



**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADO QUE AGE EM NOME DO
EMPREGADOR EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL**

**GUARAPUAVA
2023**

GUILHERME HENRIQUE RODRIGUES MOURA

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADO QUE AGE EM NOME DO
EMPREGADOR EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro
Universitário Campo Real, como requisito à obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Orientador: Anna Flávia Camilli Oliveira Giust.

**GUARAPUAVA
2023**

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADO QUE AGE EM NOME DO EMPREGADOR EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL

Guilherme Henrique Rodrigues Moura¹
Anna Flávia Camilli Oliveira Giust²

Resumo: O presente teve como objetivo trazer à tona a discussão acerca da responsabilidade civil do empregado que age em nome do empregador em casos de assédio moral, analisando o que vem a ser tal conduta, o seu conceito e os elementos para sua caracterização, bem como as formas que ocorrem dentro do ambiente laboral e as implicações que essas condutas trazem tanto para o empregador que pode ser responsabilizado, de modo, a aplicar a hipótese da responsabilidade civil objetiva, bem como para o empregado que deverá ressarcir seu empregador quando provado que, este não compactuava com tais condutas, e que poderá se utilizar do instituto do direito de regresso como um meio legal para buscar o ressarcimento por valores indenizatórios pagos por atos ilícitos de seus empregados. A metodologia utilizada foi uma ampla pesquisa bibliográfica e também uma análise jurisprudencial nos sites dos tribunais.

Palavras-chave: Responsabilidade civil. Assédio Moral. Direito de regresso.

The Abstract: The present aimed to bring up the discussion about the civil responsibility of the employee who acts on behalf of the employer in cases of moral harassment, analyzing what such conduct is, its concept and the elements for its characterization, and the way it happens in the work environment and the implications that those conducts brings to both, for the employer who can accountable for liable in order to apply the hypothesis of objective civil responsibility, even as, for the employee who must compensate his employer when proven that, this did not consent such conduct, and that it may use the institute of the right of return as a legal way to seek reimbursement for compensation amounts paid for the illicit acts of those employees. The methodology used was a broad bibliographical research and also a jurisprudential analysis on the court websites.

Key-words: Civil responsibility. Moral harassment. Right of return.

1 INTRODUÇÃO

A temática vem trazer a discussão a respeito do Instituto da Responsabilidade Civil nas Relações de Trabalho, bem como a responsabilidade do empregado que age em nome do empregador e o Instituto do Direito de Regresso. Haja vista que ordenamento jurídico brasileiro trata esse tipo de responsabilidade

¹ Autor, aluno do 10º período do curso de Direito do Centro Universitário Campo Real.

² Orientadora, professora de Direito do Centro Universitário Campo Real.

como uma hipótese legal de responsabilidade civil objetiva pelo ato de terceiros, nos quais o empregador é responsável.

Portanto, este artigo busca analisar o assédio moral e o conceito de tal conduta no ambiente laboral, e os meios em que ocorre, bem como os elementos de sua caracterização quando cometido por empregadores e empregados, e os danos causado por este. Analisar possibilidade do empregador ser responsabilizado a pagar eventual indenização e as consequências para o empregado que poderá ter que no decorrer do contrato de trabalho ou quando da sua extinção, por tais condutas ilícitas, ter de ressarcir o empregador, este, que poderá exercer o seu direito de regresso.

Desta forma, o presente estudo tem por objetivo, então, analisar as implicações do assédio decorrente nas relações laborais e apresentar as hipóteses de cabimento da ação regressiva como direito do empregador.

No primeiro capítulo será abordado o conceito de assédio moral e de que forma vem a ocorrer nas relações de trabalho e dentro do ambiente laboral e os pressupostos de configuração. Posteriormente, em segundo plano, a responsabilidade civil, e também será descrito as principais consequências para o empregado que age em nome do empregador e as medidas que este poderá tomar, bem como demonstrar os aspectos jurídicos e processuais relacionados à sua ocorrência, demonstrando que o empregador poderá reaver valores pagos a título de indenização, do empregado que comete tais condutas reprováveis.

Este estudo será desenvolvido mediante uma ampla pesquisa bibliográfica, e todo material será obtido através de busca e análise de textos, livros, artigos doutrinários, assim como análise jurisprudencial nos sites dos tribunais e revistas especializadas, sempre nos limites dos objetivos proposto.

2 ASSÉDIO MORAL

Antes de debater sobre o tema central deste trabalho cumpre demonstrar o que vem ser o assédio moral e quais as suas características, sendo esta, pauta necessária, uma vez que desde que existe sociedade, há, de certo modo, várias formas de assédio moral.

A primeira tentativa de definição para o assédio moral, conforme apresentada por Brodsky (1976), descreve-o como uma série de ações repetidas e obstinadas em que uma pessoa busca atormentar, quebrar a resistência, frustrar ou provocar uma

reação do outro. Trata-se de um comportamento persistente que visa provocar, pressionar, amedrontar, intimidar ou incomodar continuamente outra pessoa (Brodsky, 1976, p.2).

Para Marie-France Hirigoyen Assédio moral no trabalho é “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (Hirigoyen, 2002, p.17).

Sendo assim, para que o assédio moral seja reconhecido, além de a praticar ter de ser frequente, é necessário que haver humilhação, vergonha, exposição, a induzir o funcionário a pedir demissão, até mesmo inferiorização. De modo geral, situações em que degradam o psicológico da vítima.

2.1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL

O assédio moral no ambiente laboral consiste em uma forma de violência que de forma extensa e reiterada dos trabalhadores em situações vexatórias e constrangedoras, que é praticada por uma ou mais pessoas, onde, ocorre por meios de comportamentos com objetivo de inferiorizar, amedrontar, ofender, ridicularizar, desestabilizar emocionalmente trabalhadores, de modo, a colocar em risco a saúde física e mental.

Tais práticas podem ocorrer das seguintes formas: vertical descendente, horizontal e vertical ascendente, sendo o primeiro caso praticado pelo empregador, assim considerado qualquer superior hierárquico, como o diretor, o gerente, o assessor, o chefe, o supervisor. O assédio moral horizontal é cometido por colegas de trabalho e manifesta-se por meio de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, menosprezo. Finalmente, o assédio moral vertical ascendente é o típico caso de assédio moral que parte de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico (Alkimin, pp 60-65).

Tais condutas podem ocorrer nas relações interpessoais ou no assédio organizacional, neste último existe a aceitação e o incentivo das condutas reprováveis. Veja:

Considerar o assédio moral uma questão também organizacional, sugere assumir que algumas empresas deixam de cuidar de determinados aspectos e favorecem a ocorrência do fenômeno. Pressupõe-se que ele ocorre não

porque os dirigentes queiram que ocorra, mas porque eles não se posicionam contrários diante das ocorrências (Freitas, 2007, p.3).

Isso acontece por meio de práticas abusivas, como cobranças exageradas, persistentes e extremas, número de metas abusivas por parte dos gestores ou representantes da organização.

Contudo, é necessário verificar os elementos caracterizadores do assédio. Para Alkimin (2005, p. 41) são os seguintes: sujeito ativo (assediador), podendo ser o empregador, superior hierárquico, colega; o sujeito passivo (vítima/assediado) empregado ou superior hierárquico no caso de assédio praticado por subordinado; a conduta de atos atentatórios aos direitos de personalidade; reiteração e sistematização; e consciência do agente.

Assim, os sujeitos como elemento do assédio, temos a conduta abusiva, no que se refere a abuso de direito como ato ilícito. Dispõe o art. 187 do Código Civil (2002). *In verbis*:

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.

Sendo assim, deve ser direcionada a qualquer conduta impropria manifestada mediante comportamentos, atos, palavras que atentem a personalidade e a dignidade, causando-lhe prejuízos à integridade física e emocional do empregado. Devendo essa conduta ser consciente e intencional.

Portanto, diversas são as formas da prática do assédio moral no ambiente laboral, e para que a conduta seja configurada como assédio deve ser observado a totalidade dos elementos para tal. De modo, que a “vitimação” em excesso não torne prejudicial à causa que se busca defender, pois assim é o entendimento de Marie-France Hirigoyen (2002, p. 75) quando diz que "se, com ou sem razão, enxergamos o assédio moral a todo o instante, o conceito arrisca perder a credibilidade". Ou seja, deve ser estritamente observado os elementos de configuração já evidenciados.

3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral como conduta moralmente reprovável pode ser dividido em quatro modalidades, sendo essas:

Assédio Moral Organizacional: nessa modalidade o empregado sofre uma violência no ambiente onde está inserido, por parte da própria empresa, que se dá por meio de estratégias organizacionais ou por métodos gerenciais.

Seria uma espécie de assédio moral organizacional, definido por Adriane Reis; como o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas, com a finalidade de obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas administrativas, por meio de ofensa a direitos fundamentais, acarretando, muitas vezes, danos morais, físicos e psíquicos. (Barzotto, 2018, Online).

Essa forma de assédio ocorre muito em empresas onde existe uma competitividade muito grande, e que fazem os obreiros competirem entre si, sendo possível observar, de forma sistemática e reiterada, de modo que instiga a propagação do medo, da humilhação, do constrangimento.

O assédio moral na horizontal: são condutas reiteradas praticadas por colegas de trabalho com o mesmo nível hierárquico. Tais comportamentos são instigados pela competitividade entre os colegas e tem como alvo, geralmente, pessoas mais vulneráveis. A título exemplificativo, pode ocorrer quando um funcionário bate suas metas e debocha de outro funcionário que não conseguiu atingi-las.

Esse tipo de assédio se equipara ao bullying. A empresa, no intuito de estimular a produtividade, consciente ou inconscientemente, estimula a competitividade perversa entre colegas, propulsora de práticas individualistas que interferem na organização do trabalho, prejudicando o bom relacionamento e o coleguismo (Alkimin, 2005, p. 64).

Assédio moral vertical descendente: nessa modalidade, a figura do assediador se concentra total na pessoa de nível superior ou hierárquico, estando esse munido de sua autoridade e usando-se disso para cometer o ato ilícito.

O assédio moral "vertical descendente" diz respeito a relação de assimetria de poder entre o assediador e a vítima. Ou seja, está se encontra em uma relação de subordinação, de tal modo que o causador do *mobbing* vale-se de sua superioridade hierárquica para praticar condutas ilícitas de assédio sobre a vítima, que dificilmente consegue se desvencilhar da situação. Isso porque a própria relação de dependência ou o temor da perda do emprego a impedem de dar resposta (Felker, 2010, p. 54).

Sendo assim, entende-se que nessa modalidade o referido *mobbing* pode ser estratégico como um abuso de poder. Ocorre, por exemplo, quando um gerente cobra metas de seus subordinados, colocando-os em situações vexatórias, fazendo com que façam “dancinhas”, usem fantasias, paguem “micos” até apelidando-os com codinomes pejorativos etc.

Assédio vertical ascendente: uma espécie rara de assédio moral, porém, ocorre quando um subordinado ou um grupo de subordinados comete violência psicológica contra um superior hierárquico.

O assédio moral "vertical ascendente" é um caso menos frequente em relação ao assédio moral "vertical descendente", ou "horizontal". Origina-se de uma posição inferior na organização empresarial e a pressão tendenciosa é corolário fundamentalmente da união de vários trabalhadores subordinados hierarquicamente à vítima (Castro, 2010, p. 56).

Nesse caso, o assédio pode ocorrer quando um funcionário possui informações sigilosas da empresa ou alguma informação sobre o seu superior, munindo-se disso para chantagear e tirar benefício próprio, como atrasos, faltas sem justificativa, sendo assim, essa modalidade de assédio é a menos comum, porém, pode ocorrer dentro do ambiente laboral e entende-se que tais práticas poderão acarretar uma justa causa.

4 DA RESPONSABILIDADE CIVIL

A palavra “responsabilidade” tem origem no latim *respondere* que significa responder pelos seus atos. Portanto, a Responsabilidade Civil é o dever jurídico que surge mediante a violação de outro dever jurídico, e que obriga o transgressor a reparar o prejuízo causado por tal violação. Seja ela decorrente de uma obrigação imposta por meio de lei ou por força contratual. Assim dispõe o Código Civil (2002):

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

De modo geral a responsabilidade civil consiste na imposição de obrigar alguém a reparar o prejuízo sofrido por outrem em seu patrimônio, em outras palavras,

a responsabilidade civil não é de natureza pessoal, ou seja, não pode recair sobre a pessoa causadora do dano, ou outra espécie de penalidade, como por exemplo, a prisão, apenas seus bens responderão pela reparação do dano.

A responsabilidade civil pode ser classificada como objetiva e subjetiva de acordo com fundamento que se dê a ela. Portanto, será subjetiva quando se considerar a culpa na conduta do agente, como pressuposto necessário do dano indenizável, ou seja, quando não houver culpa, não há o que se falar em responsabilidade civil. Tal modalidade está presente nos artigos 186 e 187 do Código Civil.

Por outro lado, a responsabilidade civil objetiva pelo risco, refere-se a uma corrente doutrinária que liga a responsabilidade civil objetiva e a teoria do risco no exercício de uma atividade produtiva, ou seja, a probabilidade da ocorrência do dano durante o exercício de uma atividade produtiva de natureza perigosa. Veremos adiante nos próximos capítulos.

4.1 RESPONSABILIDADE SUBJETIVA E OBJETIVA

Como supramencionado, a responsabilidade pode ser classificada como subjetiva e objetiva e no contexto da responsabilização por danos é de suma importância no direito. Conforme aponta Carlos Roberto Gonçalves em sua obra:

Diz-se, pois, ser “subjetiva” a responsabilidade quando se esteia na ideia de culpa. A prova da culpa do agente passa a ser pressuposto necessário do dano indenizável. Nessa concepção, a responsabilidade do causador do dano somente se configura se agiu com dolo ou culpa (2023, p. 21).

A responsabilidade subjetiva ocorre quando existe culpa na conduta do agente, ou seja, o autor causou o dano, e como requisito, é essencial provar a culpa para que o direito à indenização seja reconhecido. Em contrapartida, a responsabilidade objetiva não depende de comprovação de culpa; basta demonstrar a ocorrência do dano e o nexo de causalidade entre a conduta e o prejuízo. Ainda, conforme os ensinamentos de Carlos Roberto Gonçalves a lei impõe, a certas pessoas, em determinadas situações, a reparação de um dano independentemente de culpa. Quando isto acontece, diz-se que a responsabilidade é legal ou “objetiva”,

porque prescinde da culpa e se satisfaz apenas com o dano e o nexo de causalidade (2023, p. 21).

No direito civil brasileiro, existe uma tendência de considerar a responsabilidade objetiva, como regra geral, nos casos de indenização por danos causados a terceiros, desde que sejam atendidos os requisitos estabelecidos no artigo 927 do Código Civil Brasileiro, sendo: a) O empregador deve estar envolvido em uma atividade que crie risco para a realização de seu negócio; b) A atividade que gera o risco deve ser realizada com frequência; c) O desenvolvimento da atividade deve criar risco para os direitos de terceiros (Nascimento, 2021).

São critérios fundamentalistas, para determinar a aplicação da responsabilidade objetiva, garantindo que apenas situações em que o empregador exerce uma atividade que, por sua natureza e frequência, implica um risco para os direitos de terceiros estejam sujeitas a essa forma de responsabilidade. Isso visa equilibrar a proteção dos direitos das vítimas com a necessidade de permitir que as empresas continuem a operar sem temores excessivos de responsabilização.

Em resumo, a responsabilidade civil objetiva, nos casos de indenização por danos no direito civil, é um instituto que visa a justa compensação das vítimas, especialmente quando o empregador está envolvido em atividades arriscadas para terceiros. Esse instituto se estabelece com o objetivo de manter um ambiente laboral justo e seguro, promovendo a responsabilidade das empresas e a proteção dos direitos individuais e coletivos.

4.2 RESPONSABILIDADE CONTRATUAL E EXTRA CONTRATUAL

A diferenciação entre responsabilidade contratual e responsabilidade extracontratual desempenha um papel fundamental no direito, pois determina como as partes envolvidas em uma situação legalmente vinculante ou não vinculante podem ser responsabilizadas por prejuízos causados a terceiros. Nesse sentido afirma Pablo Stolze Glagiano e Rodolfo Pamplona Filho:

Se o prejuízo decorre diretamente da violação de um mandamento legal, por força da atuação ilícita do agente infrator (caso do sujeito que bate em um carro), estamos diante da responsabilidade extracontratual, a seguir analisada. Por outro lado, se entre as partes envolvidas, já existia norma jurídica contratual que as vinculava, e o dano decorre justamente do

descumprimento da obrigação fixada neste contrato, estaremos diante de uma situação de responsabilidade contratual (2012, p.62).

Desse modo, a responsabilidade contratual diz respeito a inexecução de um negócio jurídico, onde o próprio contrato estabelece um vínculo jurídico que deriva da vontade as partes contratantes, sendo esse negócio bilateral ou unilateral, ou seja, um descumprimento de uma obrigação contratual.

Por outro lado, a responsabilidade extracontratual, também conhecida como responsabilidade aquiliana não advém de uma relação jurídica preexistente, mas decorre de um ato ilícito:

A responsabilidade extracontratual, delitual ou aquiliana decorre de violação legal, ou seja, de lesão a um direito subjetivo ou da prática de um ato ilícito, sem que haja nenhum vínculo contratual entre lesado e lesante. Resulta, portanto, da inobservância da norma jurídica ou de infração ao dever jurídico geral de abstenção atinente aos direitos reais ou personalidade, ou melhor, de violação à obrigação negativa de não prejudicar ninguém (DINIZ, 2014, p.577).

Surge da prática de um ato ilícito, mas não há nenhum vínculo contratual entre as partes envolvidas. Isso ocorre quando alguém causa danos a outra pessoa fora do contexto de um contrato formal. Nesse caso, as disposições do artigo 186 do Código Civil Brasileiro são aplicáveis, delineando as bases para a responsabilidade em situações extracontratuais.

As disposições específicas relacionadas à responsabilidade contratual podem ser encontradas nos artigos 935 e seguintes, bem como no artigo 389 do Código Civil Brasileiro. Por sua vez, a responsabilidade extracontratual é regida pelos artigos 186 a 188, além dos artigos 927 e seguintes do mesmo diploma legal.

Essa distinção é essencial para garantir que a lei trate de maneira adequada e justa as situações em que as partes têm obrigações contratuais claramente definidas e as situações em que não existe tal contrato, mas há um ato ilícito que causou prejuízo a alguém. Ao estabelecer essas distinções, a lei busca fornecer diretrizes claras para a responsabilização e reparação de danos em ambos os contextos, promovendo a justiça e a proteção dos direitos das partes envolvidas.

4.3 RESPONSABILIDADE POR ATO DE TERCEIRO

O Código Civil Brasileiro, em seu artigo 933, estabelece que os empregadores, mesmo na ausência de culpa de sua parte, serão responsáveis pelos atos praticados por seus empregados. Essa disposição legal tem um impacto significativo na definição da responsabilidade civil no contexto das relações de trabalho.

A Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal endossa essa perspectiva, ao afirmar que "é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto". Essa presunção de culpa do empregador ou comitente quando ocorre um ato culposo por parte de um empregado ou preposto reforça a ideia de responsabilidade objetiva.

Conforme apontado por Maria Helena Diniz em sua obra (2005, p. 535), os artigos 932 e 933 do Código Civil estabelecem a ideia de responsabilidade civil objetiva por fato de outrem, neste caso, a responsabilidade do empregador ou comitente em relação a seus empregados, serviçais e prepostos no exercício das atividades que lhes são atribuídas ou por ocasião delas, conforme estabelecido no artigo 932, inciso III. A autora enfatiza que, na responsabilidade por ato alheio, alguém responde indiretamente por danos resultantes da prática de um ato ilícito por outra pessoa devido à conexão legal que existe entre eles. Nesse contexto, existem dois agentes envolvidos: o causador do dano e aquele responsável pela indenização.

Para a responsabilidade civil objetiva, o dolo ou culpa na conduta do agente causador do dano é irrelevante juridicamente, de modo que somente será necessária a existência da ligação de causalidade entre o dano e a conduta do agente responsável para que ocorra o dever de indenizar (Glagiano, 2012, p.62).

Essa abordagem legal visa proteger os direitos das vítimas e garantir que, em situações de dano causado por empregados no exercício de suas funções, haja uma fonte de compensação disponível. A responsabilidade objetiva do empregador ou comitente nesses casos se baseia na ideia de que eles se beneficiam do trabalho de seus empregados e, portanto, devem arcar com as consequências quando atos ilícitos são cometidos no curso do emprego.

Grande é a importância da responsabilidade civil, nos tempos atuais, por se dirigir à restauração de um equilíbrio moral e patrimonial desfeito e a redistribuição da riqueza de conformidade com os ditames da justiça, tutelando a pertinência de um bem, com todas as suas utilidades, presentes e futuras, a um sujeito determinado, pois, como pondera José Antônio Nogueira, o problema da responsabilidade é o próprio problema do direito,

visto que 'todo o direito assenta na ideia da ação, seguida da reação, de restabelecimento de uma harmonia quebrada'. O interesse em restabelecer o equilíbrio violado pelo dano é a fonte geradora da responsabilidade civil. (Diniz, 2012, p. 21).

A responsabilidade civil é a manifestação de uma reação de ordem jurídica, que objetiva a restauração de um equilíbrio nas relações privadas de ordem moral e patrimonial que são violados pelo dano.

Em resumo, os dispositivos legais mencionados estabelecem uma responsabilidade objetiva dos empregadores em relação aos atos de seus empregados, reforçando a importância da proteção dos direitos das vítimas em casos de dano causado durante o exercício das atividades laborais. Essa responsabilidade objetiva é uma característica fundamental do sistema jurídico brasileiro que busca promover a justiça e a reparação adequada em situações de responsabilidade civil.

4.4 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELA CONDUTA REPROVÁVEL DO EMPREGADO

Como mencionado acima, a responsabilidade civil subjetiva deve estar fundamentada na culpa comprovada do agente, como regra geral. Sendo configurada mediante a comprovação de que o causador do ato danoso agiu com dolo ou culpa, de modo, que essa é a condição essencial para a obtenção de indenização, por parte da vítima que sofreu o dano, bem como a demonstração de culpa do agente do dano e o nexo causal da conduta (Luz, 2022). No entanto, ao se tratar de responsabilidade do empregador por atos de seus empregados, aplicar-se-á majoritariamente a teoria da responsabilidade civil objetiva.

De acordo com o entendimento de Stolze, diferentemente da responsabilidade civil subjetiva, na responsabilidade civil objetiva o dolo e a culpa são institutos irrelevantes. Veja:

Entretanto, hipóteses há em que não é necessário sequer ser caracterizada a culpa. Nesses casos, estaremos diante do que se convencionou chamar de 'responsabilidade civil objetiva'. Segundo tal espécie de responsabilidade, o dolo ou culpa na conduta do agente causador do dano é irrelevante juridicamente, haja vista que somente será necessária a existência do elo de causalidade entre o dano e a conduta do agente responsável para que surja o dever de indenizar (2012, p.60).

É importante ressaltar, em primeiro lugar, a teoria da responsabilidade civil objetiva em casos que envolvem atos de terceiros, nos quais o empregador é considerado responsável pelas ações de seus empregados subordinados, especialmente quando se trata de assédio moral de natureza vertical. Esta responsabilidade é estabelecida com base no artigo 932, inciso III, do Código Civil, que estipula que se um empregado ou preposto da empresa cometer um ato ilícito decorrente de seu trabalho e causar danos a terceiros, o empregador é legalmente obrigado a compensar os danos morais ou patrimoniais sofridos pela vítima (Cortes, 2020).

Além disso, deve-se observar a aplicação da Teoria do Risco da Atividade ou Risco Criado, que impõe ao empregador a obrigação de assumir os riscos inerentes à sua atividade. Nesse sentido, aponta o professor Claudio Luiz Bueno de Godoy:

Pelo risco criado, responde, independentemente de culpa, quem cria ou expõe outrem a risco. Em diversos termos, quem, com sua atividade, gera risco a terceiros, deve arcar com a responsabilidade consequente (2009, p.66).

Entende-se então, que o empregador é considerado o principal responsável por necessidade de comprovação de culpa do empregado, uma vez que a Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 2º estabelece como requisito da alteridade, e que também denominado por alguns como princípio da alteridade, onde o risco do empreendimento cabe ao empregador não podendo ser transferido para o obreiro.

Portanto, conclui-se que em casos de assédio moral perpetrado por empregados dentro do ambiente de trabalho, o empregador pode ser responsabilizado civilmente e, consequentemente, é obrigado a indenizar o empregado vítima pelos danos causados. No entanto, a responsabilidade ora trata aqui também permite que o responsável pelo pagamento ingresse com ação regressiva contra o causador do dano (Venosa, 2023, p. 438). O enunciado n. 44 do CJF/STJ que “na hipótese do art. 934, o empregador e o comitente somente poderão agir regressivamente contra o empregado ou o preposto se eles tivessem causado o dano com dolo ou culpa”. O que se verá adiante.

5 O DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO

O dano extrapatrimonial trazido pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) em seu artigo 223-A, trata sobre lesões não palpáveis, que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa, seja ela física ou jurídica. Antes da reforma trabalhista era comum falar-se na figura dano moral. Nesse sentido, o dano extrapatrimonial e o dano moral são tratados como sinônimos (Teixeira, 2019). Reis conceitua o dano moral da seguinte forma:

Atualmente, tem-se por dano moral a lesão de direitos da personalidade todo e qualquer atributo que individualize cada pessoa, independentemente do prejuízo material causado. O dano é ainda considerado moral, quando deste repercutem sentimentos negativos no âmbito sociocultural no qual o sujeito está inserido. (2008 p.112)

Portanto, entende-se o dano moral como toda violação à dignidade da pessoa humana, ao nome, à honra, à imagem, ou seja, todo prejuízo imaterial, que afeta diretamente a saúde psíquica do indivíduo, e de acordo com o enunciado n. 445 da V Jornada de Direito Civil, “O dano moral indenizável não pressupõe necessariamente a verificação de sentimentos humanos desagradáveis como dor ou sofrimento.”, sendo assim, a dor não é requisito essencial para configuração do dano moral.

No âmbito trabalhista o dano moral é visto por meio do assédio moral, que nas palavras do professor Ricardo Resende é definido como “a prática de perseguição (constante) a um empregado ou um grupo deles, com vistas à humilhação, constrangimento e isolamento do grupo, prática esta que provoca danos à saúde física e psicológica do trabalhador, ferindo sua dignidade” (2014, p. 428). Nesse sentido o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região esclarece o assédio moral no âmbito trabalhista. Veja:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se, genericamente, pela prática sistemática e reiterada de atos hostis e abusivos por parte do empregador, ou de preposto seu, em face de um determinado trabalhador, com o objetivo específico de atingir sua integridade e dignidade física e/ou psicológica, degradando as condições de trabalho, de molde a comprometer o desenvolvimento da atividade laboral. Comprovados os atos caracterizadores do assédio no caso concreto, correta a condenação à indenização respectiva. (TRT-10 – RO n. 0000839-81.2020.5.10.0014. Relator: DAMASCENO, André Rodrigues Pereira da Veiga. Data de Julgamento: 06/04/2022, Data de Publicação: 13/04/2022)

Nesse sentido, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em seu artigo 223-E estabelece que são responsáveis pela reparação do dano todos aqueles que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou omissão.

6 DO DIREITO DE REGRESSO

Como dito ao longo do trabalho é possível dizer que é muito comum que empregadores sejam condenados a pagar indenizações por danos morais decorrentes de condutas reprováveis de seus empregados uma vez que o código civil estabelece no Art. 932. “São também responsáveis pela reparação civil: III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”. Neste sentido, se um empregado ou preposto da empresa cometer um ato ilícito, decorrente de seu trabalho, causar dano a outrem, o empregador tem como responsabilidade ressarcir civilmente os danos morais ou patrimoniais causados a vítima (Cortes, 2020), no entanto, quando uma empresa não compactua com tais comportamentos, podem buscar o ressarcimento dos valores pagos a título indenizatório em ações trabalhistas ao empregado responsável pelo dano causado.

Sendo assim, o direito de regresso é um instituto do Código Civil Brasileiro (2002) que permite o reembolso e compensação pecuniária por prejuízos causados por terceiros, portanto, é fundamental destacar que o art. 934 do referido diploma dispõe que “Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pagado daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz”. Ou seja, caso o empregador venha a indenizar outrem por conduta reprovável adotada por um empregado, provando aquele, que não teve participação na conduta do obreiro, poderá este, ressarcir a empresa pelos danos causados e não restam dúvidas sobre seu cabimento.

Como mencionado no tópico anterior a sua fundamentação legal encontra-se no art. 934 do Código Civil (2002), porém cumpre mencionar que é de responsabilidade do empregador provar a conduta ilícita do empregado, bem como a

efetiva proibição de tal conduta com a aplicação de sanções adequadas após a tomada de conhecimento dos fatos.

A título de exemplo, o Tribunal Superior do Trabalho -TST- nos autos da ação trabalhista nº 0000619-50.2018.5.06.0019, o qual o empregador ingressou com uma ação de regresso contra o ex-empregado, que frequentemente desrespeitava e ameaçava outros empregados, de modo a causar-lhes danos morais.

Durante o julgamento, o juiz de primeira instância enfatizou a necessidade de responsabilizar o verdadeiro causador dos danos, uma vez que as indenizações pagas pela empresa aos empregados ofendidos nem sempre são suficientes para compensar seu sofrimento, visto que o agressor raramente é acionado pessoalmente. A empresa havia enfrentado várias condenações de ex-empregados que sofreram danos morais devido às ações desse ex-empregado.

Em julgamento posterior o TRT-6 reforçou a ideia de que, uma vez comprovada a prática de ato ilícito doloso pelo empregado e inexistindo indícios de cumplicidade da empregadora, o ressarcimento é devido. Veja:

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO DE REGRESSO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DA EMPRESA POR ATO DOLOSO DO EMPREGADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL ARBITRADA. RESSARCIMENTO. POSSIBILIDADE. LIMITES. Não obstante incomuns as ações de iniciativa das empresas em busca de ressarcimento, quando condenadas ao pagamento de indenização por dano moral por condutas irregulares praticadas por seus empregados, dúvidas não há quanto ao cabimento delas. Exegese do art. 934, do Código Civil. E, uma vez comprovado em Juízo a prática de ato ilícito doloso pelo empregado e inexistente indícios de que foi compactuado pela empregadora, devido ao ressarcimento postulado, até mesmo como forma de evitar a perpetuação de atitudes similares, sob a falsa ideia de que apenas a empresa responde por eventuais indenizações postuladas pelos empregados vítimas. Mister, todavia, atentar para a repartição da responsabilidade, quando a condenação foi fixada por ato também de outro empregado, bem assim excluir da apreciação as demandas ainda não transitadas em julgado, aquelas julgadas improcedentes e nas quais a indenização arbitrada não foi subsidiada em atitudes específicas do réu, a despeito de ter sido ele citado na exordial das reclamações. Recurso Ordinário parcialmente provido. (Processo: ROT - 0000619-50.2018.5.06.0019, Redator: Milton Gouveia, Data de julgamento: 09/06/2020, Terceira Turma, Data da assinatura: 09/06/2020).

Com o intuito de prevenir a repetição de condutas semelhantes sob a falsa premissa de que apenas a empresa é responsável por possíveis indenizações solicitadas pelos empregados prejudicados. A decisão foi mantida pelo TST em julgamento posterior em 05.03.2021 que resultou na condenação do ex-empregado a ressarcir a empresa pelos prejuízos causados. Veja:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não se divisa nulidade do acórdão regional por negativa de prestação jurisdicional quando o julgador se manifesta, com fundamentos jurídicos pertinentes, a respeito das questões invocadas pela parte, em especial quanto à prova documental juntada aos autos. A mera objeção aos interesses da parte não dá azo à arguição de nulidade do julgado. Não se caracteriza, nesse contexto, hipótese de prestação jurisdicional incompleta. Incólumes os arts. 93, IX, da CF e 489 do CPC. 2. DIREITO DE REGRESSO DO EMPREGADOR. RESSARCIMENTO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL POR CONDUTA IRREGULAR DE SEU EMPREGADO. Constatou o Tribunal de origem que a conduta dolosa do réu, como assediador moral de seus subordinados, foi devidamente comprovada em algumas reclamações trabalhistas, com decisões condenatórias já transitadas em julgado, a justificar o pedido de regresso formulado pela empresa. Diante desse contexto, a condenação do réu ao ressarcimento de parte do valor ao qual a empresa foi condenada, por conduta ilícita dolosa desse empregado, não implica em violação do art. 5º, LIV e LV, da CF. 3. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. A determinação de expedição de ofícios que visam à ciência da prática de irregularidades trabalhistas decorre do poder de direção do processo conferido ao magistrado (artigo 765 da CLT). Ademais, no caso, verifica-se da decisão recorrida que o Regional não exerceu atividade fiscalizatória ou poder de polícia, e sequer condenou o patrono do réu no crime tipificado no art. 355 do CP, e, sim, meramente manteve a determinação de expedição de ofício às autoridades competentes para que essas apurem os fatos, razão pela qual o recurso de revista não se viabiliza por violação desse dispositivo legal. Agravo de instrumento conhecido e não provido (AIRR-619-50.2018.5.06.0019, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 05/03/2021).

Conforme o julgado é possível evidenciar que a indenização por danos morais decorre do princípio da alteridade, isso significa que, a empresa arca com os riscos do empreendimento, mas que a sua obrigação não afasta o direito de regresso quando comprovada a conduta dolosa de seus empregados.

É de grande valia destacar que a empresa deve adotar todas as medidas preventivas necessárias para impedir agressões e assédios, bem como orientar e fiscalizar seus empregados para manter um ambiente de trabalho saudável. Isso pode ser feito por meio de comunicados, palestras, manuais e outras medidas educativas. Além disso, a empresa deve agir com rapidez e rigor ao tomar conhecimento de comportamentos inadequados por parte de seus empregados.

Sendo assim, o direito de regresso no contexto trabalhista permite que os empregadores busquem o ressarcimento de valores pagos devido a condenações por danos morais causados por empregados específicos. Esse direito visa promover a responsabilização individual e coletiva, garantindo um ambiente de trabalho saudável e reforçando a ideia de que ações prejudiciais devem ser corrigidas tanto internamente quanto judicialmente, quando necessário.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No âmbito do Direito do Trabalho, é comum surgirem questionamentos sobre a possibilidade de um trabalhador ser responsabilizado e ter de ressarcir seu empregador, por este, ter indenizado alguém vítima de condutas ilícitas, seja durante a vigência do contrato de trabalho ou após sua extinção. Nesse contexto, o instituto do direito de regresso desempenha um papel fundamental, permitindo que o empregador busque reaver do empregado os valores pagos a terceiros a título indenizatório por atos praticados por este trabalhador.

O Princípio da alteridade, previsto no Art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desempenha um papel fundamental na seara trabalhista, ao estabelecer que os riscos inerentes à atividade econômica que não podem ser repassados ou transferidos ao empregado ou seja, significa dizer que o empregador assume integralmente a responsabilidade por atos cometidos por seus empregados ou prepostos da empresa, desde que esses atos estejam relacionados à prestação de serviços durante o período de vigência do contrato de trabalho, no entanto o Direito de Regresso não afeta o referido princípio, pois, ao mesmo tempo que assegura o empregador mantenha a responsabilidade primária pelos riscos empresariais, enquanto também protege seus interesses quando seus empregados agem de maneira inadequada ou causam danos a terceiros. Esse equilíbrio é essencial para manter a justiça e a integridade nas relações de trabalho.

Como visto, a responsabilidade do empregador é objetiva, por este estar envolvido em uma atividade de risco para direitos de outrem, nos casos de assédio moral, mesmo em ausência de culpa ou dolo de sua parte, ou seja, são institutos irrelevantes para sua responsabilização, e mesmo que isso aconteça poderão propor uma ação regressiva contra o empregado que tiver causado o dano, exigindo o reembolso e compensação pecuniária, porém, cabe ao empregador o ônus de provar a conduta ilícita do empregado e também a proibição da conduta danosa e as sanções aplicadas após o conhecimento dos fatos.

Portanto, conclui-se que, embora não seja frequentemente utilizado o direito de regresso é um meio legal pelo qual o empregador utiliza-se para ressarcir-se do prejuízo causado por terceiro, seja empregado ou preposto, transferindo a estes, total responsabilidade sobre o ato ilícito praticado, tendo essa medida total relevância, pois é uma maneira de garantir que as partes envolvidas em relações de trabalho atuem

de maneira responsável e respeitando os direitos e obrigações decorrentes do contrato laboral.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ALMEIDA, Amador Paes De. **Curso Prático de Processo do Trabalho**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Ed. Saraiva, 2014.

BARZOTTO, Luciane. Bullying na Lei Federal 13.185/2015: A Nova Tipologia do Assédio Moral Laboral - **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 44, n. 195, p. 135-145, nov. 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02. Abr. 2023.

BRASIL. **Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002. Código Civil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 31. Mar. 2023

BRODSKY, C. M. **The harassed worker**. Toronto: Lexington Books, 1976.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. São Paulo: Atlas, 2015.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: teoria das obrigações contratuais e extracontratuais**. 21.ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil, volume 3: Responsabilidade Civil**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

FREITAS, Maria Ester de. Quem paga a conta do Assédio Moral? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 6, n. 1, jan./ jun. 2007.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação**. 2. ed. São Paulo: Ltr: 2007. p. 172.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil. (20ª edição)**. Editora Saraiva, 2021, p. 31.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. Editora Saraiva, 2023. P. 21

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.)

NASCIMENTO, Juliana Souza do. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.260> Acesso em: 03. Ago. 2023.

LUZ, Valdemar P. da. **Dicionário jurídico**. - 5. ed. - Barueri [SP]: Manole, 2022.

MEDEIROS, Savio Wanderley de. A responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho causados pela não utilização dos equipamentos de proteção individual. 2017. 64 p. (**Trabalho de Conclusão de Curso - Monografia**), Curso de Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais – Direito, Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Federal de Campina Grande – Sousa- Paraíba - Brasil, 2017.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4º ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 428.

REIS, S. P. Dignidade Humana e Danos Extrapatrimoniais. 2008. 112p. **Dissertação** (Mestrado em Direito Constitucional) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008, p. 78.

TEIXEIRA, Fernanda Rodrigues. O dano extrapatrimonial no Direito do Trabalho: uma análise sobre a inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista. 2019. 60 f. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2019.