

---

## Edson Hauagge: Empresa pode ser indenizada por dano de empregado

Em dezembro de 2013, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito de uma empresa em buscar ser ressarcida por dano causado por um empregado durante execução dos deveres decorrentes do contrato de trabalho. A matéria, apesar de não ser nova, não é muito conhecida no ambiente empresarial.

No caso julgado pelo TST no fim do ano passado, uma ex-empregada havia ajuizado uma reclamação trabalhista postulando pagamento de indenização por dano moral em razão de ter sofrido agressões físicas e verbais de um colega de trabalho. A empresa foi condenada ao pagamento de indenização em valor equivalente a R\$ 70 mil.

A empresa, então, ajuizou ação contra o empregado que agrediu física e verbalmente a sua colega e o TST reconheceu que este profissional deve indenizar o empregador pelo prejuízo que causou em razão de seu comportamento ilícito.

São muito comuns os processos trabalhistas envolvendo pedido de pagamento de indenização por dano moral em decorrência de tratamento inadequado por parte de colegas de trabalho ou superiores hierárquicos. Contudo, são absolutamente incomuns as ações das empresas em busca de ressarcimento em caso de serem condenadas ao pagamento de dano moral por condutas irregulares de seus empregados. E isto é possível. É o que se costuma denominar de exercício de direito de regresso.

Uma das causas do chamado assédio moral parece estar no fato de que os assediadores imaginam que somente a empresa responde por eventuais indenizações postuladas pelos empregados assediados. Esquecem-se os assediadores que também eles podem responder pessoalmente pelos valores destas indenizações quando a empresa exerce o seu direito de regresso.

É de se notar, contudo, que a empresa, para poder buscar o ressarcimento integral do prejuízo causado pela conduta ilícita do seu empregado, deve poder demonstrar que coibiu o ato irregular, punindo o empregado responsável quando teve ciência do fato ocorrido. Nos casos em que esta punição não ocorre, a tendência é a de que se entenda que a empresa perdoou tacitamente o empregado assediador ou agressor. É fundamental, portanto, que a empresa, uma vez ciente sobre o comportamento desregrado de um de seus empregados, reaja de forma imediata e firme no sentido de punir este desvio de conduta.

Se é verdade que o empregador é responsável pelos prejuízos causados pelos seus empregados na execução do contrato de trabalho (artigo 932, III do Código Civil), também é verdade que pode a empresa buscar ressarcimento por ter arcado com a indenização destes prejuízos causados a outros empregados ou a terceiros (artigo 934 do Código Civil).

Por fim, é de se registrar que além de ter que ressarcir o empregador pelo prejuízo causado, o assediador, dependendo do tipo de conduta que gerou o direito à indenização do empregado ofendido, ainda pode responder criminalmente por ter praticado crime contra a honra (injúria, difamação ou calúnia).

### Date Created

03/02/2014