



Gestor que ofende subordinado pode ser acionado por empresa

O Tribunal Superior do Trabalho confirmou, recentemente, decisão na qual uma empresa teve sucesso em cobrar de um antigo gestor a indenização que teve de pagar a outra empregada. Em outras palavras, o gestor praticou assédio moral contra uma de suas subordinadas, que buscou indenização contra a empregadora. Posteriormente, essa empresa obteve êxito em reaver tal valor diretamente do gestor assediador. Nada mais justo!

Há dois tipos de responsabilidade civil que podem ensejar o dever de indenizar. A responsabilidade objetiva, em breve síntese, impõe o dever de indenizar à determinada pessoa independentemente desta possuir culpa. Ou seja, independentemente de ter agido com negligência, imprudência ou imperícia. De outro lado, a responsabilidade subjetiva é justamente a que depende da comprovação da referida culpa, isto é, de que a pessoa, jurídica ou natural, tenha agido de forma culposa.

A distinção ganha importância uma vez que a empresa responde objetivamente pelos danos causados por seus gestores, mas a pessoa que efetivamente causou o dano, agindo com culpa ou dolo, também é responsável.

Via de regra, o trabalhador buscará a indenização diretamente da empresa e não da pessoa física que lhe causou o dano diretamente. E, nesse contexto, a decisão do TST é relevante. Isso porque reforça a possibilidade, que na verdade sempre existiu, de obter um ressarcimento deste prejuízo.

Assim, a empresa poderá ajuizar ação regressiva contra o agente que efetivamente causou o dano. Essa medida regressiva pode ser objeto de ação autônoma da empresa contra tal pessoa ou, como é o caso comentado, estar inserida em reconvenção. Entretanto, para que isso seja possível, é necessário observar alguns pontos.

Caso a empresa seja objetiva e subjetivamente responsável pelo fato, certamente não poderá se socorrer desta ação de regresso. Em outras palavras, se a empresa causou ou mesmo tolerou de forma conivente a conduta que acarretou os danos, anuiu com o comportamento do seu gestor ou até o incentivou ou, em qualquer que seja a hipótese de dano, tenha agido com dolo (intenção de ocasionar a lesão ao direito) ou culpa (negligência, imprudência ou imperícia), acabará arcando com o prejuízo sem possibilidade de ressarcimento posterior.

Então, para viabilidade de uma ação regressiva, estamos diante daquela situação de dano que não decorreu, de forma alguma, de atitudes da empresa ou tampouco foi por esta tolerada ou incentivada.

Pode se dizer que há três cuidados básicos que as empresas podem adotar para garantir esse direito de ressarcimento. O primeiro é possuir internamente normas de comportamento e limites bem definidos para a relação entre os empregados, sejam subordinados, pares ou gestores, mas principalmente voltados à gestão, sempre de forma alinhada com as regras internas de *compliance*. O segundo é criar canais de comunicação que possibilitem aos empregados relatar comportamentos inadequados de subordinados, pares e gestores, sem que isso acarrete retaliações (uma Ouvidoria independente, por exemplo). E o terceiro é, a partir do conhecimento de condutas potencialmente lesivas (assédio moral ou outras) de



subordinados, pares ou gestores, deve a empresa apurar o fato de forma imparcial e, se for o caso, adotar providências para que a situação cesse.

As medidas acima são simples e possibilitam, em primeiro plano, evitar situações lesivas. E, em segundo plano, demonstrar que a empresa não contribuiu para o dano e também não foi conivente. Além disso, manter procedimento de apuração e seus registros facilitam a produção de provas robustas e viabilizam uma ação regressiva.

Date Created

04/05/2016