesmo sentido:

87051866 – RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO "VERSUS" ABANDONO DE EMPREGO – Não-caracterizada a hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho e tendo a ação a ela correspondente sido proposta no lapso de 30 dias do desligamento do empregado, incabível a aplicação da justa causa por abandono de emprego. (TRT 12ª R. – RO 04017-2005-004-12-00-9 – (00752/2007) – Rel. Juiz Gilmar Cavalheri – DJU 15.12.2006) – CD-ROM- Juris Síntese IOB – Nº 75 – Jan/Fev de 2009.

Segundo *Maurício Godinho Delgado*, além dos requisitos objetivos (tipificação legal) e subjetivos (autor da falta grave) componentes da rescisão indireta, existem os requisitos chamados de circunstanciais. Os requisitos circunstanciais são: - o nexos causal entre a falta e a penalidade; - adequação entre a falta e a pena aplicada; - proporcionalidade entre elas; - a imediatidade da punição; - e por fim, ausência do perdão tácito<sup>178</sup>.

No que diz respeito à imediatidade, o lapso temporal entre o cometimento do ato faltoso pelo empregador e o pedido de reconhecimento de rescisão indireta do contrato de trabalho é requisito circunstancial subjetivo que deve ser observado.

Todavia, tal questão, em se tratando da justa causa patronal, é atenuada em relação à justa causa do empregado, pois neste último caso a aplicação da sanção deve ser imediata, devendo o empregador exercer seu poder de direção.

---

<sup>178</sup> GODINHO, Mauricio Delgado; *op. cit.*; p. 1213.

De qualquer forma, outros fatores são relevantes, tendo em vista a dependência econômica do empregado que advém da relação empregatícia. Em outras palavras, a imediatidade é importante para que não ocorra o perdão tácito do empregador. Porém, a situação é delicada e merece ser analisada minuciosamente em cada caso concreto.

Nesse sentido, *Maurício Godinho Delgado* tece os seguintes esclarecimentos: “No que tange à imediatidade da punição, exige a ordem jurídica que a aplicação de penas trabalhistas pelo empregador se faça tão logo este tenha conhecimento da infração cometida. Dessa maneira, o Direito do Trabalho busca evitar certa situação de pressão permanente ou, pelo menos, por largo e indefinido prazo sobre o obreiro, em virtude de alguma infração cometida. Em conseqüência, no campo do poder disciplinar empresarial, considera-se que a infração punida com razoável imediatidade se convola em infração tacitamente perdoada”. E continua o autor, “Porém, no campo da rescisão indireta, os requisitos da imediatidade da insurgência obreira e do perdão tácito devem merecer substantivas adequações. É que é muito distinta a posição sociojurídica do obreiro no contrato, em contraponto àquela inerente ao empregador: Afinal, este tem os decisivos poderes de direção, fiscalização e disciplinar, por meio dos quais subordina, lícitamente, o empregado. Por isso, a imediatidade na rescisão indireta tem de ser claramente atenuada, uma vez que a reação obreira tende a ser muito contingenciada por seu estado de subordinação e pela própria necessidade de preservar o vínculo, que lhe garante o sustento e de sua família. A ausência de imediatidade com respeito a infrações cometidas pelo empregador não compromete, necessariamente, e em todos os casos, a pretensão de rescisão indireta, não significando, automaticamente, a concessão do perdão tácito pelo trabalhador. [...] Contudo, a reiteração de faltas contratuais semelhantes ao longo do pacto, ou o cometimento de distintas infrações no transcorrer do contrato podem, sem dúvida, ensejar a resolução

contratual por justa causa, no instante em que um desses fatos culminar o processo contínuo infracional.”<sup>179</sup>

A jurisprudência dominante entende que o elemento da imediatidade para configuração da falta grave patronal é tão importante quanto no caso da justa causa do empregado. Vejamos.

“Rescisão indireta. Imediatidade. Exigência para configuração. Da mesma forma que se exige imediatidade entre a falta cometida pelo empregado e a punição, para caracterização da justa causa, também na rescisão indireta do contrato de trabalho, dado que esta decorre do cometimento de falta grave patronal, impõe-se que haja atualidade na decisão do empregado.” (TRT 15ª R. - Ac. 025405/96 - 3ª T. -, Rel. Juiz LUIZ C. DE ARAÚJO - DJSP 13.01.1997, p. 26) – CD-ROM- Júris Síntese IOB – Nº 75 – Jan-Fev/2009

"RESCISÃO INDIRETA - A rescisão indireta, assim com a despedida por justa causa, depende da ocorrência de fato grave o bastante a ponto de impossibilitar ao empregado a continuação da prestação de seus serviços para que seja caracterizada, devendo haver certa imediatidade entre tal fato e a cessação do trabalho. Irregularidades toleradas por longo tempo não autorizam o reconhecimento da rescisão indireta" (TRT 9ª R., RO 5.474/89, Ac. da 2ª T. 1.028/91, Rel. Juiz Lauro Stellfeld Filho, in DJPR de 15.01.1991). – CD-ROM- Júris Síntese IOB – Nº 75 – Jan-Fev/2009

"JUSTA CAUSA - FALTA DE IMEDIATIDADE - A falta de imediatidade na aplicação da punição implica em perdão tácito" (TRT 2ª R., Ac. da 9ª T. 029.600.897/36, Rel. Juiz Ildeu Lara de Albuquerque, in DJSP de 27.02.1996). – CD-ROM- Júris Síntese IOB – Nº 75 – Jan-Fev/2009

---

<sup>179</sup> DELGADO, Maurício Godinho; *op. cit.*; pags. 1214-1215

"RESCISÃO INDIRETA - FALTA GRAVE - IMEDIATIDADE - Para que se configure a rescisão indireta, a falta praticada pelo empregador deve ser de gravidade tal que torne impossível a manutenção do vínculo de emprego não se verifica, quando é possível de ser sanada judicialmente. Neste caso, é imperativo que se observe, também, o princípio da imediatidade, isto é, que o empregado se insurja logo após a falta que não se verifica quando é ajuizada reclamação cerca de oito meses após o evento e apenas aí se alega a rescisão indireta" (TRT 9ª R., RO 6.769/92, Ac. da 4ª T. 10.826/93, Rel. Juiz Tobias de Macedo Filho, in DJPR de 24.09.1993). – CD-ROM- Júris Síntese IOB – Nº 75 – Jan-Fev/2009

"JUSTA CAUSA - IMEDIATIDADE - A justa causa, tanto para o empregador quanto para o empregado, há de consistir em uma reação imediata à falta, pena de configurar-se o perdão tácito, que afasta definitivamente a caracterização daquela" (TRT 3ª R., RO 16.487/98, Ac. da 1ª T., Rel. Juiz Ricardo Antonio Mohallem, in DJMG de 18.06.1999, p. 10). – CD-ROM- Júris Síntese IOB – Nº 75 – Jan-Fev/2009

Conforme já exposto a falta cometida pelo empregador para caracterização da justa causa patronal deve ser tão grave que torne impossível a continuidade do contrato de trabalho, assim, a imediatidade é requisito fundamental para caracterizar a rescisão indireta, exceto nas hipóteses em que o empregado continue prestando serviços, pois caso contrário pode ser amenizada e caracterizado juridicamente como perdão tácito.

#### 4. Rescisão indireta: dano moral e ônus da prova

A rescisão indireta nos moldes do art. 483 da CLT caracteriza-se pela ocorrência da falta grave do empregador, possibilitando ao empregado pleitear juridicamente o pagamento das verbas rescisórias que lhe são devidas.

A alínea “e” do já citado artigo versa sobre a prática do empregador, contra o empregado, de ato lesivo que possa atingir sua honra e boa fama.

Nesse contexto está inserido o dano moral no presente estudo. É de suma importância traçarmos seu conceito de modo a não confundir como o fazem alguns operadores do direito, a agressão moral, assédio moral e assédio sexual. Inicialmente, ponderamos que o principal traço distintivo entre o dano moral e as demais figuras citadas é que o dano moral é justamente o resultado daqueles atos.

O dano moral é aquele causado pela violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, provocando dor e humilhação.

No caso do Direito do Trabalho, nas palavras de *Alexandre Agra Belmonte*, “são danos morais trabalhistas as ofensas aos atributos físicos, valorativos e psíquicos ou intelectuais decorrentes da relação de trabalho, suscetíveis de gerar padecimentos sentimentais ou ainda como decorrência do

uso não autorizado da imagem ou da violação do bom nome da pessoa jurídica e, finalmente, os causados aos valores culturais de certa comunidade”<sup>180</sup>.

Por outro lado, *Amauri Mascaro Nascimento* entende que não existe dano moral trabalhista, uma vez que o conceito de dano moral é o mesmo do direito civil. Sendo que nas relações de trabalho inúmeras as situações que suscitam o dano moral, como por exemplo, a revista pessoal abusiva das operárias, gerando uma situação humilhante perante os demais colegas de trabalho, configurando o dano moral<sup>181</sup>.

O *dano trabalhista* se constitui no mesmo terreno da *responsabilidade por ato ilícito* onde nasce o *dano civil*. Não se procure, portanto, distinção de *natureza* entre eles.

No que tange à agressão moral, segundo o mesmo autor “é o ato único por si suficiente para causar o dano (p. ex., o ato lesivo da honra e da boa fama praticada pelo empregador ou seus superiores hierárquicos, contra o empregado, salvo em legítima defesa). (...) Configura justa causa para que o trabalhador dê por rescindido o contrato de trabalho com direito às verbas rescisórias (CLT, art. 483), mais a indenização por dano moral (CF, art. 5º, X; e CC, arts. 12 e 186), esta última pressupondo responsabilidade subjetiva ou aquiliana”<sup>182</sup>.

Por sua vez, o assédio moral difere da agressão moral por decorrer uma série de atos cuja tipificação não é definida pela lei<sup>183</sup>.

---

<sup>180</sup> BELMONTE, Alexandre Agra, “Danos Morais no Direito do Trabalho”; Ed. Renovar, 3ª Edição, pags. 117,118

<sup>181</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; “Curso de .....”; p. 516.

<sup>182</sup> *Idem*, p. 517.

<sup>183</sup> *Idem*, p. 518.

*Alice Monteiro de Barros*, discorrendo sobre o entendimento de diversos doutrinadores a respeito do assédio moral conclui que alguns elementos caracterizam o assédio moral: - a intensidade da violência psicológica; - o prolongamento no tempo, pois o episódio esporádico não caracteriza o assédio moral; - a provocação de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado, para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho; - que se produzam efetivamente os danos psíquicos, os quais se revestem de índole patológica<sup>184</sup>.

O julgado abaixo transcrito versa sobre a aplicação da rescisão indireta decorrente do assédio moral, ensejando como consequência a ensejo da reparação pelo dano moral causado à vítima.

“ASSÉDIO MORAL – RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – CABIMENTO. O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando, inclusive, indenização por dano moral.” TRT – 15ª Região – RO – 01711-2001-111-15-00-0 – AC. 20.534/2002. Relª Juíza Mariane Khayat F. do Nascimento. Publicado em 21.03.2003. Revista Consultor Jurídico 14 de julho de 2003.

Em relação ao assédio sexual do empregador contra o subordinado, *Amauri Mascaro Nascimento* pondera que “é o mais grave, porque envolve uma relação de poder como a de emprego, na qual aquele se situa na posição dominante e este na de dominado, poderá haver, também, do preposto

---

<sup>184</sup> BARROS, Alice Monteiro de; *op. cit.*; p. 877.

do empregador sobre o empregado, podendo configurar a dispensa indireta por justa causa do empregador por ato lesivo à honra e boa fama do empregado (CLT, art. 483, letra e)”<sup>185</sup>.

Por outro lado, *Alice Monteiro de Barros* acrescenta que: “a falta ensejadora da rescisão indireta se situa tanto na alínea “d” como nas alíneas “e” e “c” do art. 483 da CLT. Isso porque uma das principais obrigações do empregador é zelar pela segurança e decência no local de trabalho, preservando o respeito à vida privada do empregado. Logo, sendo o assédio sexual uma violação desse dever, enquadra-se a conduta faltosa na alínea “d” do art. 483 da CLT (descumprimento contratual)<sup>186</sup>.

E prossegue a mesma autora: “Considerando-se que o assédio sexual poderá traduzir também ato lesivo da honra e da boa fama do empregado, posto que a figura faltosa magoe o trabalhador na sua dignidade pessoal, a falta enquadra-se, ainda, na alínea “e”, do art. 483 da CLT<sup>187</sup>.

E conclui que “E se não bastasse, tendo em vista que do assédio sexual podem resultar seqüelas de ordem psíquica, vista sob esse prisma, a falta poderá enquadrar-se na alínea “c” do art. 483, que autoriza a rescisão indireta quando o empregado sofrer perigo manifesto de mal considerável<sup>188</sup>.

De acordo com o art. 483, *d*, da Consolidação das Leis do Trabalho, como já visto, a ofensa à honra caracteriza grave descumprimento de obrigação contratual e enseja o rompimento do contrato, inclusive direito à indenização por danos morais.

---

<sup>185</sup> *Idem*, p. 521.

<sup>186</sup> BARROS, Alice Monteiro de; *op. cit.*, p. 894.

<sup>187</sup> *Idem, ibidem*.

<sup>188</sup> *Idem, ibidem*.

No caso de o empregado sofrer violação de sua personalidade, por exemplo, tratamento discriminatório, configurar-se-á falta grave do empregador, assegurando-se ainda a reparação pelos danos de ordem moral que lhe foram causados.

Entretanto, não basta o cometimento da falta grave pelo empregador, seja ela decorrente ou não da agressão moral ou assédio moral para que tenha o autor o ressarcimento pelos danos sofridos. Deverá o empregado pleitear perante a Justiça do Trabalho os direitos pretendidos, devendo, apresentar provas que levem ao convencimento do juízo.

O ônus da prova como é sabido cabe à parte que pretende obter a reparação pela ofensa atribuída ao ofensor. Tal princípio está disposto em nosso ordenamento nos artigos 818, da CLT, e 333, do CPC.

A palavra *ônus*, originada do latim, significa carga, fardo, peso, gravame. Juridicamente, não se confunde com obrigação ou dever, mas sim, é um encargo do qual a parte deverá desincumbir-se para a satisfação de sua pretensão.

*Cristóvão Piragibe Tostes Malta* esclarece que “ônus da prova não é o mesmo que dever de provar. Nenhuma parte tem esse dever. A prova é um ônus ou encargo no sentido de condição para atingir-se o resultado que se deseja na lide. Quem está onerado com a prova deve produzi-la para que o processo possa ser decidido a seu favor, mas se não a produzir não sofrerá penalidades nem pode ser compelido a provar; apenas a matéria de fato, em princípio, é considerada pelo juiz como correspondendo à versão da parte contrária”<sup>189</sup>.

---

<sup>189</sup> MALTA, Cristóvão Piragibe Tostes Malta; “Prática do Processo Trabalhista; p.712.

Para *Sérgio Pinto Martins*, “*onus probandi* é o encargo de a parte provar em juízo suas alegações para o convencimento do juiz. E continua o autor, não basta apenas que alegue sua pretensão, deve desincumbir do seu encargo da prova”<sup>190</sup>.

*Amauri Mascaro Nascimento* define o instituto como “a responsabilidade atribuída à parte para produzir uma prova e que, uma vez não desempenhada satisfatoriamente traz, como conseqüência, o não-reconhecimento, pelo órgão jurisdicional, da existência do fato que a prova se destina a demonstrar”<sup>191</sup>.

O mesmo autor classifica o ônus da prova em duas espécies:- a) pelo ângulo subjetivo, ou seja, quem dentre os sujeitos do processo deve fazer a prova;- b) pelo ângulo objetivo, ou seja, pela análise, pelo magistrado, da prova constituída nos autos, independentemente de quem detenha tal ônus.

No que tange à distribuição do ônus da prova, a CLT dispõe, em seu art. 818, que:

*“a prova das alegações incumbe à parte que as fizer”*.

Entretanto, referido artigo pode acarretar sobrecarga ao empregado, caso o empregador simplesmente negue os fatos e o empregado tenha que prová-los, podendo o empregado encontrar dificuldade para isso.

Tal situação representa uma desigualdade entre as partes litigantes, o que poderia afastar o princípio protetor no curso da lide (embora haja discussão doutrinária a respeito de sua aplicação no processo do trabalho), desvirtuando o real interesse no esclarecimento dos fatos alegados em juízo.

---

<sup>190</sup> MARTINS, Sérgio Pinto; “Direito Processual do Trabalho”; p.309.

<sup>191</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; “Curso de Direito Processual do Trabalho”; p. 406.

Referido raciocínio gerou reflexos na jurisprudência, provocando a flexibilidade do art. 818 da CLT, através da aplicação subsidiária do art. 333, incisos I e II do CPC.

Dispõe o Art. 333 do CPC que o ônus da prova incumbe:

*I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;*  
*II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.*

Feitas tais ponderações, necessário entender o que são fatos constitutivos do direito do autor, e impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do réu: - a) fatos constitutivos: são os que determinam a existência do direito do autor, aqueles que autorizam a produção dos efeitos jurídicos procurados pela parte. Exemplificando, são aqueles fatos que demonstram ao interprete que o Autor teria vínculo de emprego; - b) fatos impeditivos: são as circunstâncias e acontecimentos que, por exceção, retiram os efeitos do direito pretendido, impedindo que os fatos constitutivos surtissem seus efeitos. Exemplificando, a alegação de justa causa impede o direito ao recebimento de algumas das verbas rescisórias; - c) fatos modificativos: são aqueles que alteram o direito pretendido; são os que levam os fatos constitutivos a não produzirem os efeitos que anteriormente poderiam produzir. Exemplificando, a demonstração de que o reclamante exercia cargo de confiança afasta o recebimento de horas extras; - d) fatos extintivos: são aqueles que fazem desaparecer o direito pretendido, eliminando definitivamente os efeitos dos fatos constitutivos. Por exemplo, a comprovação do efetivo pagamento de horas extras afasta o direito de recebimento de tal verba.

Com efeito, o ônus da prova é invertido quando há uma presunção em favor de quem normalmente estaria incumbido do encargo de comprovar o fato controvertido. As presunções não são provas, mas sim

processos mentais de raciocínio lógico através dos quais, partindo-se de um fato conhecido, infere-se a existência de outro, desconhecido.

Presunção é a conclusão que o Juiz tira de fatos acessórios ou conhecidos para sustentar a existência ou verdade do fato principal que deseja provar.

A presunção pode ser: - a) absoluta, ou *juris et de jure*, a que é imperativamente estabelecida por lei, constringendo o intérprete e não admitindo prova em contrário;- b) relativa, ou *juris tantum*, a que inverte o ônus da prova admitindo prova em contrário; c) comum, ou *hominis vel judicis*, a que não é estabelecida por lei, mas resulta da ordem normal das coisas e admite prova em contrário.

Ao autor cabe provar os fatos constitutivos de seu direito, enquanto o réu deve provar os fatos impeditivos, modificativos e extintivos do direito do autor. A inversão do ônus da prova ocorre quando há presunção absoluta ou relativa.

Conforme já mencionamos, a rescisão indireta é norteadada pelos mesmos princípios da justa causa do empregado, ou seja, atualidade, proporcionalidade, *non bis in idem* e nexo de causalidade. Em face da existência de princípios protetivos ao trabalhador, basta que este demonstre a inexecução faltosa do contrato para que o pedido da rescisão indireta seja acolhido, havendo inversão do ônus da prova quanto ao fato constitutivo da pretensão.

No caso, por exemplo, de atraso no pagamento do salário, o ônus da prova é invertido, devendo o empregador apresentar os recibos de que os salários foram devidamente pagos. Aproveitando o mesmo exemplo, apesar de a falta de pagamento de salário constituir falta grave por descumprimento de

um dos principais deveres contratuais por parte do empregador, não dá ensejo, por si só, a indenização por danos morais.

Entretanto, a falta de salário pode acarretar sérios prejuízos ao trabalhador, caso, por exemplo, esse tenha assumido dívidas e de uma hora para outra tenha seu nome exposto como devedor. A análise do cabimento da reparação ou não por danos morais deve ser feita caso a caso. Não há como mensurar, exceto pelo senso comum e da razoabilidade, o sentimento de humilhação e a ofensa moral imposta ao trabalhador nestes casos.

Certo é que o empregado deverá provar cabalmente o dano sofrido, como por exemplo, tendo seu nome exposto em lista de devedores impossibilitando-o de adquirir crédito. Por outro lado, caso não seja persuasivo deixando de demonstrar o dano sofrido, poderá a rescisão indireta ser julgada procedente e a reparação pelos danos morais ser julgada improcedente.

No caso do assédio moral, sendo do trabalhador assediado o ônus da prova, deverá ele comprovar, por meio de documentos, testemunhas etc., as condutas lesivas e ilícitas (CC, art. 186). Entretanto, conforme pondera *Alice Monteiro de Barros* “a prova de algumas configuradoras do assédio moral é muito difícil; logo, incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame, e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental. É nessa direção que se inclina a recente legislação francesa sobre a temática (art. 122-52 do Código do Trabalho). A experiência revela que se não existir a adequada distribuição da carga probatória, a normativa a respeito da temática não se tornará efetiva e permanecerá no terreno da declaração de boas intenções”<sup>192</sup>.

---

<sup>192</sup> BARROS, Alice Monteiro de; *op. cit.*; págs.. 886/887.

Porém, provado esse fato, a responsabilidade é objetiva e recai diretamente sobre o empregador, pelo prejuízo causado à vítima. Para fins de indenização, é suficiente a demonstração de que o dano foi causado no trabalho ou em razão dele, não comportando a hipótese a prova da culpa do agente.

Quando o dano moral sofrido for decorrente de assédio sexual o ônus da prova é do trabalhador assediado, salvo se houver sentença criminal transitada em julgado contra o assediador pelo mesmo fato. Não sendo esta a hipótese, como a responsabilidade é subjetiva em relação aquele que praticou o crime, o trabalhador terá de provar que foi vítima de assédio sexual no local de trabalho (CC, art. 186).

Entretanto, dada a dificuldade de se comprovar o tratamento diferenciado, a jurisprudência evidencia que não há necessidade de prova cabal e ocular dessa conduta para configurar o assédio sexual. Por exemplo, a gravação de conversa telefônica tem sido admitida como meio de prova<sup>193</sup>. Porém, conforme será tratado, a responsabilidade será objetiva em relação ao empregador, de forma que, provado o assédio sexual, a responsabilidade de indenizar recai diretamente sobre si.

Concluimos que o Direito do Trabalho, na pós-modernidade, está em transformação como consequência dos direitos constitucionais da personalidade do homem. Assim, surgiram novos conceitos jurídicos para proteção dessas situações que antes ficavam sepultadas dentro do desequilíbrio das partes presentes nas relações laborais.

---

<sup>193</sup> *Idem*, págs.. 895/896.

## ***CAPÍTULO IV – RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR***

### *1. Responsabilidade civil: noções gerais*

A palavra responsabilidade origina-se do latim, *respondere*, que corresponde à idéia de assegurar ou garantir, ou seja, a palavra responsabilidade e todos os seus vocábulos exprimem a noção de reparação por meio de indenização. A responsabilidade pode ser decorrente da lei (extracontratual) ou de inexecução obrigacional (contratual).

Nas palavras de *José Affonso Dallegre Neto* “A responsabilidade civil não contém definição legal, contudo, doutrinariamente, poder ser concebida com a sistematização de regras e princípios que objetivam a reparação do dano patrimonial ou compensação do dano extra patrimonial causados diretamente por agente – ou por fato de coisas ou pessoas que dele dependam – que agiu de forma ilícita ou assumiu o risco da atividade causadora da lesão”<sup>194</sup>.

Para *Alexandre Belmonte Agra*, “responsabilidade civil é a relação jurídica consistente no dever garantido por lei, obrigação ou contrato, de reparar, no campo civil, o dano moral ou patrimonial causado por ato próprio do agente ou pessoa, animal, coisa ou atividade sob a sua tutela”<sup>195</sup>.

A responsabilidade civil pode ser conceituada como a obrigação de responder pelas consequências jurídicas decorrentes do ato ilícito praticado, reparando o prejuízo ou dano causado<sup>196</sup>.

É fundamental, para estudarmos a responsabilização civil transcrevermos os arts. 186 e 927, do Código Civil Brasileiro, que dispõem:

<sup>194</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso; “Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho”; Ed. Ltr; 3ª edição; p. 100.

<sup>195</sup> AGRA, Alexandre Belmonte; “Danos Morais no Direito do Trabalho”; Renovar; 3ª Edição; p. 22.

<sup>196</sup> DOS SANTOS, Enoque Ribeiro; “Responsabilidade Objetiva e Subjetiva do Empregador”; 2ª edição; Ed. Ltr.; set. 2008.

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

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

Conceitua-se ato ilícito como a antijuridicidade oriunda da ação voluntária com culpa do agente. A ação voluntária do homem, em sentido amplo, decorre da manifestação de sua vontade em fazer ou deixar de fazer alguma coisa. Entretanto, não se pode confundir vontade com o querer intencional. Esta noção é necessária para diferenciar culpa de dolo, ambas pertencentes à “culpa lato sensu”<sup>197</sup>.

Assim, a prática do ato ilícito, bem como a ocorrência do dano, conforme mencionado, são requisitos essenciais para caracterização da responsabilidade civil. Com efeito, ato ilícito é aquele praticado em desacordo com a ordem jurídica, violando direito subjetivo individual. Entretanto, caso ocorra ato ilícito sem a consequência de um dano, não há falar-se em responsabilização civil.

O Código Civil Brasileiro dispõe sobre a responsabilidade civil nos seguintes dispositivos: art. 186 e 187<sup>198</sup> e 927 e parágrafo único<sup>199</sup>. A responsabilização civil implica a existência dos seguintes elementos: - o fato lesivo voluntário; - a ocorrência de um dano patrimonial ou moral; - e o nexo de causalidade entre o dano e o comportamento do agente<sup>200</sup>.

---

<sup>197</sup> *Idem*, p. 188.

<sup>198</sup> Art. 187. 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.

<sup>199</sup> 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.

<sup>200</sup> FIUZA, Ricardo e DINIZ, Maria Helena, *op. cit.* p. 184.

Ou ainda, podemos extrair de tais dispositivos os seguintes pressupostos que norteiam a responsabilização civil: ação ou omissão que cause dano a outrem, cometimento de ato ilícito decorrente de dolo ou culpa do agente, nexos causal entre o dano cometido e o agente causador e, finalmente, a prova do dano causado para que possa ser devidamente reparado civilmente<sup>201</sup>.

A doutrina é unânime em afirmar, como não poderia deixar de ser, que não há responsabilidade sem prejuízo. O prejuízo é causado pelo agente “dano”. O dano é, pois elemento essencial e indispensável à responsabilização do agente, essa obrigação origina de ato ilícito, nas hipóteses expressamente previstas em lei: de ato ilícito, ou de inadimplemento contratual, independentemente, ainda, de se tratar de responsabilidade objetiva ou subjetiva<sup>202</sup>.

*José Augusto Rodrigues Pinto* afirma que: “O dano é, pois, o mal dirigido contra o *interesse juridicamente protegido*, agredindo o *patrimônio* de seu titular e determinando a *responsabilidade* do agressor para efeito de *reparação* do ofendido. Como costuma ser explicado pela *teoria da diferença*, o dano determina uma diferença entre o *patrimônio antes e depois* do evento lesivo ao *interesse de seu titular*. Ou, como procura justificar a *teoria do interesse*, o dano é a lesão efetiva a interesse juridicamente tutelado”<sup>203</sup>.

O dano moral ou material indenizável decorrente da responsabilidade civil exige os seguintes requisitos: - a ação ou omissão (fato lesivo); - o dano ou prejuízo; - o nexo de causalidade e; - a culpa, ou o dolo do agente<sup>204</sup>.

---

<sup>201</sup> BELTRAN, Ari Possidonio; “Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais”; Ed. Ltr; Ago 2002; págs.. 234-235.

<sup>202</sup> STOCO, Rui; “Tratado de Responsabilidade Civil”; Ed. Revista dos Tribunais; p. 129.

<sup>203</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues; O Direito do Trabalho e as Questões do Nosso Tempo, p. 68

Usuário: ELAINE CRISTINA BELTRAN DE CAMARGO [CPF: 255.408.378-94]

<sup>204</sup> DOS SANTOS, Enoque Ribeiro; *op. cit.*, p. 24.

O art. 5º da Constituição Federal prevê em seus incisos V e X alguns elementos que tratam do tema, a saber:

*“V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;*

...

...

*X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de violação;”*

Nas palavras de *Ari Beltran*, o dano “caracteriza-se como toda lesão nos interesses de outrem, tutelados pela ordem jurídica, quer sejam de ordem patrimonial, quer sejam de caráter não patrimonial” <sup>205</sup>.

Com efeito, o dano pode ser de duas ordens, material ou patrimonial e moral ou extrapatrimonial. Para fins de estudo acadêmico, salutar definirmos cada uma.

*Alexandre Agra Belmonte* esclarece que “O dano patrimonial é o prejuízo pecuniário causado por ato lesivo imputável a outrem, quer como decorrência direta de ofensa a bem jurídico de natureza econômica, quer como resultado indireto de dano causado a direito da personalidade, enquanto dano moral é o prejuízo diretamente decorrente da ofensa a direito da personalidade. É patrimonial o prejuízo causado pela perda de um negócio, mas também é patrimonial o prejuízo econômico causado pela diminuição de clientela em decorrência de ofensa à honra, independentemente do abalo sentimental causado ao ofendido, caracterizado como dano moral” <sup>206</sup>.

Para *Ari Beltran*, “O dano moral refere-se à ofensa ou violação que não atinge os bens patrimoniais propriamente ditos de uma pessoa,

<sup>205</sup> BELTRAN, Ari Possidonio; “Direitos do .....”; p. 235.

<sup>206</sup> AGRA, Alexnadre Belmonte; *op. cit.*; p. 29.

mas os seus bens de ordem moral. Atinge-se, então, um bem psíquico. Tais bens são aqueles juridicamente tutelados mas sem repercussão patrimonial. Seu espectro é amplo: pode ser dor física, dor sensação, nascida de uma lesão material, ou, ainda, a dor mora, dor sentimento, ainda que originária de causa material. O dano moral é o que atinge, pois, a intimidade, a privacidade, a honra, a imagem e a dignidade das pessoas. Os danos morais, são, por tais razões, também chamados de danos extra patrimoniais”<sup>207</sup>.

É cediço que não haverá indenização sem a presença do dano, bem assim quando ausente o nexa causal entre o dano e a culpa ou entre o dano e a atividade de risco do agente. Ambos os elementos (dano e causalidade) são imprescindíveis tanto na responsabilidade civil contratual e aquiliana, quanto na responsabilidade subjetiva e objetiva<sup>208</sup>.

Importante ainda compreendermos o que seja o nexa causal quando tratamos de responsabilização civil. O nexa causal é elo entre a ação ou omissão do agente, e o dano é a relação de causa e efeito entre a conduta do agente e o prejuízo causado, devendo o segundo ser decorrência do primeiro. Ou seja, é o vínculo entre prejuízo acarretado e a ação.

Pode-se definir o nexa causal como o elemento de ligação entre determinada conduta e seu respectivo resultado. É elemento essencial para que se configure o dever de reparar.

*Caio Mário da Silva Pereira*, mencionando palavras de *Demogue*, esclarece que:

Não basta que o agente haja procedido contra o direito, isto é, não se define a responsabilidade pelo fato de se cometer um erro de conduta'; não basta que a vítima sofra um dano', que é o elemento objetivo do dever de indenizar, pois, se não houver um prejuízo, a conduta antijurídica não

---

<sup>207</sup> BELTRAN, Ari Possidonio; "Direitos .....", p. 236.

<sup>208</sup> *Idem*, p. 173.

gera obrigação ressarcitória. É necessário que se estabeleça uma relação de causalidade entre a injuricidade da ação e o mal causado, ou, na feliz expressão de Demogue, 'é preciso que esteja certo que, sem este fato, o dano não teria acontecido. Assim, não basta que uma pessoa tenha contravindo a certas regras; é preciso que, sem esta contravenção, o dano não ocorreria' (*Traité des Obligations en Général*, vol. IV, n. 366)".

A doutrina faz várias distinções sobre a natureza e a extensão da culpa: a) culpa lata ou levíssima; b) culpa contratual ou extracontratual ou aquiliana; c) culpa *in eligendo* (culpa *in eligendo* significa uma escolha mal feita do representante ou do preposto. e culpa *in vigilando* (culpa *in vigilando* decorre da falta de vigilância por parte daquele que tem o dever de indenizar; d) culpa *in committendo* (a culpa pode decorrer de um ato comissivo (violação à regra de conduta preexistente), *in ommittendo* ou omissivo (não-observância de um determinado dever legal) e *in custodiendo*;e) culpa in concreto e culpa in abstrato.

Salientamos ainda que a culpa decorre da prática do ato ilícito sem a intenção do agente. Enquanto que, no dolo, há a intenção na ação.

Feitas tais considerações de ordem conceitual, passamos a análise da responsabilidade civil e suas implicações no Direito do Trabalho. A responsabilidade civil pode ser tanto objetiva quanto subjetiva, conforme conceituaremos.

A responsabilidade civil subjetiva está pautada na "culpa", podendo ser aplicada nos seguintes casos: - de inexecução de obrigações de meio (art. 186, CC), tais como os danos decorrentes de abuso de direito (art. 187, CC); - de indenização de acidente do trabalho causado pelo empregador (art. 7º, XXVIII, da CF).

*Caio Mario da Silva Pereira* destaca: "A essência da responsabilidade subjetiva vai assentar, fundamentalmente, na pesquisa ou indagação de como o comportamento contribui para o prejuízo sofrido pela vítima. Assim procedendo, não considera apto a gerar o efeito ressarcitório um fato humano qualquer. Somente será gerador daquele efeito uma determinada conduta, que a ordem jurídica reveste de certos requisitos ou de certas características. Assim considerando, a teoria da responsabilidade subjetiva erige em pressuposto da obrigação de indenizar, ou de reparar o dano, o comportamento culposo do agente, ou simplesmente a culpa, abrangendo no seu contexto a culpa propriamente dita e o dolo do agente." <sup>209</sup>

O artigo 927 do Código Civil estabelece que *aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.*

No que diz respeito ao art. 927 *caput*, do Código Civil, comentam *Pedro Paulo Teixeira Manus* e *Carla Teresa Martins Romar* que "a regra trazida do antigo Código é da responsabilidade subjetiva do agente, em caso de dano, fundada na demonstração de culpa ou dolo. Neste sentido a disposição do art. 5º, V e X, da CF" <sup>210</sup>.

A responsabilidade subjetiva tem, portanto, como requisitos a culpa, seja por imprudência<sup>211</sup>, negligência<sup>212</sup> ou imperícia<sup>213</sup>, bem como a ocorrência do dano patrimonial ou extrapatrimonial e relação de causalidade entre a conduta e o dano.

Em relação à responsabilização civil objetiva, essa por sua vez, independe de "culpa", podendo ser aplicada nos seguintes casos: - de

---

<sup>209</sup> PEREIRA, Caio Mário; "Responsabilidade Civil", 3ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1992.

<sup>210</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira; ROMAR, Carla Teresa Martins; "CLT e Legislação Complementar em vigor"; Ed. Atlas; 7ª Edição, p. 69.

<sup>211</sup> imprudência - atuação intempestiva, irrefletida

<sup>212</sup> negligência - falta de atenção no momento em que era exigida

<sup>213</sup> imperícia - ausência de conhecimentos necessários para certa atividade, ou má aplicação dos que se possui

inexecução de obrigações de resultado, tais como aqueles danos decorrentes de simples e regular execução do contrato em face da assunção do risco da atividade econômica (teoria da culpa contratual presumida e do risco proveito, art. 2º, CLT); - de indenização decorrente de risco físico ou perigo em atividade normal da empresa (teoria do risco criado – art. 927, parágrafo único do CC); - danos ambientais em relação a todas as vítimas – comunidade e trabalhadores (art. 225, § 3º, CF e art. 14, §1º, da Lei n. 6.938/81); - de dano de terceiro decorrente de ato culposo praticado por empregado ou preposto em razão do contrato de trabalho responsabilidade do empregador por fato de outrem – art. 933, do CC).

*Pedro Paulo Teixeira Manus e Carla Teresa Martins Romar* afirmam que “o parágrafo único excepciona os casos em que há responsabilidade sem culpa (objetiva): quando assim o determina a lei ou quando a atividade do agente implicar risco por sua natureza. O conceito de risco, que nada tem a ver com aquele do art. 3º da CLT, ao conceituar o empregador, diz respeito ao terceiro que fica exposto à atividade do agente. Caberá à doutrina e à jurisprudência fixar os contornos do conceito de atividade de risco para tal fim.<sup>214</sup>”

Portanto, a responsabilidade civil será objetiva quando a responsabilidade do lesante for independente de dolo ou culpa, baseada na Teoria do Risco.

Conforme ponderado pelos doutrinadores, houve grande avanço no que tange à responsabilidade civil (objetiva) com o advento do Código Civil Brasileiro de 2002. O parágrafo único do art. 927 dispõe que “*Haverá obrigação de repara 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.*”

Nessa esteira, *Alexandre Agra Belmonte* afirma que, “a regra geral é da responsabilidade subjetiva. A responsabilidade objetiva decorre

---

<sup>214</sup> *Idem, ibidem.*

de texto expreso de lei ou do risco da atividade desenvolvida, quando possível a socialização do custo respectivo (divisão social do prejuízo causado pelo exercício de atividade lícita)”<sup>215</sup>.

De tal modo, basta a ocorrência do fato e a lesão provocada pelo evento para que o agente seja responsabilizado, independentemente de contribuir para o seu acontecimento. A responsabilidade objetiva está fundada em lei.

Podemos então traçar as hipóteses da responsabilidade objetiva que são: - casos especificados em lei; - desenvolvimento da atividade de risco; - dano patrimonial ou extrapatrimonial; - relação de causalidade entre lei e o dano<sup>216</sup>.

Nesse passo, importante tratarmos da teoria do risco. Com efeito, a teoria do risco teve diversas vertentes, destacando-se a do risco-proveito, a do risco profissional, a do risco excepcional, a do risco integral e a do risco criado.

A teoria que nos interessa para fins do tema em questão é a teoria do risco criado e a do risco profissional. A primeira foi adotada pelo Novo Código Civil em seu parágrafo único do art. 927, hipótese em que a vítima não terá que provar o dano sofrido.

Referida teoria é pertinente à atividade laboral na relação jurídica de vínculo empregatício que se forma entre o empregador e o empregado. O dever de indenizar está presente quando o fato prejudicial é decorrente da atividade ou da profissão do lesado, independente de dolo ou culpa do empregador. A atividade por si só já é considerada de risco, como por

---

<sup>215</sup> BELMONTE, Alexandre Agra; *op. cit.* P. 54.

<sup>216</sup> BELMONTE, Alexandre Agra, *op cit*; p. 22.

exemplo, na hipótese de o empregado trabalhar em local com alto grau de periculosidade.

No que tange a teoria do risco profissional, segundo *José Affonso Dallegrave Neto*, é mais ampla que a do risco criado, pois enquanto esta se limita às atividades empresariais perigosas, a do risco profissional se estende a todos os empregadores<sup>217</sup>.

Tal modalidade pretende justificar o dever atribuído ao empregador de reparar, independentemente de culpa, os danos sofridos pelo empregado no desempenho do trabalho.

Pela Teoria do Risco inerente à atividade econômica do empregador, o dever de reparar o dano surge da atividade normalmente exercida pelo agente, que cria riscos em potencial a direitos ou interesses alheios<sup>218</sup>.

Consiste ela na atribuição da obrigação de reparar aquele que normalmente desenvolve atividade que implica, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. A responsabilidade civil, nesse caso, independe de prova de culpa, pois encontra amparo na circunstância de o agente dedicar-se a atividade geradora de risco a terceiros.

*Caio Mario da Silva Pereira* sintetizou: "aquele que, em razão de sua atividade ou profissão, cria um perigo, está sujeito à reparação do dano que causar, salvo prova de haver adotado todas as medidas idôneas a evitá-lo... A teoria do risco criado importa em ampliação do conceito do risco proveito.(...) a doutrina objetiva, ao invés de exigir que a responsabilidade civil seja resultante dos elementos tradicionais (culpa, dano, vínculo de causalidade

---

<sup>217</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso, "Responsabilidade Civil no Direito do trabalho"; 3ª Ed., Ed. Ltr, p. 99.

<sup>218</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos; *op. cit.*, p. 43.

entre uma e outro) assenta na equação binária cujos pólos são o dano e a autoria do evento danoso. Sem cogitar da imputabilidade ou de investigar a antijuridicidade do fato danoso, o que importa para assegurar o ressarcimento é a verificação se ocorreu o evento e se dele emanou prejuízo. Em tal ocorrendo, o autor do fato causador do dano é o responsável”<sup>219</sup>.

*Regina Beatriz Tavares da Silva*, após análise sobre a matéria, conclui “que o dever de reparar surge, em regra geral, de atos ilícitos, diante dos quais é necessária a demonstração da culpa, em sentido largo, do lesante, e, em caráter excepcional, por força de disposição legal expressa ou de risco na atividade do agente, de atos lícitos, os quais geram aquele dever com base no fato de o agente ter colocado em ação forças que são fontes de perigo e de potenciais danos para outrem”.<sup>220</sup>

Um breve parêntese para esclarecermos que indiscutível que os artigos supracitados são utilizados no Direito do Trabalho, uma vez que a legislação civil é fonte subsidiária para o Direito do Trabalho naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste (art.8º<sup>221</sup> da CLT).

O art. 8º relaciona as fontes secundárias a que devem recorrer os juízes e as autoridades administrativas, em matéria trabalhista. A fonte principal é a lei. No caso, a lei especial. A fonte subsidiária por excelência do Direito do Trabalho é o Direito Civil (parágrafo único), assim como o Direito Processual Civil é fonte supletiva do Direito do Trabalho (art. 769, da CLT).

Quando o caso concreto não puder ser resolvido, diretamente, pela lei trabalhista ou, indiretamente, pela lei civil, o intérprete

---

<sup>219</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva; *op. cit.*, págs. 284-285.

<sup>220</sup> FIUZA, Ricardo e OUTROS; *op. cit.*; p. 821.

<sup>221</sup> Art. 8º. 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 do 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.

recorrerá às demais fontes subsidiárias: jurisprudência, analogia, equidade, princípios gerais de Direito, usos e costumes, Direito Comparado.

O art. 8º faz a maior enumeração – dentro do direito positivo brasileiro – das fontes subsidiárias da legislação trabalhista. Mas, mesmo assim, deixou de mencionar a doutrina. Embora autores lhe neguem a natureza de fonte (como também o fazem relativamente à jurisprudência), não se pode esquecer a importância da doutrina na exegese da lei existente e na integração das lacunas eventualmente encontradas no direito positivo.

Ao contrário do que alguns autores dizem, não existe qualquer hierarquia ou precedência de aplicação entre as fontes subsidiárias indicadas no art. 8º. Cabe primazia à lei sobre as demais fontes. Ocorrendo a omissão do legislador, o intérprete a sanará usando a fonte secundária que, conforme a natureza do caso concreto, seja recomendável.

As fontes subsidiárias ou secundárias produzem dois efeitos: a) efeito integrante, ante os casos não previstos pelo legislador; b)- efeito interpretativo, quanto ajudam o hermenêuta a definir o sentido e o alcance da lei.

Em se tratando do Direito do Trabalho, a matéria da responsabilidade civil segue os mesmos conceitos tratados, sem, contudo deixar de observar o inciso XXVIII, art. 7º da Constituição Federal, que dispõe: “- *seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.*”

Nessa esteira, segundo alguns doutrinadores, a responsabilidade civil da empresa empregadora é objetiva nos termos do parágrafo único do art. 927 do Código Civil Brasileiro, nos casos previstos em lei ou em virtude de eventos danosos decorrentes do exercício de atividades de risco.

*José Affonso Dallegrave Neto*, ao comentar referidos dispositivos esclarece que “observa-se que o parágrafo único do art. 927 do novo CC não ofende a parte final do art. 7º, XXVIII, da CF, máxime porque o caput do próprio art. 7º assegura ao trabalhador um regramento mínimo de direitos, sem prejuízo de outros que visam melhor condição social ao trabalhador. Ademais, a hipótese do parágrafo único do art. 927 do código civil constitui-se exceção à regra geral da responsabilidade subjetiva,...”<sup>222</sup>.

Compartilhando do mesmo entendimento, *Alexandre Agra Belmonte*, ao discorrer sobre a evolução histórica da responsabilidade civil comentando que “O Código Reale, de 2002, regula expressamente os direitos da personalidade (arts. 11 a 21) e, em título específico, a responsabilidade civil (arts. 927-954). Embora a culpa seja o principal fundamento (art. 927, *caput*), o novo diploma prevê a reparação objetiva nos casos especificados em lei ou em virtude de eventos danosos decorrentes do exercício de atividades de risco (art. 927, par. único). Também prevê indenização por dano moral puro, ou seja, independentemente de prejuízo material, neste particular regulamentando o art. 5º, V, da Constituição da República”<sup>223</sup>.

A responsabilidade objetiva deriva apenas da exigência do dano sofrido pelo empregado (material ou moral, ou ambos) e da correspondente imposição legal de indenização, independentemente de culpa ou dolo, observando-se que, além do dano causado, deverá ser demonstrado o nexo etiológico.

Em relação ao nexo de causalidade, ao tratarmos da relação de emprego, aquele consiste na relação entre a conduta do empregador ou de seus prepostos e o dano sofrido pelo empregado. Ou seja, em nível processual, recai sobre o empregado o ônus de provar o dano e o nexo causal.

---

<sup>222</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso; “Responsabilidade .....”; p. 92;

<sup>223</sup> BELMONTE, Alexandre Agra; *op. cit.*; p. 18.

Assim, interessante a conclusão de Alexandre Agra Belmonte “nos comportamentos ilícitos, o dever de reparar o dano decorre do princípio da legalidade; nos comportamentos lícitos, o dever de reparar o dano decorre do princípio da igualdade”<sup>224</sup>.

Quanto aos chamados fatores excludentes da responsabilidade, impende registrar as quatro situações possíveis; - culpa exclusiva da vítima; - fato de terceiro; - força maior; e – cláusula de não indenizar.

---

<sup>224</sup> *Idem, ibidem.*

## **2. Responsabilidade da empresa pelos atos de terceiros**

No que diz respeito ao seu objeto, a responsabilidade civil, conforme já exposto, subdivide-se em objetiva e subjetiva, sendo o seu instrumento jurídico a reparação civil.

No que tange ao sujeito, a responsabilidade civil pode ser direta ou indireta. Será direta quando o ato é praticado pelo próprio imputado. Por outro lado, será indireta quando o agente comitente for um terceiro, desde que prevista em lei, pois a responsabilidade civil indireta é restritiva (art. 932, III, CPC).

Dispõe o art. 932, III<sup>225</sup>, do Código Civil Brasileiro, *o empregador ou comitente é responsável pela reparação civil, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.*

Nas palavras de *Alexandre Agra Belmonte*, “responsabilidade por ato próprio é a que decorre de dano causado diretamente por ato ou omissão do próprio responsabilizado, enquanto responsabilidade por ato ou fato de terceiro, é a responsabilização cometida a um, de ato ou omissão praticado por outrem, como ocorre com o patrão em relação aos atos lesivos do empregado ou preposto em relação a outros empregados ou terceiros”<sup>226</sup>.

Assim sendo, o empregador, ainda que não tenha agido com culpa responderá objetivamente pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos (empregados, serviçais e prepostos). Nesse caso, a responsabilidade do empregador é indireta.

---

<sup>225</sup> III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

<sup>226</sup> BELMONTE, Alexandre Agra; *op. cit.*, p. 63.

Esclarece *Carla Teresa Martins Romar* que “A lei civil estabelece exceção à regra da responsabilidade subjetiva pela indenização, por ela criada, estabelecendo que o empregador é objetivamente responsabilizado por dano causado a terceiro pelo seu empregado, no exercício de suas funções, ou em decorrência delas. Outra questão é a possibilidade de ação regressiva do empregador contra o empregado pelo prejuízo sofrido.”<sup>227</sup>

Ademais, quando os empregados, serviçais ou prepostos estiverem no desempenho do trabalho investidos do poder diretivo, com poderes para responder em nome da empresa, admitir, demitir, assinar, são responsáveis também pelos danos que possam causar.

Dessa forma, os representantes da empresa devem ficar alertas quanto ao dever de agirem corretamente, comprometendo-se não só com os resultados que devem ser obtidos para a consecução dos seus objetivos sociais, mas também quanto à forma e aos atos que praticam para atingirem esses objetivos.

Tal dever independe da ação do empregador, bastando que tenha havido atuação culposa de quem estava a serviço ou que em razão dele agiu, causando danos. A inexistência de culpa não evita a responsabilização civil (art. 933, CPC).

Para que o empregador se exima de responsabilidade, deverá demonstrar que os danos praticados pelos prepostos não se deram no exercício do trabalho ou em razão dele, caso contrário sua responsabilidade será objetiva.

A despeito de tal matéria, interessantes os julgados abaixo colacionados:

---

<sup>227</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins, *op. cit.*, p. 70.

18040002 JNCCB.932 JNCCB.932.III JNCCB.933 – RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR ATO DE TERCEIRO – CARACTERIZAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – A configuração do instituto da responsabilidade civil, segundo as balizas traçadas pelo ordenamento jurídico, requer a conjugação de três pressupostos: ato ilícito, dano e nexo causal. Na hipótese, há prova nos autos de que o gerente das Reclamadas, abusando do seu poder diretivo, dispensou ao Autor tratamento desrespeitoso, em reunião da empresa, que implica violação à honra, à imagem e à dignidade do trabalhador. Essa ilicitude, indubitavelmente, enseja indenização por danos morais, na medida em que o agravo atingiu direitos inerentes à personalidade. Dentro desse enfoque, tendo sido demonstrada a existência de ato ilícito praticado por preposto da empresa, dano moral experimentado pela vítima e nexo de causalidade, as Reclamadas respondem, objetivamente, pela indenização postulada na exordial, segundo as dicções dos artigos 932, III c/c 933 do Código Civil. (TRT 23ª R. – RO 01515.2007.005.23.00-8 – Rel. Des. Tarcísio Valente – J. 22.07.2008) – CD-ROM- Júris Síntese IOB- Nº 75 – Jan/Fev 2009.

214737 – DANO MORAL – EMPREGADA SUBMETIDA A MAUS TRATOS POR SUPERIOR HIERÁRQUICO – PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR – CARACTERIZAÇÃO – "Dano moral. Responsabilidade do empregador pelos atos de seus prepostos – Não pode o empregador, simplesmente, negar a sua responsabilidade quanto ao maltrato recebido pela reclamante, sob o argumento de que esta e sua colega exerciam as mesmas funções, não havendo qualquer superioridade hierárquica entre as mesmas, máxime porque restou comprovado que a autora do maltrato detém a função de chefia. Mesmo que se aceite que ocorreu por parte da empregada, detentora do cargo de chefia, abuso pelo exercício de um direito (no caso o direito de representação), sem qualquer benefício para o seu titular, e tendo como única consequência causar dano ou prejuízo a terceiro – no caso, à reclamante e ao empregador, cabe a este promover a busca da reparação, quanto ao comportamento adotado por sua preposta. Isto porque ao empregador cabe o poder diretivo da relação laboral, tendo o mesmo obrigação de se informar sobre as relações havidas entre os seus empregados e superiores

hierárquicos.". (TRT 3ª R. – RO 00275-2003-017-0300-0 – 8ª T. – Rel. Juiz Heriberto de Castro – DJMG 02.08.2003 – p.17) – CD-ROM- Júris Síntese IOB- Nº 75 – Jan/Fev 2009.

A vítima, por sua vez, deverá provar a existência do dano e o nexos causal, demonstrando que o ato ilícito foi praticado por preposto da empresa. Caso obtenha sucesso, a responsabilidade da empresa empregadora por atos dos prepostos é objetiva.

Por outro lado, *Octávio Bueno Magano* aponta como tópico de conflito entre o Código Civil Brasileiro e a Consolidação das Leis do Trabalho o concernente aos gerentes, manifestando-se da seguinte forma: “uma vez que o Art. 62, II, da CLT preceitua que os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. Enquanto que o Código Civil é mais restritivo, vejamos. Art. 1172. Considera-se gerente o preposto permanente no exercício da empresa, na sede desta, ou em sucursal, filial ou agência”. Entretanto, conclui o autor que a divergência apontada não implica em revogação do preceito trabalhista, porque este se relaciona com matéria específica, a saber, a não sujeição dos gerentes em questão aos limites normais de duração do trabalho<sup>228</sup>.

Trataremos ainda da responsabilidade do tomador de serviços, conforme segue. Ao analisarmos o art. 932, III, do Código Civil Brasileiro, verificamos que ele menciona o termo empregador ou comitente ao atribuir a responsabilidade pela reparação civil dos empregados, etc.

*José Affonso Dallegrave Neto* observa que comitente é, segundo o dicionário, que ou quem encarrega de comissão; constituinte. Concluindo o autor que nos casos de terceirização a empresa-contratante é

---

<sup>228</sup> MAGANO, Octavio Bueno; “ A Empresa, o Direito do Trabalho e o Novo Código Civil”; Biblioteca LTr digital 2.0; Revista LTr – São Paulo – Ano 67 – N. 03 – Março – 2003.

comitente da empresa contratada, assim, a tomadora dos serviços é comitente e, portanto, enquadra-se nos moldes do art. 932, III do CCB<sup>229</sup>.

Destarte, interessa-nos a responsabilidade do tomador dos serviços há hipóteses de terceirização. A subcontratação de serviços consiste na relação que se estabelece entre a empresa contratante (tomadora dos serviços) e a empresa contratada (prestadora dos serviços especializados). O empregado, contudo, estará vinculado diretamente à empresa prestadora dos serviços, entretanto, fisicamente, estará locado na empresa tomadora.

O fenômeno da terceirização não está previsto em lei, entretanto, sua prática tornou necessária a formação de entendimento jurisprudencial para fins de responsabilização trabalhista. O C. TST fixou os limites da terceirização e a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, nos termos do IV da Súmula nº 331<sup>230</sup>.

A responsabilidade subsidiária *in casu* é a aquela que é atribuída ao tomador de serviços nos casos de terceirização a partir do momento em que o responsável direto (prestador de serviços) não cumprir suas obrigações contratuais com o empregado subcontratado. Na verdade, inúmeras são as hipóteses de não cumprimento contratual por parte do prestador de serviços, por exemplo, no caso de falência.

O empregado, parte hipossuficiente da relação de emprego, não poderia ficar sem a mínima proteção legal, assim o entendimento jurisprudencial veio de certa forma amparar o trabalhador. Aplicam-se os

---

<sup>229</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso, *op. cit.*, p. 92.

<sup>230</sup> SÚMULA 331 - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE - INCISO IV ALTERADO PELA RES. 96/2000, DJ 18.09.2000

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). (Redação dada ao inciso pela Resolução TST nº 96, de 11.09.2000, DJU 18.09.2000).

princípios da *culpa in vigilando* e *in eligendo* para fins de responsabilidade do tomador de serviços.

Enfatizamos que a culpa *in eligendo* é decorrente da má escolha da pessoa contratada para praticar certo ato e a culpa *in vigilando* é decorrente da falta de fiscalização quanto ao procedimento de outrem.

Nesses moldes, imprescindível que a empresa contratante (tomadora dos serviços) fiscalize a empresa contratada (prestadora de serviços) no que diz respeito ao cumprimento da legislação trabalhista.

Por outro lado, o entendimento que tem se visto nos tribunais nos casos de acidente de trabalho em processos de terceirização é a atribuição da responsabilidade solidária como forma excepcional do tomador dos serviços, com fundamento legal no art. 942 do Código Civil.

“Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação. Parágrafo único: são solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932.”

Além de que, nos termos da NR 4 itens 04.5, 04.5.1 e 04.5.2, é da empresa tomadora o dever de estender seus serviços de segurança e medicina do trabalho aos empregados da empresa prestadora de serviços. Mais uma vez, levando-se ao entendimento da responsabilidade solidária nestes casos.

Deve-se registrar que, em todos os casos de responsabilidade indireta, vigora o princípio do direito de regresso daquele que suporta seus efeitos contra o agente que tiver praticado o ato antijurídico.

Independentemente da responsabilidade civil por atos de terceiros conforme analisado, abordaremos de forma sucinta a responsabilidade dos sócios no que tange ao contrato de trabalho.

O art. 50 do Código Civil Brasileiro consagrou a teoria da desconsideração da pessoa jurídica, como critério de responsabilização pessoal dos sócios, por dívidas assumidas pela sociedade:

*“Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica”.*

O Direito do Trabalho possui como fundamento jurídico basilar o princípio da despersonalização do empregador na busca da responsabilidade subsidiária dos sócios integrantes da sociedade, em caso de resultar frustrada a execução do devedor principal.

A responsabilidade do sócio distingue-se daquela inerente às entidades que compõem o grupo econômico, primeiramente porque a responsabilidade do sócio é subsidiária, e não solidária como ocorre ali (art. 596<sup>231</sup> caput e § 1º<sup>232</sup>, do CPC). Em segundo lugar, irrelevante o sócio compor o pólo ativo da lide, não há necessidade, pois normalmente trata-se de fato incontroverso, uma vez que faça parte do contrato social.

---

<sup>231</sup> Art. 596. Os bens particulares dos sócios não respondem pelas dívidas da sociedade senão nos casos previstos em lei; o sócio, demandado pelo pagamento da dívida, tem direito a exigir que sejam primeiro excutidos os bens da sociedade.

<sup>232</sup> § 1º Cumpre ao sócio, que alegar o benefício deste artigo, nomear bens da sociedade, sitos na mesma comarca, livres e desembargados, quantos bastem para pagar o débito.

Nesse sentido, interessante a jurisprudência abaixo:

193052398 – RESPONSABILIDADE DO SÓCIO – Ainda que o sócio não tenha sido parte na relação processual da ação de conhecimento e que não conste do título executivo judicial, terá sua responsabilidade reconhecida na ação de execução, pois a responsabilidade dos sócios é sempre subsidiária em relação à da sociedade. (TRT 2ª R. – AP-ETerc 01877-2007-017-02-00-3 – 3ª T. – Relª Juíza Ana Maria Contrucci Brito Silva – DOE/SP 01.07.2008)

20000010463 – EXECUÇÃO – RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS – As pessoas jurídicas têm existência distinta da dos seus membros, porém, hodiernamente, admite-se a aplicação da chamada teoria da *disregard of legal entity*, que permite ao magistrado determinar a quebra da personalidade jurídica da empresa para fazer com que os sócios respondam com seus bens particulares pelos débitos assumidos com os trabalhadores, evitando-se a prática até então comum do enriquecimento do sócio e falência da empresa. (TRT 19ª R. – Ag 00095.2005.010.19.00-8 – Rel. Des. Pedro Inácio – DJe 14.07.2008) (Ementas no mesmo sentido)

Em relação aos administradores responsáveis, a lei não distingue entre associados, prestadores de serviços, voluntários, empregados, contadores etc. Seja qual for a natureza da relação jurídica mantida pelo administrador com a pessoa jurídica que administra, ele responde civilmente, em caso de abuso de personalidade jurídica, por atos de sua gestão.

O Código Civil Brasileiro de 2002 reestruturou a sociedade por cotas de responsabilidade limitada (arts. 1052<sup>233</sup> a 1065). Para fins de responsabilidade civil, a jurisprudência trabalhista distingue a posição do sócio administrador e/ou controlador de sociedade por cotas de responsabilidade limitada, daquele que ocupa posição semelhante na sociedade anônima.

---

<sup>233</sup> Art. 1052. Na sociedade limitada, a responsabilidade de cada sócio é restrita ao valor de suas quotas, mas todos respondem solidariamente pela integralização do capital social.

Art. 1053. A sociedade limitada rege-se, nas omissões deste Capítulo, pelas normas da sociedade simples.

Parágrafo único. O contrato social poderá prever a regência supletiva da sociedade limitada pelas normas da sociedade anônima.

Art. 1054. O contrato mencionará, no que couber, as indicações do art. 997, e, se for o caso, a firma social.

Art. 1055. O capital social divide-se em quotas, iguais ou desiguais, cabendo uma ou diversas a cada sócio.

§ 1º Pela exata estimação de bens conferidos ao capital social respondem solidariamente todos os sócios, até o prazo de cinco anos da data do registro da sociedade.

§ 2º É vedada contribuição que consista em prestação de serviços.

Art. 1056. A quota é indivisível em relação à sociedade, salvo para efeito de transferência, caso em que se observará o disposto no artigo seguinte.

§ 1º No caso de condomínio de quota, os direitos a ela inerentes somente podem ser exercidos pelo condômino representante, ou pelo inventariante do espólio de sócio falecido.

§ 2º Sem prejuízo do disposto no art. 1.052, os condôminos de quota indivisa respondem solidariamente pelas prestações necessárias à sua integralização.

Art. 1057. Na omissão do contrato, o sócio pode ceder sua quota, total ou parcialmente, a quem seja sócio, independentemente de audiência dos outros, ou a estranho, se não houver oposição de titulares de mais de um quarto do capital social.

Parágrafo único. A cessão terá eficácia quanto à sociedade e terceiros, inclusive para os fins do parágrafo único do art. 1.003, a partir da averbação do respectivo instrumento, subscrito pelos sócios anuentes.

Art. 1058. Não integralizada a quota de sócio remisso, os outros sócios podem, sem prejuízo do disposto no art. 1.004 e seu parágrafo único, tomá-la para si ou transferi-la a terceiros, excluindo o primitivo titular e devolvendo-lhe o que houver pago, deduzidos os juros da mora, as prestações estabelecidas no contrato mais as despesas.

Art. 1059. Os sócios serão obrigados à reposição dos lucros e das quantias retiradas, a qualquer título, ainda que autorizados pelo contrato, quando tais lucros ou quantia se distribuírem com prejuízo do capital.

Art. 1060. A sociedade limitada é administrada por uma ou mais pessoas designadas no contrato social ou em ato separado.

Parágrafo único. A administração atribuída no contrato a todos os sócios não se estende de pleno direito aos que posteriormente adquiram essa qualidade.

Art. 1061. Se o contrato permitir administradores não sócios, a designação deles dependerá de aprovação da unanimidade dos sócios, enquanto o capital não estiver integralizado, e de dois terços, no mínimo, após a integralização.

Art. 1062. O administrador designado em ato separado investir-se-á no cargo mediante termo de posse no livro de atas da administração.

§ 1º Se o termo não for assinado nos trinta dias seguintes à designação, esta se tornará sem efeito.

§ 2º Nos dez dias seguintes ao da investidura, deve o administrador requerer seja averbada sua nomeação no registro competente, mencionando o seu nome, nacionalidade, estado civil, residência, com exibição de documento de identidade, o ato e a data da nomeação e o prazo de gestão.

Art. 1063. O exercício do cargo de administrador cessa pela destituição, em qualquer tempo, do titular, ou pelo término do prazo se, fixado no contrato ou em ato separado, não houver recondução.

§ 1º Tratando-se de sócio nomeado administrador no contrato, sua destituição somente se opera pela aprovação de titulares de quotas correspondentes, no mínimo, a dois terços do capital social, salvo disposição contratual diversa.

§ 2º A cessação do exercício do cargo de administrador deve ser averbada no registro competente, mediante requerimento apresentado nos dez dias seguintes ao da ocorrência.

§ 3º A renúncia de administrador torna-se eficaz, em relação à sociedade, desde o momento em que esta toma conhecimento da comunicação escrita do renunciante; e, em relação a terceiros, após a averbação e publicação.

Art. 1064. O uso da firma ou denominação social é privativo dos administradores que tenham os necessários poderes.

Art. 1065. Ao término de cada exercício social, proceder-se-á à elaboração do inventário, do balanço patrimonial e do balanço de resultado econômico.

### **3. Responsabilidade do empregador decorrente de acidente do trabalho.**

Conforme ponderamos, a responsabilidade civil subjetiva está pautada na culpa, enquanto a responsabilidade objetiva independe de dolo ou culpa, bastando à ocorrência do ato ilícito e o dano. Resta-nos estudarmos onde se enquadra a responsabilidade do empregador nos casos de acidente do trabalho tipo.

Para melhor compreensão da responsabilidade do empregador, no que diz respeito ao acidente do trabalho, transcrevemos mais uma vez os seguintes artigos: art. 7º - XXVIII *“seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”*;- e parágrafo único, 927, CC:” *Haverá obrigação de repara 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.”*

Verificamos que o dispositivo constitucional esteia-se na teoria da responsabilidade subjetiva do empregador, por outro lado a legislação infraconstitucional dispôs as hipóteses de responsabilidade objetiva, parágrafo único do artigo 927 do CC., o que acarretou divergência doutrinária e jurisprudencial ao tratar da responsabilidade do empregador nos casos decorrentes de acidente de trabalho típico e moléstias de origem ocupacional.

Sustentam alguns autores que a responsabilidade do empregador por acidente do trabalho ou doença profissional do empregado passou a ser objetiva depois da vigência do Código Civil de 2002, argumentam ainda que a Constituição Federal dispõe sobre o rol mínimo dos direitos dos trabalhadores.

Nesse entendimento *Mauro César de Souza* entende que o novo Código Civil normatiza a responsabilidade civil decorrente do acidente do trabalho, afirmando que “de subjetiva para objetiva, adotando-se a teoria do risco do trabalho”<sup>234</sup>.

Compactuando do mesmo entendimento, *José Affonso Dallegrave Neto* afirma que “independente do que dispõe o parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil, já havia elementos jurídicos em vigor, em específico o art. 2º da CLT e o paradigma do solidarismo constitucional (arts. 3º, I, 170 e 193), que davam suporte à teoria da assunção do risco pela empresa em relação ao dano emergente oriundo da execução regular do contrato de trabalho por parte do empregado. Ocorre que enquanto o artigo da CLT trata da assunção dos riscos da atividade econômica, o artigo do Código Civil trata da assunção dos riscos físicos especiais. Ambas são hipóteses de responsabilidade objetiva, sendo a primeira derivada do teoria do risco proveito (art. 2º, da CLT) e a segunda (art. 927, parágrafo único, CC) decorrente da teoria do risco criado”<sup>235</sup>.

*Raimundo Simão Melo* compartilha da corrente que defende a responsabilidade objetiva do empregador, entre outras observações, afirma que o acidente do trabalho muitas vezes decorre da ausência de cuidados mínimos e especiais na adoção de medidas coletivas e individuais de prevenção dos riscos ambientais. Além disso, há inúmeras atividades caracteristicamente perigosas, cujos acidentes não são considerados meros infortúnios do acaso. São eventos previsíveis e preveníveis. Suas causas são identificáveis e podem ser neutralizadas ou eliminadas. Não se confunde evento imprevisto com evento imprevisível. O evento imprevisível é desconhecido da comunidade humana que o observa; o evento imprevisto é indesejado tão-somente<sup>236</sup>.

---

<sup>234</sup> SOUZA, Mauro Cesar apud José Affonso Dallegrave Neto; “Responsabilidade .....”; p. 252.

<sup>235</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso, *idem*, op. cit, p. 252.

<sup>236</sup> MELO, Raimundo Simão de; “Responsabilidade Objetiva e inversão da prova nos acidentes de trabalho”; artigo publicado em *Júris Síntese IOB* – N° 75 – Jan/fev de 2009 -

Por outro lado, *Alexandre Agra Belmonte*, ao tratar da questão da responsabilidade do empregador, discorre que: “A indenização acidentária, decorrente do seguro previdenciário e assim da responsabilidade objetiva a cargo do órgão previdenciário (e, substitutivamente, do empregador que a obstar) não exclui a reparação pelas seqüelas causadas ao empregado por culpa ou dolo do empregador (responsabilidade subjetiva)”. E prossegue o autor: “A reparação infortunistica a cargo da previdência, proveniente do seguro obrigatório, decorre da teoria do risco integral, de natureza objetiva, sendo devida mesmo nos caso de culpa da vítima, mas tal reparação independe da responsabilidade do empregador pelos danos, na interpretação literal da lei, causados por dolo ou culpa; portanto, de natureza aquiliana ou subjetiva (art. 7º, XXVIII, da Constituição da República). Independe, porque o seguro é pago em virtude dos riscos normais do trabalho, enquanto a indenização patronal decorre de riscos provocados pelo empregador<sup>237</sup> .

*Amauri Mascaro Nascimento*, ao tratar da indenização acidentária e indenização civil afirma que: “A indenização civil devida diretamente pelo empregador, tem por fundamento o princípio da reparação de danos segundo o qual “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (CC, Art. 186) e fica obrigado a indenizar (CC, art. 927). Trata-se, por força do preceito constitucional específico, de hipótese de culpa aquiliana ou responsabilidade subjetiva. Não fosse o texto constitucional citado condicionar a obrigação de indenizar aos casos de culpa ou dolo do empregador, estaríamos diante de uma hipótese de responsabilidade objetiva (CC. Art. 927, parágrafo único) sempre que a atividade exercida pelo empregador expusesse o empregado a um risco de se acidentar. Todavia, a lei constitucional é específica, caso em que inaplicável é a subsidiariedade do direito comum<sup>238</sup> .

---

<sup>237</sup> BELMONTE, Alexandre Agra; op. cit., págs. 134-135.

<sup>238</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; “Iniciação .....”, p. 718.

Essa também é a posição de *Ari Beltran*, ao afirmar que “Todavia, ficou muito claro que nada mudou em relação à espécie de responsabilização, que, *in casu*, é iniludivelmente diferenciada daquela pela qual responde a instituição previdenciária, visto que o empregador somente responderá, de forma concorrente, *mediante a prova de dolo ou culpa*. Não há cogitar-se, pois, em responsabilidade objetiva, porquanto tal responsabilidade é subjetiva<sup>239</sup>”.

A jurisprudência também não é uníssona a respeito da matéria.

193072133 – ACIDENTE DE TRABALHO – RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR – No caso de acidente de trabalho, a responsabilidade civil do empregador existe apenas na hipótese de dolo ou culpa (art.7º, XXVIII, CF). VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS, MORAIS E ESTÉTICOS. Não há que se falar em redução dos valores fixados a título de indenização por danos materiais, morais e estéticos, se estes atendem suficientemente a finalidade dos institutos civis em debate e ao princípio da proporcionalidade e da razoabilidade. Recurso improvido. (TRT 2ª R. – RO 00710-2006-221-02-00-0 – (20090278938) – 12ª T. – Rel. Juiz Delvio Buffulin – DOE/SP 08.05.2009)

200017304 JCF.7 JCF.7.XXVIII – ACIDENTE DO TRABALHO – PRESTAÇÃO DE SERVIÇO – LEVANTAMENTO REPETITIVO DE PESO – LESÃO NA COLUNA VERTEBRAL – INCAPACIDADE LABORATIVA – RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR – APLICAÇÃO DAS TEORIAS SUBJETIVA E OBJETIVA – COMPATIBILIDADE – Prevê a Carta Magna, em seu artigo 7º, inciso XXVIII, como direito dos trabalhadores: "seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa". Tal dispositivo esteia-se na teoria subjetiva da responsabilidade. Contudo, isso não impede que possa responder, também, pela responsabilidade objetiva, porque a Constituição Federal apenas prevê o patamar mínimo

---

<sup>239</sup> BELTRAN, Ari Possidonio; “Direito do Trabalho.....”,p. 240.

civilizatório aos trabalhadores, o que não obsta que a legislação infraconstitucional possa lhes conferir outros direitos. In casu, a culpa é bem evidente, restando caracterizada a responsabilidade subjetiva da empresa, fazendo emergir o dever de indenizar pelos danos decorrentes de sua inação. E, ainda que não houvesse culpa, subsistiria o dever, com base na teoria da responsabilidade objetiva, em razão da exposição do trabalhador a atividades de riscos. Recurso conhecido e não provido. (TRT 16ª R. – Proc. 03679-2005-016-16-00-0 – (2007) – Rel. Juiz Luiz Cosmo da Silva Júnior – J. 18.10.2007).

Com efeito, desde o advento da Lei nº 5.316/1967, o acidente do trabalho passou a ser uma prestação previdenciária, cuidando-se de forma de seguro social de responsabilidade do INSS (responsabilidade objetiva), sendo mantida pelas legislações posteriores, incluindo as Leis nºs 6.367/1976 e 8.213/1991.

Por sua vez, a Lei n. 8.213 de 1991 define o acidente de trabalho-tipo e acidentes de trabalho, moléstia profissional equiparando-os.

A lei previdenciária define que acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

A lei prevê que a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador (§ 1º).

A lei equipara a acidentes de trabalho: - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II - doença do trabalho, assim

entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I (art. 20).

E ainda dispõe que não são consideradas como doença do trabalho (§ 1º): a) a doença degenerativa; b) a inerente a grupo etário; c) a que não produza incapacidade laborativa; d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Noutro ponto equipara ainda ao acidente do trabalho: I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de: a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho; c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; d) ato de pessoa privada do uso da razão; e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior; III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado; d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer

que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho (§ 1º) – (art. 21).

*Alexandre Agra Belmonte* discorre que “responde o empregador pelos acidentes típicos; pelas doenças ou enfermidades ocupacionais, assim entendidas as provocadas pelo exercício da profissão (doenças profissionais) ou das circunstâncias da realização do serviço ou do ambiente de trabalho (doença do trabalho); e, pelas concausas, que são, por força de lei, consideradas como acidente do trabalho (arts. 20 e 21, da Lei 8.913/91)”<sup>240</sup>. (...) E prossegue o autor: “a lei exclui do conceito de doença do trabalho a doença degenerativa; a inerente a grupo etário; a não produtora de incapacidade laborativa (a que provoca o afastamento do trabalho); e, a doença endêmica, não relacionada à natureza do trabalho (§ 1º do art. 20 da Lei 8.213/91).

A responsabilidade civil do empregador decorrente de acidente do trabalho ou moléstia de origem ocupacional, para alguns, é subjetiva (art. 7º, XXVIII, da CF), devendo o empregado provar a culpa do empregador para reclamar a reparação pelo dano sofrido. Outros doutrinadores entendem que pode ser excepcionalmente objetiva (par. único, art. 927, CC – teoria do risco).

De qualquer forma, feitas tais considerações, temos que a partir da identificação do dano e constatação do nexo causal, caracteriza-se a responsabilização do empregador. Contudo, cumpre-nos destacar os motivos atenuantes e excludentes de tal responsabilidade.

De forma geral, se o nexo causal não for configurado, não há falar em responsabilidade da empresa. Assim, não haverá nexo causal se o evento se der por culpa exclusiva da vítima, por força maior ou caso fortuito. Como atenuantes de responsabilidade, a doutrina fala em culpa concorrente e

---

<sup>240</sup> BELMONTE, Alexandre Agra, *op.cit.*, p. 132.

culpa comum, as quais poderão abrandar a responsabilidade do empregador, interferindo na extensão da reparação, mas não serão excludentes.

Nessa esteira, *Maurício Godinho Delgado* lembra que: “há circunstâncias que atenuam tal responsabilidade, podendo, em certos casos, até mesmo, eliminá-la. Em primeiro lugar, a não consistente comprovação do dano, e em segundo lugar, a não comprovação do nexo causal entre o dano e o ambiente laborativo ou entre aquele e atos ou omissões do empregador e seus prepostos. Em terceiro lugar, a comprovação pela empresa, de culpa exclusiva pelo trabalhador no tocante ao surgimento da lesão. A culpa exclusiva obreira, evidentemente, afasta a responsabilidade empresarial. E prossegue o autor, a culpa obreira concorrente, entretanto, não tem o condão de excluir essa responsabilidade; mas pode, sem dúvida, atenuá-la, em conformidade com as circunstâncias do caso examinado. A atenuação da responsabilidade repercutirá na atenuação indenizatória, reduzindo-se, proporcional e adequadamente, o montante da respectiva reparação”.<sup>241</sup>

Após as considerações a respeito da responsabilidade do empregador decorrente de acidente de trabalho, importante verificar quais suas consequências na relação de trabalho.

A moléstia de origem ocupacional tem como consequência a manutenção no emprego nos casos em que o empregado tenha condições de assumir o seu posto de trabalho, sendo-lhe garantida a estabilidade no emprego. Entretanto, no caso da incapacidade laboral, lhe será devida a respectiva indenização.

Além das obrigações de natureza contratual, caberá ao empregador as reparações civis de caráter pecuniário, consistentes em danos materiais, (lucros cessantes, pensionamento, etc.) e danos morais (indenização).

---

<sup>241</sup> DELGADO, Maurício Godinho, *op. cit.*; pags. 620-621.

A indenização por dano moral não é excludente da indenização por dano material, tais pedidos são cumulativos, nos termos da Súmula nº 37 do Superior Tribunal de Justiça, “*São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato*”.

A indenização por dano moral exerce uma dupla função, a primeira é a de compensar a vítima, minimizando sua dor, angústia, humilhação, e a segunda tem um caráter punitivo e pedagógico para o ofensor, prevenindo-o das conseqüências de sua conduta que gerou o dano, para que ela não se repita.

A valoração do *dano moral* é o aspecto mais difícil de seu estudo, não oferecendo segurança absoluta de justiça nenhum dos dois critérios propostos para a fixação da indenização: - o arbitramento pelo juiz, na sentença ou em sua liquidação, e o da tarifação de valor, com base nos vários referenciais disponíveis.

Uma preocupação recorrente entre os operadores do direito é a quantificação da indenização. É certo que o valor atribuído não supre a dor do indenizado, mas deve ser determinada pela extensão do dano. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e a extensão do dano, poderá o juiz reduzir ou ampliar, equitativamente, a indenização (art. 944, CC).

*Clayton Reis* afirma que: “Em nossa doutrina nacional, destaca o Professor Antonio Montenegro: predomina o entendimento de que a fixação da reparação do dano moral deve ficar ao prudente arbítrio dos juízes. Comungam desse sentir, entre nós, Wilson Melo da Silva e Aguiar Dias, para quem o arbitramento é critério por excelência para indenizar o dano moral.” E mais: “Para o Desembargador Sady Gusmão, citado pelo professor Antonio Montenegro, o ideal, ou pelo menos mais seguro e democrático, seria a

indenização tarifada de um a dez salários mínimos, tendo em vista as peculiaridades de cada caso concreto, como ocorre nos acidentes do trabalho embora esta parte seja revivescência do vetusto sistema da composição pecuniária.<sup>242,</sup>

Acrescenta ainda que: “A idéia prevalente do livre arbítrio do Magistrado ganha corpo na doutrina e jurisprudência, na medida em que transfere para o juiz o poder de aferir, com o seu livre convencimento e tirocínio, a extensão da lesão e o valor da reparação correspondente. Afinal, é o juiz quem, usando de parâmetros subjetivos, fixa a pena condenatória de réus processados criminalmente e/ou estabelece o quantum indenizatório, em condenação de danos ressarcitórios, de natureza patrimonial<sup>243</sup>”.

Esse é o posicionamento da Jurisprudência:

Indenização por danos morais. Natureza de sua fixação. Quando se fala em indenização extrapatrimonial, não se cogita do ressarcimento propriamente de um dano, mas na fixação de uma quantia simbólica, a fim de refazer psicologicamente a dor do ofendido, e impingir ao ofensor o medo e a reflexão, no sentido de não mais agir da maneira como agiu. A indenização de que aqui se fala, portanto, tem adorno distinto da concepção originária ou ordinária que desfrutamos. Tem ela, no plano do agressor, um “caráter punitivo”, assim encarado pela busca, com a condenação, de um castigo pelo dano originado pela ofensa que este praticou, aliando-se a isto, uma conduta ou caráter educativo e/ou corretivo, no sentido de criar, em seu íntimo, ambiente para uma reflexão sobre o mal perpetrado, a fim de que este não venha a repeti-lo novamente. De outro lado, e agora no plano do ofendido, oferece-se a ele algo com “caráter compensatório”, mas não no sentido que nos é de prática e conceituação cotidiana, mas na acepção do estabelecimento de um estado de prazer, em contrapartida ao mal sofrido. Não se cria ou

---

<sup>242</sup> REIS, Clayton,; “O dano moral”; págs. 93-94.

<sup>243</sup> *Idem, ibidem.*

estabelece, portanto, compensação aritmético-matemática e/ou economicista, como vulgarmente nos é dado pensar. A sutileza da situação, portanto, impõe-nos raciocínio diferente.” Ac. TRT 3ª Reg., 2ª T (RO 6248/00), Rel. Juiz Emerson José Alves Lage, DJ/MG 04/04/01, p. 18.

(“DICIONÁRIO DE DECISÕES TRABALHISTAS”, B. Calheiros Bomfim e Outros, 33ª Edição, Edições Trabalhistas, os. 118/119).

18032283 JCPC.130 – LIVRE CONVENCIMENTO MOTIVADO – INEXISTÊNCIA DE CERCEIO DO DIREITO DE DEFESA – Incumbe ao Juiz, por força do disposto no art. 130 do CPC, determinar as provas necessárias à instrução do processo, bem como indeferir a realização de diligências inúteis ou simplesmente protelatórias. Assim, se a prova visava demonstrar a inexistência de culpa da empresa, quando já existente nos autos elementos suficientes à formação da convicção do magistrado, não caracteriza, o malsinado cerceamento do direito de defesa. DANO MORAL – DA REDUÇÃO DO QUANTUM DEBEATUR – Ao valorar a indenização por danos morais, o magistrado deve observar a extensão do dano causado, ou sua repercussão, a permanência temporal, a intensidade do dano, continuidade ou reincidência habitual do ato causador do dano, e a situação econômica de infrator e vítima, de forma que não se caracterize indenização excessivamente onerosa para um e enriquecimento ilícito para outro. Considerando esses requisito e os danos sofridos pelo trabalhador, o quantum arbitrado na R. sentença - R\$ 120.000,00 - se mostra vultoso, ainda mais que demonstrado na prova pericial que as lesões perpetradas não são permanentes, além do que não houve exposição vexatória do Reclamante sob nenhum aspecto. (TRT 23ª R. – RO 00778.2005.031.23.00-4 – Relª Juíza Leila Calvo – J. 15.12.2005) - (Fonte: Repositório Autorizado de Jurisprudência – CD-ROM- Júris Síntese IOB – Nº 75 – Jan-Fev/2009).

2088207 JCPC.20 JCPC.20.3 – APELAÇÃO CÍVEL – AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS

MORAIS – OFENSA DEMONSTRADA – INDENIZAÇÃO DEVIDA – QUANTUM INDENIZATÓRIO – MAJORAÇÃO – SENTENÇA CONDENATÓRIA – INCIDÊNCIA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO – INTELIGÊNCIA DO ART. 20, § 3º, CPC – RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO – A quantia arbitrada a título de indenização por danos morais deve ser fixada com razoabilidade para que sirva ao mesmo tempo de compensação pela dor sofrida e de instrumento de repreensão do ofensor, sem contudo se tornar fonte de enriquecimento. Os honorários advocatícios, nas sentenças condenatórias, devem ser arbitrados em percentual sobre o valor da condenação, em observância ao disposto no § 3º art. 20 do Código de Processo Civil. (TJMS – AC 2006.011636-3/0000-00 – Campo Grande – Rel. Luiz Tadeu Barbosa Silva – J. 25.09.2008) – (Fonte: Repositório Autorizado de Jurisprudência – CD-ROM- Júris Síntese IOB – Nº 75 – Jan-Fev/2009)

34029472 – RESPONSABILIDADE CIVIL – ACIDENTE DO TRABALHO – QUEDA DO TRABALHADOR – CULPA DO EMPREGADOR – CUMULAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS – RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR – PENSÃO AOS DEPENDENTES – A parte que contratou o serviço do obreiro é responsável pelas conseqüências do acidente que vitimou o operário. - Constitui-se dano moral, reparável civilmente, sofrimento dos familiares da vítima por acidente que lhe tirou a vida, deixando os dependentes no desamparo. - No arbitramento do valor da reparação pelo dano moral, examina-se cada caso concretamente, em função da situação da vítima e da gravidade do fato, levando-se em conta que o arbitramento irrisório faz desaparecer o sentido de punição, e a fixação em valor muito elevado se transforma em fonte de enriquecimento ilícito. (TAMG – AP 0433179-9 – (91227) – Betim – 6ª C.Cív. – Rel. Juiz Valdez Leite Machado – J. 14.10.2004) - (Fonte: Repositório Autorizado de Jurisprudência – CD-ROM- Júris Síntese IOB – Nº 75 – Jan-Fev/2009)

15007282 – RESPONSABILIDADE CIVIL – Ação ordinária de indenização por danos morais e estéticos - Acidente de trabalho - Julgamento procedente - Apelações cíveis de ambas as partes - Preliminar de coisa julgada - Rejeitada - Perda do braço direito - Dano configurado - Nexo de causalidade existente - quantum elevado - Apelo do autor - Improvido - Apelo da empresa/ré - Provido em parte. - Permite-se a cumulação de valores autônomos, um fixado a título de dano moral e outro a título de dano estético, derivados do mesmo fato, quando forem passíveis de apuração em separado, com causas inconfundíveis.- a indenização deve ser fixada em termos razoáveis, não se justificando que a reparação venha a constituir-se em enriquecimento indevido, considerando os princípios da moderação e proporcionalidade orientados pela doutrina e jurisprudência. (TJSE – AC 1706/2002 – (Proc. 7077/2002) – (2004747) – 2ª C.Cív. – Rel. Des. José Artêmio Barreto – J. 16.03.2004) - (Fonte: Repositório Autorizado de Jurisprudência – CD-ROM- Júris Síntese IOB – Nº 75 – Jan-Fev/2009).

*Augusto Zenum* discorre que: “A par dessa veracidade, há que atentar para o fato de a Constituição Federal ter concedido ampla abertura para a reparação do dano moral, mas, isto não pode ser levado ao abuso, como já vem acontecendo, através de ações inconsistentes . Vale dizer que o dano moral não se dá a trouxe-mouxe , por ficta suposição, que, ao cabo e ao fim, tem de ser rechaçada pelo magistrado, que não pode estar à mercê de caprichos hedonísticos, de emulações, de leguleios, que se acham nas camadas etéreas do nada. Às vezes o indivíduo imagina estar sofrendo dano moral, quando, na realidade, inexistente, não resiste ao menor embate e se transforma num pesadelo, que se não coaduna com o Direito e é repelido pela Justiça, ao ser convocada.<sup>244,,</sup>

Importante o justo equilíbrio na compensação do lesado e na punição do ofensor, pois há de se tomar cuidado para que tais indenizações não se tornem forma de locupletamento ilícito do empregado.

---

<sup>244</sup> ZENUM, Augusto; “Dano Moral e sua reparação”, Rio Forense, 1995, p. 128.

Para fins de complementação do estudo da responsabilidade do empregador, podemos ainda classificá-la nos seguintes casos que estão em pauta hodiernamente: - grupo econômico, objetiva e subsidiária; - sucessão de empregadores, responsabilidade do sucessor; - extinção do estabelecimento, responsabilidade objetiva; - supressão de horas extras, responsabilidade objetiva; - dispensa obstativa, responsabilidade objetiva; - trabalho temporário, responsabilidade do tomador de serviços; - empreiteiro principal, a responsabilidade solidária passiva é do empreiteiro principal; - a falta de anotação da Carteira de trabalho e Previdência Social enquadra-se na modalidade de responsabilidade civil objetiva da empresa ou do empregador; - no caso de consórcio de empregadores rurais ocorre a existência do pacto de solidariedade entre eles conferindo a responsabilização objetiva; - no caso de condomínios residenciais a responsabilidade é solidária e objetiva; - o dono da obra por sua vez não possui qualquer responsabilidade quer seja subsidiária, quer seja solidária. No caso da empregada gestante a responsabilidade do empregador é objetiva em relação à gestante (Súmula n. 244 do C. TST).

### **3. A responsabilidade do empregador e a falta grave patronal**

Em primeiro lugar, o empregador tem a responsabilidade de garantir respeito aos direitos de personalidade do empregado, tais como o direito à intimidade ou à privacidade, direito de liberdade de pensamento, bem como a liberdade de modo de vida. O trabalhador tem direito de não ser discriminado, com fundamento no princípio da igualdade.

A responsabilidade do empregador é consequência do cumprimento de suas obrigações, sendo que suas principais obrigações são: a de proporcionar trabalho, a de remunerar os serviços prestados pelo empregado, conceder férias, pagar os décimos terceiros salários, assinar a CTPS com o devido recolhimento das parcelas previdenciárias, efetuar os depósitos fundiários mensais, etc. Ou seja, cumprir as cláusulas estabelecidas no contrato de trabalho e na legislação trabalhista.

Além das obrigações acima relacionadas, o empregador possui deveres inerentes a sua posição, devendo agir com boa-fé, cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho preservando a saúde do empregado, não violar sua honra e dignidade, etc.

Principalmente, como bem se observou no decorrer do presente estudo, o empregador não deve extrapolar os limites do contrato de trabalho, sob pena de incorrer em abuso de direito (art. 187 do CC), além de possibilitar a rescisão indireta do contrato (art. 483, “d”, CLT).

O empregador deverá destinar ao empregado o devido tratamento, sem excesso de rigor, como no caso de proibição do uso do banheiro fora do período de intervalo. O ambiente de trabalho deve ser salubre, de acordo com as normas de saúde e segurança do trabalho, de modo que, o empregado não

corre perigo manifesto de mal considerável. Jamais o empregado deverá ser ofendido fisicamente.

O empregador tem a obrigação de exigir que os serviços prestados pelo empregado sejam compatíveis com suas forças físicas ou mentais, pois caso contrário, além de incorrer em falta grave patronal, o empregador será responsável civilmente pelos danos sofridos pelo empregado no desenvolvimento de suas atividades laborais. Como no caso, por exemplo, da ocorrência de acidente de trabalho por culpa do empregador.

Ressaltamos, pois, que a responsabilidade do empregador não se limita ao cumprimento das obrigações insertas na legislação trabalhista, mas atinge também a seara da responsabilização civil nas hipóteses cabíveis.

As hipóteses elencadas no art. 483, da CLT, que podem propiciar a responsabilidade civil do empregador estão intimamente ligadas ao grande avanço jurídico e social na evolução das teorias relacionadas ao instituto alcançando o direito do trabalho.

Partimos da chamada responsabilidade subjetiva, baseada na culpa do empregador, para a teoria da responsabilidade objetiva (apenas nas hipóteses previstas em lei e atividades de risco profissional) e, finalmente, para a teoria do risco profissional, conforme analisado, parágrafo único do art. 927 do Código Civil de 2002.

Conforme já analisamos, para aqueles que adotam a teoria do risco, a culpa do empregador no evento danoso é irrelevante, bastando à presença do dano e do nexo de causalidade, já que a obrigação de indenizar surge automaticamente do risco da atividade empreendida.

Inúmeras são as possibilidades de geração de responsabilização civil do empregador, tanto quando comete atos de discriminação, violação à honra e vida privada do empregado, quanto quando provoca acidente do trabalho-tipo e doenças profissionais (típicas ou atípicas).

Quando tratamos dos limites do poder diretivo do empregador, podemos analisar as hipóteses em que o empregador abusa do poder de direção (nos casos de revista íntima fora dos limites da razoabilidade, nos casos de excesso violação de correspondência eletrônica, escuta telefônica sem ordem judicial, utilização de câmeras de vídeo em locais inapropriados, etc.) e comete ato ilícito, causando dano ao empregado, devendo o empregador reparar os danos de ordem moral e material causados ao empregado.

Podemos concluir que todo rol taxativo das hipóteses previstas no art. 483, da CLT que justificam a rescisão indireta do contrato de trabalho pode ser inserido no âmbito da responsabilização civil do empregador, especialmente nos seguintes casos: - alíneas “a”, nos casos em que for exigido do empregado serviços superiores às suas forças; - alínea “d”, descumprimento contratual (ex. redução salarial), alínea “e”, ato lesivo da honra e boa fama (assédio moral, assédio sexual, dano moral); alínea “f”, nos casos de ofensa física.

## **CAPÍTULO V – A AMPLIAÇÃO DA COMPETÊNCIA TRABALHISTA E A INDENIZAÇÃO MORAL DOS DANOS PELO EMPREGADOR**

### **1. A Emenda Constitucional nº 45 e a ampliação da competência da Justiça do Trabalho**

A Emenda Constitucional nº 45, de 2004, alterou a redação da Constituição Federal, ampliando a competência da Justiça do Trabalho, remetendo-lhe ações antes pertencentes à Justiça Comum. A Justiça do Trabalho ganhou mais notoriedade no âmbito jurídico e empresarial.

Conforme analisaremos a seguir algumas ações decorrentes da relação de trabalho antes processadas e julgadas na Justiça Comum, passaram a competência da Justiça do Trabalho, de maneira benéfica à ordem jurídica e social.

Antes da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, o art. 114 da Constituição Federal previa: “*Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas*”.

*Carla Teresa Martins Romar* afirma que “Com base nesta redação, a doutrina afirmava que a competência material da Justiça do Trabalho abrangia uma “competência material natural ou específica” e uma “competência material decorrente”<sup>245</sup>.

A mesma autora esclarece que a competência material específica referia-se à competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar

---

<sup>245</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira; ROMAR, Carla Teresa Martins; GITELMAN, Suely Ester; “Competência da Justiça o Trabalho e EC nº 45/2004”; editora Atlas; 2008, p. 13

os conflitos decorrentes das relações de emprego, enquanto a competência material decorrente poderia solucionar, sempre na forma da lei, controvérsia decorrente de relações jurídicas diversas da relação de emprego<sup>246</sup>.

No entanto, com o advento da EC 45, o art. 114, da CF, passou a ter a seguinte redação:

"[Art. 114](#). Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as *ações oriundas da relação de trabalho*, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

(...)

VI *as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho*;

(...)

IX *outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei*.

(nossos destaques)

Assim, a Emenda Constitucional ampliou a competência da Justiça do Trabalho, antes limitados aos litígios envolvendo direitos e obrigações oriundos da relação de emprego, ou seja, dissídios individuais e coletivos decorrentes do contrato firmado entre trabalhador e empregador para abranger ações oriundas da relação de trabalho.

Nessa esteira, *Arnaldo Sussekind* afirmou que “A modificação de maior repercussão no Judiciário trabalhista concerne à expressão: “as ações oriundas da relação de trabalho”. Antes, o *caput* do art. 114 mencionava “os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores”, isto é, os litígios oriundos da relação de emprego, podendo

---

<sup>246</sup> *Idem, ibidem.*

alcançar “as controvérsias decorrentes das relações de trabalho” somente quando a lei específica o determinasse “<sup>247</sup>”.

Com o advento da Emenda Constitucional nº 45, a Justiça do Trabalho abarcou também as relações de trabalho. Desse modo, além do trabalho subordinado, qualquer controvérsia decorrente do contrato-atividade passou a ser dirimido pela Justiça do Trabalho. O fundamento da fixação da competência é a pessoa do trabalhador, independente da modalidade do serviço prestado.

Fundamental ainda melhor para compreensão de o tema definirmos, a expressão “relação de trabalho”, para fins da análise da competência da Justiça do Trabalho.

A expressão “relação de trabalho” é gênero da qual “relação de emprego” é espécie, podendo inclusive, em sentido *lato*, abranger relações entre pessoas jurídicas, como por exemplo, prestadores de serviços, com exceção das relações de consumo e daquelas que envolvem servidores públicos estatutários, deixando para o âmbito da Justiça do Trabalho os litígios embasados nos princípios do direito do trabalho, especialmente o da razoabilidade.

Segundo *Amauri Mascaro Nascimento*, “tanto pode ser compreendida como indicativa de um universo de relações jurídicas ou contratos de atividade nos quais o objeto preponderante do vínculo jurídico é a atividade da pessoal que presta serviços para outra, para uma empresa ou para uma pessoa física, como, também, relação de trabalho como sinônimo de relação de emprego” <sup>248</sup>.

---

<sup>247</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; “artigo.....”; *Juris Síntese IOB*;

<sup>248</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; “A competência da Justiça do Trabalho para relação de trabalho, *apud* ROMAR, Carla Teresa Martins Romar, “A Competência .....,” p. 14

No entanto, referida expressão gera inúmeras interpretações doutrinárias, sendo de suma importância traçarmos alguns limites para o alcance da matéria em estudo. O ponto principal e indiscutível é de que a relação de trabalho deve ser composta por no mínimo uma pessoa física, não comportando que a relação seja formada por duas pessoas jurídicas, pois assim, a relação em questão perderia o objetivo do legislador ao ampliar a competência e desvirtuaria a competência material da Justiça do Trabalho para abarcar outras relações jurídicas, inclusive de consumo.

Pois bem, como já visto, a relação de emprego é aquela que preenche os requisitos previstos no art. 3º da CLT, sendo espécie do gênero relação de trabalho. Assim, além da relação de emprego, a relação de trabalho comporta outras relações jurídicas desde que exista a prestação de serviço, como por exemplo o trabalho autônomo, eventual, avulso, etc.

*Carla Teresa Martins Romar*, na esteira da orientação de *Amauri Mascaro Nascimento*, entende que os requisitos básicos que delineiam a relação de trabalho são: profissionalidade, pessoalidade e a própria atividade do prestador de serviço como objeto do contrato<sup>249</sup>. A profissionalidade pressupõe a intenção do trabalho em si e de ser remunerado. A pessoalidade significa que os serviços devem ser prestado por pessoa física diretamente, e finalmente, a prestação de serviços constitui o objeto da contratação.

Outro ponto relevante em relação à ampliação da competência consiste nas transformações das relações de trabalho, que criam, cada vez mais, outras formas de trabalho, além da relação de emprego, no contexto econômico-jurídico, implicando a diminuição da subordinação jurídica nas relações de trabalho. Por exemplo, o trabalho prestado por trabalhadores autônomos, parassubordinados, terceirizados, cooperados, etc.

---

<sup>249</sup> *Idem*, p. 16

Por outro lado, surgem novos conflitos decorrentes dessas novas formas de relação jurídica, as quais não podem ficar sem proteção, uma vez que o direito deve acompanhar a realidade e a dinâmica dos fatos. O princípio protetor que rege o direito do trabalho deve ter sua aplicação estendida aos novos conflitos?

Não adentraremos nessa discussão, mas, fato é que a Justiça do Trabalho tem se demonstrado competente para processar e julgar os inúmeros conflitos advindos dessas novas relações jurídicas.

*Arnaldo Sussekind*, ao comentar o tema, afirma que: “O mais relevante princípio do Direito do Trabalho é o da proteção do trabalhador, do qual são filhos legítimos os princípios da norma mais favorável, da condição mais benéfica, do *in dubio pro operario* da primazia da realidade e outros de aplicação limitada à relação de emprego”<sup>250</sup>.

Diante desse quadro, verificou-se a necessidade de ampliar a competência da Justiça Especializada visando proteger trabalhadores que, por diversas razões, não estariam contemplados pelos pressupostos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT.

Destarte, a discussão da expressão outrora sem relevância (“decorrentes da relação de trabalho”), agora ganhou maior espaço entre os juristas, divergindo e criando entendimento interpretativo a respeito da expressão introduzida pela Emenda Constitucional (incisos I e VI).

Outros tipos de trabalhadores que mantém relação diversa da relação de emprego, além do rol supracitado, antes da EC, já eram amparados por lei especial.

---

<sup>250</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; artigo .....

Era o caso do trabalhador avulso que presta serviços em portos sem relação de emprego, mas se distingue do autônomo porque se lhe aplicam diversas normas legais de natureza trabalhista. A relação não é contínua, como ocorre com a do empregado, porquanto o trabalho a ser executado depende do sindicato do qual a mão-de-obra é requisitada ou, quando for o caso, do órgão gestor da mão-de-obra portuária; mas também se diferencia do trabalho autônomo porque o executor não assume os riscos da atividade empreendida. A competência da Justiça do Trabalho já estava fixada em lei especial, autorizada pela regra da Carta Magna<sup>251</sup>.

O representante comercial é contratado por uma sociedade comercial para representá-la com poderes e limitações estipulados no contrato de representante comercial. Há, portanto, duas pessoas que se vinculam juridicamente nos termos do ajuste. A lei nº 4.886, de 1965, regula as atividades dos representantes comerciais autônomos, quer se trate de pessoa física ou de pessoa jurídica. É indubitável, porém, que só haverá relação de trabalho quando o representante for pessoa física, pois a pessoalidade, no que tange ao prestador dos seus serviços, é fundamental para configurá-la<sup>252</sup>.

A ausência da necessária cautela poderia levar a uma inundação de processos, na Justiça do Trabalho, além de que desvirtuar-se-ia a verdadeira função social desta, acarretando efeitos perversos não pretendidos pela EC nº 45.

Feitas tais considerações no que tange a expressão relação de trabalho passamos à análise do inciso VI do referido artigo. Tal inciso trata especificamente das *ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho*.

---

<sup>251</sup> *Idem, ibidem.*

<sup>252</sup> *Idem, ibidem.*

Há divergências doutrinárias na interpretação da expressão “relação de trabalho” e “decorrentes de acidente de trabalho”. Entretanto, o acidente de trabalho decorre da relação de trabalho. Portanto, a conclusão é que as ações decorrentes de acidente de trabalho ou doença profissional devem ser processadas e apreciadas pela Justiça do Trabalho.

Noutro ponto, ressaltamos que não há de se confundir as ações acidentárias movidas contra o órgão previdenciário (art. 109, da CF e art. 129, II da Lei n. 8.213/91) relacionadas aos benefícios previdenciários, cuja competência é da Justiça Comum, com as ações de acidente de trabalho-tipo e doenças profissionais movidas contra o empregador por responsabilidade civil deste.

## **2. Da indenização por dano moral ou patrimonial e o conflito de competência.**

A posição da doutrina atual, em se tratando do conflito de competência, é, nas palavras de *Enoque Ribeiro dos Santos*, “Em face da promulgação da Emenda Constitucional n. 45/2004, que deu nova redação ao art. 114 da Carta Magna e promoveu o elastecimento da competência da Justiça do Trabalho para abrigar não apenas as relações de emprego, como também abarcar as relações de trabalho, não remanesce qualquer dúvida na doutrina quanto à tese da admissibilidade do dano moral, e por conseguinte, do dano moral trabalhista”<sup>253</sup>.

O art. 114, inciso VI, ao dispor que compete a JT processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho, alargou significativamente seu campo de atuação. Inúmeras ações de indenização decorrentes de acidente de trabalho típico e doença profissional que antes eram processados e julgados na Justiça Comum foram levados à Justiça Especializada.

Com a vigência da Emenda Constitucional, também sobrevieram debates polêmicos em relação a sua interpretação, uma vez que alguns fatores ficaram omissos com a sua promulgação. Inicialmente, não se sabia como proceder-se em relação às ações indenizatórias que estavam em andamento, para alguns, o texto permitia dupla interpretação, gerando num primeiro momento insegurança jurídica referente a tais ações.

Esse conflito de cunho processual, inicialmente, dificultou a celeridade da prestação jurisdicional, algumas ações foram bastante prejudicadas. Entretanto, o Supremo Tribunal Federal firmou seu

---

<sup>253</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos; “O Dano Moral na Dispensa do Empregado”; 4ª Edição; Ed. Ltr; 2009; p. 137

posicionamento atribuindo, por fim, a competência dessas ações para a Justiça do Trabalho.

Nas palavras de *Arnaldo Sussekind* “A competência para julgar ações de indenização por dano moral ou patrimonial de atos praticados no curso da relação de emprego foi afirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho, enquanto que o Superior Tribunal de Justiça concluía pela competência da Justiça Comum, e o Supremo Tribunal Federal se pronunciou, em acórdão da lavra do Ministro Sepúlveda Pertence, em favor da Justiça do Trabalho: *Cuidasse, pois, de dissídio entre trabalhador e o empregador, decorrente de relação de trabalho, o que basta, conforme o art. 114 da Constituição, a afirmar a competência da Justiça do Trabalho, nada importando que deva ser resolvido à luz de normas de Direito Civil.*” (Ac. de 17.11.1998, no RE 238.737-4)<sup>254</sup>”

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento nesse sentido, nos termos da Súmula nº 392 – “DANO MORAL.COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. (Conversão da OJ n. 327 da SDI – 1)

***“Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho”.***

Vejamos a jurisprudência a respeito da matéria:

193066785 JCF.114 – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – AÇÃO AJUIZADA NA JUSTIÇA COMUM – CONFLITO DE COMPETÊNCIA – A Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004, ampliou significativamente a competência da Justiça do Trabalho, acrescentando à redação do artigo 114 da Constituição Federal o inciso VI, que prevê

---

<sup>254</sup> SUSSEKIND, Arnaldo, artigo, *cit.*

competir a esta Justiça especializada processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho. Entretanto, por imperativo de política judiciária, o Supremo Tribunal Federal passou a entender que só são da competência da Justiça do Trabalho ações iniciadas anteriormente à Emenda Constitucional nº 45/2004 em que não tenham sido proferidas sentenças de mérito pela Justiça Comum Estadual. Considerando que já houve sentença de mérito proferida nestes autos, declaro a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar a questão e suscito conflito negativo de competência ao Superior Tribunal de Justiça. (TRT 2ª R. – RO 00479-2006-255-02-00-1 – 3ª T. – Relª Juíza Mercia Tomazinho – DOE/SP 10.02.2009)

130144547 – RECURSO DE REVISTA – DANO MORAL – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – A Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho, de acordo com o disposto no artigo 114 da Constituição Federal. Decisão do Regional exarada de acordo com o disposto na Orientação Jurisprudencial nº 327 da SBDI-1 desta Corte. Recurso de Revista não conhecido. (TST – RR 509.786/1998.6 – 1ª T. – Relª Juíza Conv. Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro – DJU 08.04.2005)JCF) JCF.114

Certo é que a Emenda Constitucional deu maior credibilidade à Justiça do Trabalho, elevando sobremaneira sua importância na seara jurisdicional.

A Justiça Comum e a Justiça do Trabalho declinavam da competência nessas ações, suscitando assim um conflito negativo de competência em razão da matéria. Nesses casos, os processos foram encaminhados ao Supremo Tribunal Federal ou ao Supremo Tribunal de Justiça que determinaram

que os processos que já haviam sido julgados pela Justiça Comum, ali permanecessem, enquanto que os processos que ainda pendiam de julgamento, fossem remetidos para a Justiça Especializada, bem como os processos novos, os quais deveriam ser distribuídos na Justiça do Trabalho.

## **CONCLUSÃO**

Os elementos que caracterizam a figura do empregador para fins de direito do trabalho estão diretamente ligados aos requisitos ensejadores do vínculo de emprego. O empregador admite, assalaria e dirige a prestação dos serviços do empregado. Este por sua vez, deve prestar seus serviços com pessoalidade, habitualidade, mediante recebimento de salário, tendo como traço distintivo a subordinação jurídica do trabalhador ao seu empregador.

A legislação pátria prevê diversas espécies de empregadores, sendo que o empregador pode ser pessoa física ou jurídica, enquanto que a característica que diferencia o empregado de outros trabalhadores é que ele deve ser pessoa física. O empregador pode ser tanto a empresa, como os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, bem como o empregador doméstico, empregador rural, entre outros.

O risco da atividade econômica empresarial é assumido somente pelo empregador, em contrapartida, o empregador detém o poder de direção que, em sentido *lato*, consiste na faculdade da administração do negócio. O poder de direção compreende três vertentes: o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar.

O poder de organização diz respeito ao modo de como as atividades devem ser desenvolvidas pelos empregados, traçando seus padrões técnicos, fixando as condições e estabelecendo regras. O poder de controle visa à garantia de que o trabalho esteja sendo executado dentro dos parâmetros por ele estabelecidos. E finalmente, o poder disciplinar é aquele que permite punir o trabalho nas hipóteses pautadas na legislação, objetivando a efetividade da adequada prestação dos serviços.

O poder diretivo do empregador não é absoluto, existem limites que lhe são impostos restringindo-lhe a atuação. Tais limites não estão fundamentados taxativamente na legislação, todavia a doutrina e a jurisprudência entendem que os limites estão intrínsecos na relação jurídica, na medida em que o empregador tem o dever de preservar os direitos fundamentais do trabalhador (à vida, à integridade, à dignidade, à liberdade, à segurança, à privacidade e à propriedade). O empregador quando ultrapassa os limites do seu poder diretivo pode incorrer em falta grave, bem como ser responsabilizado civilmente.

A falta grave patronal, ou justa causa como preferem alguns autores, consiste no cometimento de uma infração de natureza gravíssima em que incorre o empregador, elencada no art. 483, CLT, alíneas “a” a “g”, impossibilitando na maioria das vezes o prosseguimento da relação de emprego. *In casu*, caberá a rescisão indireta do contrato, que é uma das formas de dissolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregado.

As responsabilidades do empregador decorrem de suas obrigações de origem contratual, tais como, de proporcionar trabalho, de remunerar os serviços prestados pelo empregado, conceder férias, pagar os décimos terceiros salários, assinar a CTPS com o devido recolhimento das parcelas previdenciárias, efetuar os depósitos fundiários mensais, cumprir normas de segurança, higiene e medicina do trabalho.

A responsabilidade do empregador vai além do cumprimento das obrigações previstas na legislação trabalhista, podendo escalar para a responsabilização civil.

A responsabilidade civil é a reparação do dano causado pelo agente que cometeu ato ilícito. Quando o agente não incorre em dolo ou culpa a responsabilidade civil será considerada objetiva, por outro lado, quando há a intenção do agente, ou a ocorrência de culpa, diz-se que a responsabilidade é

subjetiva. Mencionamos também a teoria do risco que pressupõe a responsabilidade objetiva exclusivamente pelo risco da atividade.

Na seara do direito do trabalho, a responsabilidade civil do empregador tem destaques nos casos de acidente de trabalho ou moléstias de origem ocupacional (infortúnios) que ensejam indenizações por danos materiais e morais. A jurisprudência e a doutrina divergem sobre a responsabilidade do empregador por força do par. único do art. 927 do CC de 2002 (responsabilidade objetiva) e art. 7º XXVIII, da CF (responsabilidade subjetiva). Aparentemente, a corrente da responsabilidade subjetiva é predominante e está fundamentada na hierarquia das normas.

A responsabilidade do empregador nas modalidades da falta grave apontadas no art. 483, da CLT também propiciam a responsabilização civil do empregador, principalmente: - alíneas “a”, nos casos em que for exigido do empregado serviços superiores às suas forças; - alínea “d”, descumprimento contratual (ex. redução salarial), alínea “e”, ato lesivo da honra e boa fama (assédio moral, assédio sexual, dano moral); alínea “f”, nos casos de ofensa física.

As ações de indenização decorrentes da relação do trabalho antes julgadas na Justiça Comum passaram a ser processadas na Justiça do Trabalho com o advento da EC nº 45 de 2004. A Justiça do Trabalho foi fortalecida e as ações de reparação dos danos morais e materiais vinculados à relação de trabalho que outrora ensejaram conflitos de competência, agora não resta dúvida de que pertencem a sua jurisdição.

***REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS***

BARROS, Alice Monteiro de; “Curso de Direito do Trabalho”; Ed. Ltr; 3ª edição.

BELMONTE, Alexandre Agra, “Danos Morais no Direito do Trabalho” – 3ª Edição, Ed. Renovar.

BELTRAN, Ari Possidonio; “Dilemas do Trabalho e do Emprego na Atualidade”; Ed. Ltr; 2001.

\_\_\_\_\_ “Direito do Trabalho e Direito Fundamentais”; Ed. Ltr, 2002.

BERNARDES, Hugo Gueiros; Direito do Trabalho; Vol. I ; Ed. Ltr;

DALLEGRAVE NETO, José Affonso, “Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho”; Ed. Ltr, 3ª Edição;

\_\_\_\_\_ “Contrato Individual de Trabalho – Uma Visão Estrutural”; Ed. Ltr; 1998.

DE LA CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo”, México, Edtl. Porrúa,1993.

DELGADO, Maurício Godinho; “Curso de Direito do Trabalho”; Ed. Ltr; 3ª Edição.

ECO, Umberto, “Como se faz uma tese”(do original “Como se fa uma tesi di láurea”, trad. Gilson César Cardoso), São Paulo, Perspectiva, 1996);

ERNESTRO KROTOSCHIN; “Manual de derecho del trabajo”; Buenos Aires, Depalma, 1993.

FIUZA, Ricardo e outros; “Novo Código Civil Comentando”, Ed. Saraiva; 2003;

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques; “Modalidades de contratação no meio rural e o comércio de empregadores – (Publicada na Síntese Trabalhista nº 136 – OUT/2000 – CD – ROM Júris Síntese IOB Nº 80 Nov-Dez/2009).

GILGIO, Wagner; “Justa Causa”; Ed. Atlas; Saraiva; São Paulo; 2000.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson; “Curso de Direito do Trabalho”; Ed. Forense, 16ª Edição (Atualizador: José Augusto Rodrigues Pinto);

JAVELLIER, Jean Claude; “Manual de Direito do Trabalho”; Ed. Ltr, 1998.

LACERDA, Dorval; “ A Falta Grave no Direito do Trabalho”; Rio de Janeiro; Ed. Trabalhistas; 1976.

LOBO XAVIER, Bernardo da Gama, “Curso de Direito do Trabalho”, Lisboa, Verbo, 1993, 2ª. Ed.

MAGANO, Octavio Bueno, “Direito Individual do Trabalho”, *Volume II, 4ª edição, Ed. LTr; 1993;*

\_\_\_\_\_ “ A Empresa, o Direito do Trabalho e o Novo Código Civil”;  
Biblioteca LTr digital 2.0; Revista LTr – São Paulo – Ano 67 – N. 03 – Março – 2003;

\_\_\_\_\_ “Dicionário Jurídico-Econômico das Relações de Trabalho”; Ed. Saraiva, 2002.

MALTA, Christóvão Piragibe Tostes Malta; “Prática do Processo Trabalhista; São Paulo; Ltr; 2004.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; “Direito do Trabalho”; 10ª Edição; Ed. Atlas; 2006;

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; ROMAR, Carla Teresa Martins; “CLT e Legislação Complementar em vigor”; 7ª Edição; Ed. Atlas; 2009;

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; ROMAR, Carla Teresa Martins; GITELMAN, Suely Ester; “Competência da Justiça do Trabalho e EC nº 45/2004”; editora Atlas; 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto, “Direito do Trabalho”; Ed. Atlas;

\_\_\_\_\_ “Comentários às Súmulas do TST”, 3ª Edição, Ed. Atlas.

MELO, Raimundo Simão de; “Responsabilidade Objetiva e inversão da prova nos acidentes de trabalho”; artigo publicado em CD-ROM Júris Síntese IOB – Nº 75 – Jan/Fev de 2009.

MONTEIRO FERNANDES, Antonio de Lemos; “Direito do Trabalho”  
Coimbra, Almedina, 1994.

MONTOYA MELGAR, Alfredo; “Derecho Del Trabajo”, Madrid; Tecnos 1993

NASCIMENTO, Amarui Mascaro; “Iniciação ao Direito do Trabalho”; Ed. Ltr;  
31ª Edição; 2005.

\_\_\_\_\_ “Curso de Direito do Trabalho”, São Paulo, Ed. Saraiva, 2003;

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira, “Manual do Poder Diretivo do  
Empregador”, Ed. Ltr, 2009.

NAUFES, José; “Novo dicionário jurídico brasileiro”; Ed. Ícone; 8ª edição.

NERY Jr. E NERY, Rosa Maria de Andrade; “Código Civil Anotado” e Legislação Extravagante”; São Paulo; Revista dos Tribunais; 2003.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira; “O Dano Pessoal no Direito do Trabalho”; São Paulo, Ed. Ltr, 2002.

PAMPLONA Filho, Rodolfo, “O Assédio Sexual na Relação de Emprego”, Ed. Ltr; 2001;

PÉLISSIER, Jean, SUPIOT, Alain, JEAMMAUD, Antoine; “Droit Du Travail”, Paris, Dalloz, 2000.

PERA, Giusep; “Diritto Del Lavoro”; Padova, Cedam, 1991.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. "Responsabilidade Civil", 3ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1992.

PINTO, José Augusto Rodrigues; “Curso de Direito Individual do Trabalho”; Ed. Ltr; 5ª Edição.

REIS, Clayton; “Dano Moral”; Ed. Forense; 4ª edição.

RIZZATTO NUNES, “Manual da Monografia Jurídica”, São Paulo, Saraiva, 1997;

RUSSOMANO, Mozart Victor; RUSSOMANO JÚNIOR, Victor; ALVES, Geraldo Magela; “CLT Anotada”; Ed. Forense; 2ª edição.

SAAD, Eduardo Gabriel, “CLT comentada”, 32ª Edição, Ed. Ltr.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; “Responsabilidade Objetiva e Subjetiva do Empregador”; 2ª edição; Ed. Ltr.; set. 2008;

\_\_\_\_\_ “O Dano Moral na Dispensa do Empregado”; 4ª edição; Ed. Ltr; 2009.

SCOTTO, Ignazio, “Diritto del Lavoro”, Milano, Giuffré Ed., 1993.

SEVERINO, Antonio Joaquim, “Metodologia do Trabalho Científico, São Paulo, Cortez Editora, 2000;

SILVA, De Plácido, “Vocabulário Jurídico”, Rio de Janeiro, Forense, 1999;

SOUZA, Cesar Martins; “Rescisão Indireta: Imediatidade da reação do empregado - Publicada na Síntese Trabalhista nº 138 - DEZ/2000.

STOCO, Rui; “Tratado de Responsabilidade Civil”; Ed. Revista dos Tribunais; 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, Lima; “Instituições de Direito do Trabalho”; 20ª Edição; Ed. Ltr; Vol.1.

VIANA, Márcio Túlio; “Direito de Resistência”; Ed. Ltr; 1996.

WALD, Arnold; “O Empresário, a Empresa e o Código Civil”; Biblioteca LTr Digital 2.0 O Novo Código Civil - Homenagem ao Prof. Miguel Reale;  
*Coordenadores: Domingos Franciulli Netto, Gilmar Ferreira Mendes e Ives Gandra da Silva Martins Filho.*

# Livros Grátis

( <http://www.livrosgratis.com.br> )

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)  
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)  
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)  
[Baixar livros de Matemática](#)  
[Baixar livros de Medicina](#)  
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)  
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)  
[Baixar livros de Meteorologia](#)  
[Baixar Monografias e TCC](#)  
[Baixar livros Multidisciplinar](#)  
[Baixar livros de Música](#)  
[Baixar livros de Psicologia](#)  
[Baixar livros de Química](#)  
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)  
[Baixar livros de Serviço Social](#)  
[Baixar livros de Sociologia](#)  
[Baixar livros de Teologia](#)  
[Baixar livros de Trabalho](#)  
[Baixar livros de Turismo](#)