



B1

ISSN: 2595-1661

ARTIGO DE REVISÃO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](https://portaldeperiodicos.capes.gov.br)

Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>

ISSN: 2595-1661

Revista JRG de
Estudos Acadêmicos

Dano moral em ricochete na justiça do trabalho

Moral damage in ricochet in labor court

 DOI: 10.55892/jrg.v7i14.1192

 ARK: 57118/JRG.v7i14.1192

Recebido: 27/04/2024 | Aceito: 10/06/2024 | Publicado *on-line*: 11/06/2024

Raitonio Tales de Macedo Miranda¹

 <https://orcid.org/0009-0007-3694-6534>

 <https://lattes.cnpq.br/7910932721748718>

Centro de Ensino Superior de Palmas, TO, Brasil

E-mail: raitonio.miranda@gmail.com

Mateus Pereira Gomes²

 <https://orcid.org/0000-0002-6815-6875>

 <https://lattes.cnpq.br/3681330863124873>

Centro de Ensino Superior de Palmas, TO, Brasil

E-mail: mateusgomes.mgadvocacia@gmail.com

Resumo

O presente trabalho objetiva analisar os requisitos para a incidência do dano moral em ricochete com enfoque na Justiça do Trabalho. Cumpre-se analisar as espécies de danos passíveis de indenização, a saber: dano material ou patrimonial e os danos imateriais ou extrapatrimoniais. O primeiro é aquele que sobre diminuição na sua esfera patrimonial e o segundo abrange danos causados à pessoa e não ao seu patrimônio, sendo assim os danos existenciais estão inseridos nos danos extrapatrimoniais. O dano moral em ricochete acontece quando esse prejuízo, compreendido como direto é sofrido pelo trabalhador, mas os efeitos indiretos repercutem em sua família, por exemplo, os quais também sofrem com a lesão aos direitos da personalidade do lesado com quem possuem laços de afinidade. Poder Judiciário não poderá se afastar da análise de ameaça e lesão de Direito conforme estabelecido pela Carta Magna. Ora, para sua análise, o Estado-juiz deverá confrontar a demanda com os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho. Dano moral. Ricochete.

Abstract

The present work aims to analyze the requirements for the incidence of moral damage in ricochet with a focus on the Labor Court. It is necessary to analyze the types of damages subject to compensation, namely: material or property damage and non-pecuniary or non-pecuniary damage. The first is the one that causes a reduction in your patrimonial sphere and the second covers damages caused to the person and not to your assets, therefore existential damages are included in extra-patrimonial damages. Ricochet moral damage occurs when this damage, understood

¹ Graduando em direito no centro de ensino superior de palmas CESUP (Palmas – TO Brasil)

² Advogado e Professor. Especialista em Direito Civil e Processo Civil (Unitins), em Direito Administrativo (UFT) e em Direito Tributário (Uniftec).

as direct, is suffered by the worker, but the indirect effects have repercussions on their family, for example, who also suffer from the damage to the personality rights of the injured party with whom they have affinity ties. The Judiciary cannot depart from the analysis of threats and harm to the Law as established by the Magna Carta. Now, for its analysis, the State judge must compare the demand with the principles of reasonableness, proportionality and equality.

Keywords: Labor Law. Moral damage. Ricochet.

1. Introdução

O presente trabalho objetiva analisar os requisitos para a incidência do dano moral em ricochete com enfoque na Justiça do Trabalho. O instituto do dano moral, previsto nos art. 186 e 1871 do Código Civil e no art. 5º, V e X2, da Constituição Federal. No entanto, estudo busca pormenorizar o dano moral em ricochete, o qual também é chamado pela doutrina como dano moral reflexo ou indireto, sob o enfoque Justiça do Trabalho.

De forma geral, pode-se caracterizar o dano moral em ricochete como o que, tendo-se surgido de um ato lesivo a determinado e personalíssimo direito de certa pessoa, não se extingue na ofensa à essa vítima direta, alcançando, ainda, de forma indireta, o direito personalíssimo de terceiro, tendo em vista o vínculo afetivo envolvido entre este e aquele, atingido diretamente pela lesão de direito.

Em outras linhas, o dano moral em ricochete acontece quando esse prejuízo, compreendido como direto é sofrido pelo trabalhador, mas os efeitos indiretos repercutem em sua família, por exemplo, os quais também sofrem com a lesão aos direitos da personalidade do lesado com quem possuem laços de afinidade.

Ora, na Justiça do Trabalho, são corriqueiras as situações na qual o trabalhador acaba, a título de ilustração, sofrendo grave moléstia derivada de determinado acidente de trabalho, a qual pode até em resultar no óbito desse colaborador. Nesse caso, o trabalhador, ou seu espólio em caso de morte, estará autorizado a impetrar a ação trabalhista objetivando está a indenização pelo dano moral direto causado a este. Em paralelo, seus entes queridos, tais como companheiros, filhos ou pais, estarão possibilitados de legitimada a ajuizar outra ação, também de dano moral, para pleitear seus direitos lesionado em virtude do fenômeno do ricochete, entendido como dano indireto.

No entanto, a relativamente recente Reforma Trabalhista (lei 11.467/2017) introduziu o art. 223-B da CLT, o qual estabelece que, em caso de dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Nota-se que o legislador quis, com a aludida alteração legal, erradicar o direito à indenização por dano moral em ricochete, causados aos entes queridos do colaborador. No entanto, parcela da doutrina e dos julgados entendem que tal dispositivo afronta alguns princípios constitucionais, tendo em vista que as pessoas que sofrem com o dano indireto também são titulares para pleitear o direito próprio à indenização, carecendo da justa indenização.

Ora, conforme já explanado anteriormente, não se pode, sob o enfoque constitucional e legal, excluir a possibilidade da ocorrência do dano moral indireto, de modo que o ofendido também possa buscar a indenização decorrente do ricochete. Aliás, a lesão ocorreu também com esse terceiro, que teve prejuízo, no caso em tela, dano moral.

Por outro ângulo, o Poder Judiciário não poderá se afastar da análise de ameaça e lesão de Direito conforme estabelecido pela Carta Magna. Ora, para sua análise, o Estado-juiz deverá confrontar a demanda com os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade. Caso contrário, estaria o magistrado agindo inconstitucionalmente.

2. DOS PRINCÍPIOS PECULIARES DO DIREITO DO TRABALHO

Com a promulgação da Constituição, ocorreram debates dentro da esfera trabalhista sobre o jus postulandi direito das partes. Foi então decidido pelo Tribunal Superior do Trabalho o reconhecimento da permanência da garantia processual das partes. Inicialmente, a Justiça do Trabalho mostrou-se lenta e pouco entusiasmada com o novo aparato processual e constitucional, mas, em compensação, desde cedo as JCs mostravam-se cada vez mais empenhadas na resolução de inúmeros conflitos sociais através de ação civil pública (LEITE, 2022).

Foi definido também através do ato constitucional a criação de pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho por território estadual. A ordem, porém, mostrou-se pouco viável pois muitos estados menores não recebiam uma carga processual alta o suficiente para a justificação da manutenção do aparelho estatal. Optou-se, portanto, pela não implementação integral do dispositivo constitucional, fato que impediu a criação de diversos TRTs no território brasileiro (NASCIMENTO, 2021).

Com a decisão, o TST passou a considerar a diminuição do número de TRTs estaduais, tendo em vista a Reforma do Poder Judiciário na época, motivada por diversos escândalos de corrupção e nepotismo. Através da previsão direta constitucional, a Justiça Laboral passava por uma nova fase de sua existência a partir de 1993 com a edição da Lei Orgânica do Ministério Público da União (LC 75/93), foram criadas as Coordenadorias da Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos. A CODIN, como ficou conhecida, tornou-se responsável pelos inquéritos e ações civis públicas e livrava do Ministério Público do Trabalho o dever de supervisionar todos os processos de interesse público dentro das esferas dos tribunais trabalhistas.

Atualmente, a Justiça Laboral enfrenta processos que extrapolam os modelos tradicionais devido às mudanças ao longo do séc. XX e início do séc. XXI. Um fenômeno recorrente enfrentado pelos Tribunais, fruto da globalização econômica, é a Terceirização da mão de obra trabalhadora, onde loca-se a força de trabalho através de uma empresa específica afim de reduzir-se os gastos e aumentar os lucros (CORREIA, 2022).

O Poder Judiciário, do qual advém a justiça trabalhista, é regulado por uma série de princípios constitucionais, que visam aprimorar a atividade jurisdicional e torná-la mais contundente frente a lesão e ameaça de Direito, se do cidadão ou do Estado. Nesse emaranhado de princípios vale destacar os que são mais contundentes para a atividade jurisdicional e o poder de julgar dos magistrados.

Leciona Martins (2021) que, assim como se trata o Direito do Trabalho de um ramo específico do Direito, ele também tem princípios próprios, ou princípios peculiares. No artigo 427 do Tratado de Versalhes foram citados os princípios primordiais do Direito do Trabalho. O primeiro deles é o de que o trabalho jamais deverá ser considerado uma mercadoria ou ainda um artigo do comércio. Atualmente, doutrinariamente poucos autores tratam do tema de princípios peculiares do Direito do Trabalho, e aqueles que tratam não são unânimes sobre quais seriam os princípios.

Continua dizendo, que o autor que mais se aprofundou no estudo dos princípios peculiares do Direito do Trabalho, foi o uruguaio Américo Plá Rodriguez, ele cita basicamente seis princípios como próprio deste ramo, sendo eles o Princípio da Proteção; o Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos; o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego; o Princípio da Primazia da Realidade; Princípio da Razoabilidade e o Princípio da Boa-fé. Todavia, este último é aplicável a qualquer espécie contratual, e não unicamente nos contratos trabalhistas.

O princípio da razoabilidade dispõe que o ser humano deve agir de acordo com a razão, da mesma maneira que agiria qualquer homem médio ou comum. Sendo assim, toda vez que o empregador acusar o empregado de algum fato anormal aos padrões do homem comum, é ele quem será incumbido de provar tal alegação (LEITE, 2012).

Reza o princípio da proteção que deve ser buscada uma forma de equilibrar as relações de emprego, compensando a superioridade existente por parte do empregador em relação ao empregado, desta forma, aos trabalhadores foi conferida, por meio de lei, uma superioridade jurídica.

Martins (2021) aduz ainda que o princípio da proteção pode ser subdividido em três categorias, o *in dubio pro operário*, o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.

Ensina ele também que o princípio da irrenunciabilidade de direitos versa, como seu próprio nome já diz, sobre a impossibilidade de os trabalhadores renunciarem seus direitos trabalhistas. Neste sentido, dispõe o artigo 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”. Aduz ainda que, perante o Juiz do Trabalho, poderá o empregado dispor de seus direitos, pois estará verificada e comprovada a livre vontade em renunciá-los.

Leciona Martins (2021) que, no princípio da continuidade da relação de emprego, objetiva-se garantir que o contrato de trabalho tenha uma validade por tempo indeterminado, consistindo, todavia, exceção a essa regra, os contratos realizados com um termo final, ou seja, os contratos com prazo final pré-determinado. Contudo, o empregador só deve optar pelos contratos com prazo determinados em alguns casos específicos, e em uma quantidade limitada para cada empregado, pois se deve garantir a continuidade da relação do emprego.

No Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos. Por exemplo, se um empregado é rotulado de autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito de representação comercial com o último, o que se deve ser observado realmente são as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho. Muitas vezes, o empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão, pode assinar todos os papéis possíveis, desde o contrato de trabalho até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes. (MARTINS 2021, p. 71)

Continua no sentido de que no Direito do Trabalho, por força do princípio da primazia da realidade, os fatos, são privilegiados, sobre a forma ou estrutura empregada.

O legislador brasileiro preocupou-se ao máximo em estabelecer normas e princípios que equilibrassem a grande diferença existente entre empregados e

empregadores, para que as garantias mínimas da dignidade humana fossem preservadas. Conclui-se, portanto, que uma grande evolução aconteceu no Direito do Trabalho, pois, quando antes não se tinha a menor garantia trabalhista, atualmente, em um paradoxo, temos princípios específicos da esfera trabalhista, que garantem ao trabalhador o máximo de proteção.

3. DANO MORAL RICOCHETE NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O instituto da responsabilidade civil tem como objetivo, além de verificar pressupostos, nexos causal, espécies, e conduta, analisar os possíveis danos gerados ao lesado.

Nesse sentido, cumpre-se analisar as espécies de danos passíveis de indenização, a saber: dano material ou patrimonial e os danos imateriais ou extrapatrimoniais. O primeiro é aquele que sobre diminuição na sua esfera patrimonial e o segundo abrange danos causados à pessoa e não ao seu patrimônio, sendo assim o dano existencial está inserido nos danos extrapatrimoniais.

Para haver Responsabilidade Civil é necessário que haja pressupostos que somados poderão ensejar no aludido instituto. Vale destacar que pressupostos, no âmbito jurídico, significam circunstâncias, ou fatos, indispensáveis para a existência de algo.

Pode-se dizer que a Responsabilidade Civil, conforme ensinado por Silvio Rodrigues (2012, p. 16) e Venosa (2012, p. 12) possui quatro pressupostos: a conduta, caracterizada pela ação ou omissão, o nexo de causalidade, o dano e a culpa ou dolo.

A conduta Humana se caracteriza por ser a ação ou omissão da pessoa que pratica o prejuízo a outrem. Pode ser própria ou por ato de terceiro (indireta). Em suma: a responsabilidade indireta recai sobre a pessoa que mesmo não tendo causado danos, é, de certa forma, responsável pelos prejuízos. (DINIZ, 2009, p. 37)

Como exemplo de conduta humana pode citar os pais para com filhos menores; dono para com cachorro; dono da empresa diante das ações perpetradas por funcionários no âmbito de suas atribuições etc.

O dano, por sua vez, é primordial para a indenização. Sem danos não há o que se falar em Responsabilidade Civil. Pode-se dizer que o dano se caracteriza por qualquer afetação à vítima, seja de natureza patrimonial, física, moral etc. assim, ainda a respeito da noção de dano, conforme explica Venosa não é tão fácil assim de definir:

Dano consiste no prejuízo sofrido pelo agente. Pode ser individual ou coletivo, moral ou material, ou melhor, econômico e não econômico. A noção de dano sempre foi objeto de muita controvérsia. Na noção de dano está sempre presente a noção de prejuízo. Nem sempre a transgressão de uma norma ocasiona dano (VENOSA, 2012, p. 29).

É sobre o dano que toda a Responsabilidade Civil orbita, sendo que é a partir deste que surge a concepção da reparação. Sem danos não há reparação. Destaca-se, desse modo, que nem todo ato, por mais ilícito que seja, acarreta dano.

Já o nexo de causalidade consiste na correlação entre a conduta humana e o dano resultante. Deverá ter uma ligação entre a ação e reação posterior, ou, como preferem alguns, a relação de causa e efeito. (DINIZ, 2021)

O nexu de causalidade possui forte conotação filosófica. Sua premissa básica é que deverá existir uma linha que liga a causa ao efeito a qual, quando rompida ou não claramente definida, poderá acarretar a não responsabilização do suposto agente causador do dano.

A culpa (involuntária) ou dolo (voluntário) é a questão subjetiva na qual resulta a conduta. Enquanto na culpa é a inobservância de dever que ocasiona no involuntário resultado, no dolo a conduta é intencional, buscando assim alcançar o resultado danoso. (RODRIGUES, 2012).

Por ser subjetiva, a culpa ou dolo, possui natureza psicológica, tendo em vista que se passa no foro íntimo do agente causador do dano. Por vezes é difícil distinguir, no caso concreto, a culpa do dolo, haja vista que a natureza e a vontade humana é algo insondável para o Direito. No entanto, existem critérios para se verificar se o agente agiu com dolo e com culpa, o que certamente influenciará no *quantum* indenizatório.

Ainda sobre a culpa, Garcez Neto a responsabilidade indireta recai sobre a pessoa que mesmo não tendo causado danos, é, de certa forma, responsável pelos prejuízos disserta:

O fundamento da Responsabilidade Civil que acaba de ser exposto é o que se encontra adotado pelos Códigos filiados ao Código de Napoleão. Não obstante, cumpre assinalar que, curiosamente, embora todos os textos desses Códigos tenham permanecido inalterados nas suas linhas mestras, o certo é que a moderna ciência do direito positivo, maneja um conceito totalmente distinto do clássico, ou, pelo menos, um conceito que apresenta muitas diferenças em relação ao conceito tradicional. Desse modo, foi-se produzindo um desequilíbrio entre o positivo (que permanece imutável) e as necessidades urgentes da vida, que exigiam uma responsabilidade cada vez mais ampla. (GARCEZ NETO, 2021, p. 12)

Com isso, o conceito de culpa foi se largando de modo que acompanhasse a tendência do direito moderno. A culpa é primordial para a existência da Responsabilidade Civil. Por outro lado, vale destacar, no entanto, que existem certas causas que são excludentes de Responsabilidade Civil. Logo, nestes casos, não há culpa do agente.

Podemos conceituar o dano como o prejuízo material ou moral que se sofre por culpa de outrem e pelo qual se pede indenização.

O dano é elemento essencial para a caracterização da responsabilidade civil, seja esta responsabilidade objetiva ou subjetiva. Sua ausência ocasiona a impossibilidade jurídica do pedido, que, por via de consequência, amortece possíveis discussões acerca da competência para o conhecimento da ação indenizatória.

De acordo com Maria Helena Diniz: “O dano pode ser definido como a lesão (diminuição ou destruição) que, devido a um certo evento, sofre uma pessoa, contra sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral” (DINIZ, 2024, p. 54).

Portanto, para que ocorra a possibilidade de reparação do dano se faz necessário que este seja certo, não cabendo a mera eventualidade de sua ocorrência, que o dano seja atual, deve o mesmo pré-existir no momento da propositura da ação e que a lesão ocorra sobre um bem juridicamente tutelado, ademais é necessário que haja nexu de causalidade entre o dano sofrido e a conduta praticada pelo do agente agressor, caso contrário não há que se falar em

responsabilidade civil, seja esta objetiva ou subjetiva, nem tão pouco em possibilidade de reparação.

O dano material atinge a esfera dos bens economicamente aferíveis, seja o que efetivamente se perdeu, art. 402 do Código Civil, relacionados ao dano emergente, seja o que efetivamente deixou de perceber, que correspondem ao lucro cessante, observando que o lucro cessante, este não se confunde com uma mera possibilidade, um dano remoto, que poderia vir a ocorrer, art. 403 do Código Civil. O texto legal, assim explana sobre o dano material:

Art. 402.- Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.

Art. 403 – Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual.

Cavaliere ressalta que: “O dano patrimonial, como o próprio nome diz, também chamado de dano material, atinge os bens integrantes do patrimônio da vítima, entendendo-se como tal o conjunto de relações jurídicas de uma pessoa apreciáveis em dinheiro” (CAVALIERE, 2024, p.611).

O dano material pode atingir tanto o patrimônio presente da vítima, dano emergente, como o patrimônio futuro, lucro cessante, ou seja, o dano não provoca apenas a redução do patrimônio, mas também pode impedir o seu crescimento, na configuração do lucro cessante deve o magistrado utilizar-se da razoabilidade, deve este dano ser uma consequência natural do desenvolvimento do fato ocasionado pelo agente agressor.

O dano moral fere o psíquico, a moral, a estima, e outras questões intrínsecas ao foro íntimo da pessoa. É no dano moral que a situação, quanto à indenização, fica difícil por vezes de mensurar, haja vista ser um dano não visto e não palpável. Conforme consignado, o dano moral, muitas vezes decorrente de um dano físico, poderá afetar a paz de espírito da vítima, por diversos fatores, ligados direta ou indiretamente ao dano sofrido.

Bittar (2022, p. 31) por sua vez, conceitua os danos morais como: “turbações de ânimo, em reações desagradáveis, desconfortáveis ou constrangedoras, ou outras desse nível, produzidas na esfera do lesado.” O dano moral causa problemas no âmbito emocional, seja angústia, depressão, estresse, baixo auto estima, entre outras emoções negativas explicadas pela psicologia. Em virtude desse dano íntimo, o dano moral deverá ser indenizado.

Assim, a morte de alguém, o dano estético, a invasão de privacidade, o erro do Judiciário entre outras questões repercutirão na esfera psíquica o que poderá incidir em Responsabilidade Civil por dano moral, sem prejuízo dos demais danos.

O dano moral, por si, não possui natureza patrimonial, mas pode decorrer de lesão ao patrimônio. A repercussão deverá ser considerada na análise do dano moral, tendo em vista que sem prejuízos de ordem interna ou externa, ou ausência de qualquer tipo de lesão, não poderá se falar no instituto em tela. Deverá haver o dano, seja intrínseco ou extrínseco, para responsabilização civil.

O dano moral consiste em lesões a direitos que não são aferíveis economicamente, danos este, que causam humilhação, dor, atingindo o indivíduo em sua dignidade, como preceitua o art.5º, incisos V e X, da CF/88.

Da análise acima exposta, fica claro que não existe um conceito estático do que seja dano moral, para tanto para configurá-lo, deve-se observar se estão

presentes determinadas peculiaridades imprescindíveis para sua caracterização, para que o mesmo não caia na banalização, gerando enriquecimento sem causa por quem indevidamente o pleiteia.

Seguindo essa linha de raciocínio, para configuração do dano moral, a dor, a humilhação deve ser algo que fuja da normalidade, que interfira efetivamente na esfera psicológica do agredido.

O dano deve atingir a pessoa na sua honra, não necessariamente com repercussão na esfera social, mas de forma que atinja um direito da personalidade. Deve ser levado em conta que a reparação do dano moral tem conteúdo compensatório.

Portanto, pode existir dor, sofrimento, vexame sem violação da dignidade. Estes aspectos são conseqüências da causa que deu origem ao dano moral. E na falta de critérios objetivos para a configuração do ato lesivo, deve ser observada a gravidade do ato, sem, contudo, deixar cair à reparação do dano moral na esfera da banalidade, como moeda de barganha.

A doutrina francesa chama de *par ricochet*, ou seja, danos a ricochete, danos indiretos, reflexos, onde dois bens jurídicos são ofendidos, onde o dano diretamente ocorrido da lesão ocasiona outro dano. Assim, se uma pessoa sofre uma lesão ou morre por ações oriundas de uma ação externa do agente agressor, pode um terceiro, que por via reflexa sofrera o dano pleitear uma indenização em nome próprio, desde que comprove que a lesão que sofreu e atingiu um direito seu é decorrente desta ação do agente agressor.

O dano reflexo seja material ou moral, pode ser definido como aquele que por via indireta, ocasione conseqüências a uma terceira pessoa.

A problemática relacionada ao dano reflexo é saber quem é legitimado, qual o limite para se posicionar como terceiro. Solução encontrada, e entendemos a mais correta, é averiguar o nexos de causalidade, saber se o dano sofrido pelo terceiro ocorreu efetivamente da conduta direta e imediata do agressor, ou se é apenas uma conseqüência remota, a mera perda de uma chance.

Conforme Gagliano e Pamplona: “O dano reflexo ou em ricochete enseja a responsabilidade civil do infrator, desde que seja demonstrado o prejuízo à vítima indireta” (GAGLIANO e PAMPLONA FILHO, 2024, p. 46).

Portanto, para que haja a figura do dano em ricochete é necessário comprovar o liame entre a conduta e o resultado lesivo.

Não há dúvidas de que se faz necessário delimitar os pontos lacunosos da nova competência da Justiça do Trabalho, para que não ocorra um desvirtuamento de sua finalidade nem de seus limites, haja vista que a Emenda Constitucional nº. 45/2004, não estabeleceu de forma taxativa quais as hipóteses em que a Justiça Obreira será competente para conhecer e julgar as ações que não as decorrentes diretamente da relação de trabalho, no caso em análise as ações propostas por sujeitos não ligados diretamente à relação de trabalho, mas que por via reflexa, sofrera uma lesão que dará ensejo a uma possível reparação.

O problema dos limites da competência da Justiça do Trabalho surge quando há uma mudança no pólo da demanda, ou melhor, quando a parte legitimada para a propositura e reparação do dano é de um terceiro.

Estabelece o art.114 da CF/88, que “compete a Justiça do Trabalho processar e julgar” as ações oriundas da relação de trabalho, bem como outras controvérsias oriundas desta mesma relação. Se partirmos de uma interpretação literal do artigo 114 da CF/88 entenderemos que a Justiça do Trabalho só será competente para processar e julgar, no caso sob análise, as ações indenizatórias

quando decorrentes da atividade laborativa quando forem pleiteadas por quem diretamente sofrera o dano, ou por um terceiro na qualidade de sucessor e tão somente.

Ressalta-se ainda que o dano moral em ricochete está fora do âmbito da justiça do trabalho. A relação de trabalho, por sua natureza, é de cunho profissional e não gera um vínculo familiar ou de parentesco entre empregador e empregado. Logo, os familiares do trabalhador não se inserem na esfera de proteção direta da relação de emprego. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não prevê expressamente a indenização por dano moral em ricochete. A ausência de norma específica gera insegurança jurídica e dificulta a aplicação do instituto na prática trabalhista.

No entanto, a questão da cabida ou não do dano moral em ricochete na Justiça do Trabalho ainda é controversa e carece de uma definição definitiva pelos tribunais superiores. A análise dos argumentos de ambas as partes revela a complexidade do tema e a necessidade de um debate aprofundado para encontrar soluções justas e equilibradas que protejam os direitos tanto dos trabalhadores quanto de seus familiares.

Partindo desta análise, ela não teria competência para processar e julgar as ações indenizatórias decorrentes de um dano reflexo, mesmo, que este dano seja consequência inequívoca da relação obreira.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tudo fora exposto e da análise dos conflitos de competência aqui abordados e outros que foram objeto de estudos para a elaboração do presente artigo, concluímos que tal entendimento não se coaduna com a necessidade das presentes e futuras ações propostas, pois o caput do artigo 114 da Carta Magna, não preceitua que as ações indenizatórias decorrentes da relação de trabalho só serão de sua competência quando sejam exclusivamente pleiteadas por trabalhadores / empregadores, mas sim as ações indenizatórias que sejam decorrentes da relação de trabalho.

E ações decorrentes de danos reflexos, são oriundas desta relação, o fato que deram ensejo a ação foi a relação de trabalho. Ademais, tendo em vista que dentre os dos critérios determinadores da configuração do dano, se leva em conta a origem do fato lesivo e o nexo causal deste com o dano sofrido.

Nada mais coerente e razoável, do que entendermos que compete a Justiça Especializada o conhecimento e julgamento das ações por danos reflexo decorrentes da relação de trabalho, pois como o próprio nome diz (especializada) a Justiça do Trabalho está mais apta e tem melhores condições de verificar o nexo causal entre o fato e o dano, pois os fatos que levaram ao evento lesivo, tais como, normas de segurança do trabalho, passam diariamente pelo seu crivo, e o fato de ter sido a ação proposta por um terceiro não retira a necessidade de se analisar tais aspectos.

Em resumo, o inciso VI, do art. 114 da CF/88, ao estabelecer a competência da Justiça Obreira para processar e julgar as ações decorrentes de danos morais e materiais, não a delimitou as ações propostas por trabalhadores, mas sim, que as ações sejam oriundas da relação laboral. E, tal fato ocorre quando o terceiro pleiteia em nome próprio reparação por danos em ricochete, pois o mesmo busca sanar a lesão decorrente deste evento que teve como fonte uma relação de trabalho. O fato da matéria a ser abordada na lide ter natureza civil ou que a parte que propusera a

demanda não ter legitimidade perante a Justiça do Trabalho, por si só não justificam a incompetência desta Justiça.

Referências

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Direito Processual do Trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 2021.

CORREIA, Marcos Orione Gonçalves. **Direito Processual Constitucional**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro. Responsabilidade Civil. 13ª. Ed. v. 7. São Paulo: Saraiva, 2024.

FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Malheiros, 2024.

GAGLIANO, Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona Filho. **Novo Curso de Direito Civil**. Responsabilidade Civil, v. 3. 9ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

MALTA, Cristóvão Piragibe Tostes. **Prática do Processo Trabalhista**. 32. ed. São Paulo: LTr, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

NASSIF, Elaine. **Conciliação e indisponibilidade de direitos: paradoxos da “justiça menor” no processo civil e trabalhista**. São Paulo: LTr, 2022.

SAEGUSA, Cláudia Zaneti. **A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2021.

SCALASSARA, Carlos Roberto. **Dos Efeitos da Valorização do Acordo Individual na justiça do trabalho**. São Paulo: RT, 2020.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2020.