

GUSTAVO FILIPE BARBOSA GARCIA

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

**Direito, Segurança e
Saúde no Trabalho**

12^a | revista
edição | atualizada
ampliada

2024

 **EDITORA**
*Jus***PODIVM**
www.editorajuspodivm.com.br



RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NA INDENIZAÇÃO ACIDENTÁRIA: Interpretação constitucional e proposta de aperfeiçoamento

Sumário - **1.** Introdução - **2.** Dano moral e material: **2.1.** Assédio moral e assédio sexual; **2.2.** Violência psicológica no meio ambiente de trabalho - **3.** Responsabilidade civil e relação jurídica de trabalho - **4.** Requisitos da indenização por danos morais e materiais - **5.** Responsabilidade objetiva e o Código de Defesa do Consumidor - **6.** Responsabilidade civil e o Código Civil de 2002 - **7.** Prescrição da indenização por dano moral e material decorrente de acidente do trabalho ou doença ocupacional - **8.** Responsabilidade civil do empregador no acidente do trabalho - **9.** Responsabilidade civil do empregador por ato de terceiro: **9.1** Responsabilidade civil nos casos de trabalho temporário e terceirização - **10.** Critérios para a fixação da indenização por danos morais e materiais - **11.** Conclusão - Bibliografia.

1. INTRODUÇÃO

No presente estudo, será objeto de análise a temática da responsabilidade civil do empregador quanto a danos causados a terceiros, em particular a seus empregados, mais especificamente diante do Código Civil de 2002, com especial destaque para as hipóteses de acidente de trabalho e doenças do trabalho e profissional.

São amplas e significativas as relações do Direito Civil com o Direito do Trabalho. A título de exemplo, prevalece o entendimento de que a relação de emprego apresenta natureza contratual, por ser negócio jurídico bilateral, uma vez que presente o elemento vontade, ainda que manifestado de forma tácita.¹

Assim, o contrato de emprego, que é figura central do Direito do Trabalho, tem sua origem no Direito Civil. Por isso, este ramo do Direito, principalmente quanto à sua parte geral e ao direito das obrigações, apresenta disposições subsidiariamente aplicáveis no âmbito trabalhista, conforme o art. 8.º, § 1.º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ao se analisar as relações entre estes dois ramos do Direito, uma das questões de maior relevância, na atualidade, é a da *responsabilidade civil* do empregador por danos morais ou patrimoniais sofridos por seus empregados.

Nesse contexto, os danos morais e materiais nas relações trabalhistas vêm sendo objeto de crescentes estudos, com grande aplicação prática, inclusive quando eles decorrem de *acidente do trabalho* ou de *doença ocupacional*, principalmente com o advento da Emenda Constitucional 45/2004, pertinente à Reforma do Poder Judiciário, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho.

Sobre esse aspecto, merece destaque a atual redação do art. 114, incisos I e VI, da Constituição da República, incluindo-se na competência da Justiça do Trabalho a “ação de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente do trabalho, proposta pelo empregado em face de seu (ex-)empregador”, conforme autorizada interpretação do Supremo Tribunal Federal, por seu Pleno, ao decidir o Conflito de Competência 7.204/MG (Ac. TP, 29.6.2005, Rel. Min. Carlos Ayres Britto).²

Com o objetivo de aperfeiçoar a regulação jurídica desta matéria, além da interpretação das normas jurídicas incidentes, será

¹ Cf. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 544-546.

² Cf. *Revista LTr*, São Paulo, ano 69, n. 12, p. 1.470-1.477, dez. 2005.

apresentada proposta de alteração de dispositivo constitucional pertinente ao tema.

2. DANO MORAL E MATERIAL

Dano é o prejuízo causado à pessoa, ou seja, a lesão a bem ou interesse jurídico, podendo ser de ordem material ou moral.³

Sem a pretensão de esgotar o tema, pode-se conceituar o *dano moral* como a lesão a direitos extrapatrimoniais da pessoa, violando a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem ou outros *direitos da personalidade*, ou mesmo *direitos fundamentais* que preservem a *dignidade da pessoa humana*.

Justamente por isso, parte da doutrina prefere a expressão “dano pessoal”, pois “exprime com mais fidelidade o que é efetivamente lesado pelo dano: os direitos da pessoa humana”,⁴ ou seja, os direitos da personalidade, “em suas diversas integridades psicofísicas, intelectual e moral”.⁵

Dano material, por sua vez, refere-se à violação de direitos patrimoniais (pecuniários).⁶

O dano moral pode ser direto ou indireto:⁷ o primeiro resulta da violação específica de bem imaterial, causando sofrimento, dor psíquica à vítima ou desrespeitando a dignidade da pessoa humana; o último advém da lesão a bem patrimonial (do que decorre dano material direto), mas que acaba por causar um menoscabo a direito extrapatrimonial.⁸

³ Cf. DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. v. 7, p. 48.

⁴ OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *O dano pessoal no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. p. 18.

⁵ OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *O dano pessoal no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. p. 35.

⁶ Cf. BITTAR, Carlos Alberto. *Curso de direito civil*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1994. v. 1, p. 570.

⁷ Cf. DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil*, cit., p. 68.

⁸ Súmula 37 do STJ: “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

O próprio dano moral direto pode causar, indiretamente, dano material, quando a violação de bem imaterial, de forma reflexa e simultânea, acaba por atingir, também, direito patrimonial.⁹

Por dano moral trabalhista entenda-se aquele ocorrido no âmbito do contrato de trabalho, no seu bojo e em razão da sua existência, envolvendo os dois polos desta relação jurídica (de emprego), ou seja, o empregador e o empregado. Normalmente, este se apresenta como o lesado e aquele como o sujeito ativo, embora nada impeça que estas posições se invertam. Aliás, ressalte-se que a jurisprudência já se pacificou quanto à possibilidade de a pessoa jurídica sofrer dano moral.¹⁰ Nesta linha, dispõe o art. 52 do Código Civil de 2002 que é aplicável “às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade”.

Cabe fazer menção, ainda, ao *dano estético*, o qual resulta da lesão da integridade física, especialmente quanto ao direito à imagem ou aparência externa, o qual é direito da personalidade.¹¹

Assim, entende-se que o dano estético é abrangido pelo conceito de dano moral, embora mereça, conforme o entendimento majoritário da jurisprudência (inclusive do STJ), uma indenização diferenciada e separada (a ser cumulada com a indenização pelo dano moral em si), em razão do direito de personalidade especificamente violado,¹² como quando são verificadas sequelas, mutilações ou deformações

⁹ Cf. DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil*, cit., p. 54.

¹⁰ Súmula 227 do STJ: “A pessoa jurídica pode sofrer dano moral”.

¹¹ Cf. CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 101. Cf. ainda LOPEZ, Teresa Ancona. *O dano estético: responsabilidade civil*. 3. ed. São Paulo: RT, 2004. p. 64: “o dano estético é a lesão a um direito da personalidade – o direito à integridade física, especialmente na sua aparência externa, na imagem que se apresenta”.

¹² “Indenização por danos estéticos. Possibilidade de cumulação. [...] É que o dano estético, mesmo cumulável com danos materiais, configura-se a partir de deformações físicas capazes de afetar a imagem do empregado, não só no local de trabalho, mas, sobretudo, no convívio social, tal como explicitado no aresto trazido a cotejo, no qual se adotou a tese, convergente com o substrato fático do acórdão impugnado, de que ele poderá ser o resultado de uma ferida que gera cicatriz, da amputação de um membro, falange, orelha, nariz, olho ou outro elemento da anatomia humana.” (TST, 4.ª T., RR 52/2003-019-12-00.6, Rel. Min. Antônio José de Barros Levenhagen, DJ 06.10.2006).

físicas,¹³ o que tem fundamento na parte final do art. 949 do Código Civil de 2002.¹⁴

No entanto, deve-se registrar a existência de entendimento no minoritário sentido de que o dano estético estaria abrangido pelo dano moral e não seriam cumuláveis as indenizações.¹⁵

Há quem defenda, por fim, que o dano estético é modalidade autônoma, não se confundindo com o dano moral e o dano material (terceiro gênero), corrente esta que também entende pela possibilidade de cumulação da indenização por dano moral e por dano estético.¹⁶

De todo modo, de acordo com a Súmula 387 do STJ: “É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral”.

O *dano existencial*, por sua vez, ocorre quando a lesão a direito extrapatrimonial, de maior gravidade, frustra, na verdade, um projeto de vida (pessoal, familiar, social ou profissional) ou a própria convivência social e familiar, justificando, assim, uma indenização específica e diferenciada, o que pode ocorrer também no âmbito trabalhista, por exemplo, em casos de jornadas de trabalho exaustivas e extenuantes ou de ausência reiterada de concessão de férias, desde que gerem as referidas consequências.¹⁷

¹³ Cf. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 199: “mesmo estando o dano estético compreendido no gênero dano moral, a doutrina e a jurisprudência evoluíram para definir indenizações distintas quando esses danos forem passíveis de apuração em separado, com causas inconfundíveis”.

¹⁴ “Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido”.

¹⁵ Cf. DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 158: “o dano moral e o dano estético não são cumuláveis, vez que ou o dano estético importa em dano material ou está compreendido no conceito de dano moral”.

¹⁶ Cf. MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 431-437.

¹⁷ “Dano moral. Dano existencial. Submissão a jornada extenuante. Prejuízo não comprovado. O dano existencial é espécie de dano imaterial. No caso das relações de trabalho, o dano existencial ocorre quando o trabalhador sofre dano/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo empregador, impossibilitando-o de estabelecer a prática de um conjunto de atividades culturais, sociais,

Prevalece o entendimento de que para a configuração do dano existencial, de modo específico, há necessidade de demonstração do prejuízo pessoal, social ou familiar, isto é, do prejuízo ao projeto de vida ou às relações sociais.¹⁸

O Título II-A da CLT versa sobre o *dano extrapatrimonial*.

Os danos extrapatrimoniais abrangem os de natureza moral, estética e existencial.

2.1. Assédio moral e assédio sexual

O dano moral pode ser decorrente também do *assédio moral*, que se caracteriza por uma conduta reiterada, de violência psicológica, desestabilizando e prejudicando o equilíbrio psíquico e emocional do empregado (como atitudes de perseguição, indiferença ou discriminação, normalmente de forma velada), deteriorando o meio ambiente de trabalho, podendo resultar em doenças graves como a depressão.

Efetivamente, o chamado “terror psicológico no trabalho” ou *mobbing* pode acarretar danos emocionais e doenças de ordem física

recreativas, esportivas, afetivas, familiares etc., ou de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal. Não é qualquer conduta isolada e de curta duração, por parte do empregador, que pode ser considerada como dano existencial. Para isso, a conduta deve perdurar no tempo, sendo capaz de alterar o objetivo de vida do trabalhador, trazendo-lhe um prejuízo no âmbito de suas relações sociais.” (TST, 4.^a T., RR 354-59.2013.5.24.0007, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, *DEJT* 18.09.2015).

¹⁸ “Embargos em recurso de revista interposto na vigência da Lei n.º 13.015/2014. Dano existencial. Jornada excessiva. 1. Discute-se nos autos se o trabalho em jornada excessiva constitui dano *in re ipsa*. 2. A Turma entendeu que a realização de jornada excessiva habitual, por si só, enseja o pagamento de indenização ao empregado. 3. O dano existencial não pode ser reconhecido à míngua de prova específica do efetivo prejuízo pessoal, social ou familiar. Nessa situação, é inviável a presunção de que o dano existencial tenha efetivamente acontecido, em face da ausência de provas nos autos. 4. Embora a possibilidade, abstratamente, exista, é necessária a constatação no caso concreto para que sobre o indivíduo recaia a reparação almejada. Demonstrado concretamente o prejuízo às relações sociais e a ruína do projeto de vida do trabalhador, tem-se como comprovados, *in re ipsa*, a dor e o dano à sua personalidade. 5. O que não se pode admitir é que, comprovada a prestação de horas extraordinárias, extraia-se daí automaticamente a consequência de que as relações sociais do trabalhador foram rompidas ou que seu projeto de vida foi suprimido do seu horizonte. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido.” (TST, SBDI-I, E-RR-402-61.2014.5.15.0030, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, *DEJT* 27.11.2020).

e psíquica, como alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, pânico, depressão e, até mesmo, o suicídio.

Na esfera criminal, o art. 147-A do Código Penal, incluído pela Lei 14.132/2021, prevê o crime de perseguição. Sendo assim, constitui crime perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. A pena é de reclusão, de seis meses a dois anos, e multa.

Trata-se de crime contra a liberdade pessoal, também conhecido como *stalking*. Se a mencionada conduta ocorrer, de forma sucessiva, no ambiente de trabalho, tendo como vítima o empregado, pode ficar configurado o assédio moral. Nesse sentido, a perseguição reiterada do trabalhador, por qualquer meio (por exemplo, de modo presencial, por telefonemas, meios eletrônicos ou digitais), ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, pode caracterizar o assédio moral no trabalho.

A pena é aumentada se o crime de perseguição é cometido: I – contra criança, adolescente ou idoso; II – contra mulher por razões da condição de sexo feminino, nos termos do § 2.º-A do art. 121 do Código Penal (quando o crime envolve violência doméstica e familiar, menosprezo ou discriminação à condição de mulher); III – mediante concurso de duas ou mais pessoas ou com o emprego de arma (art. 147-A, § 1.º, do Código Penal).

Embora com ênfase no assédio escolar, a Lei 13.185/2015 institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*) em todo o território nacional.

No contexto e para os fins do referido diploma legal, considera-se intimidação sistemática (*bullying*) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas (art. 1.º, § 1.º, da Lei 13.185/2015).

Caracteriza-se a intimidação sistemática (*bullying*) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda: ataques físicos; insultos pessoais; comentários sistemáticos e apelidos pejorativos; ameaças por quaisquer meios; grafites depreciativos; expressões preconceituosas; isolamento social consciente e premeditado; pilhérias (art. 2.º da Lei 13.185/2015). Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (*cyberbullying*), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial.

No âmbito da Lei 13.185/2015, a intimidação sistemática (*bullying*) pode ser classificada, conforme as ações praticadas, como: *verbal*: insultar, xingar e apelidar pejorativamente; *moral*: difamar, caluniar, disseminar rumores; *sexual*: assediar, induzir e/ou abusar; *social*: ignorar, isolar e excluir; *psicológica*: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar; *físico*: socar, chutar, bater; *material*: furtar, roubar, destruir pertences de outrem; *virtual*: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social (art. 3.º).

O art. 146-A do Código Penal, incluído pela Lei 14.811/2024, prevê o crime de intimidação sistemática (*bullying*). Sendo assim, constitui crime intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais. A pena é de multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

O art. 146-A, parágrafo único, do Código Penal, incluído pela Lei 14.811/2024, prevê o crime de intimidação sistemática virtual (*cyberbullying*). Se a conduta é realizada por meio da rede de computadores, de rede social, de aplicativos, de jogos *on-line* ou por qualquer outro meio ou ambiente digital, ou transmitida em tempo real, a pena é de reclusão, de dois anos a quatro anos, e multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

Observa-se certa desproporcionalidade na distinção entre as penas previstas para os crimes de *bullying* (multa) e de *cyberbullying* (reclusão e multa).

Cabe ressaltar que os menores de 18 anos são penalmente inimputáveis, ficando sujeitos às normas estabelecidas na legislação especial (art. 27 do Código Penal).

Como se pode notar, o assédio moral afronta os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho (art. 1.º, incisos III e IV, da CF/1988), o objetivo fundamental da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3.º, inciso IV, da CF/1988), o direito de ninguém ser submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5.º, inciso III, da CF/1988) e o direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra, e da imagem das pessoas (art. 5.º, inciso X, da CF/1988).¹⁹

No assédio moral, o agressor normalmente é o empregador, o superior hierárquico ou o preposto (assédio vertical descendente). No entanto, embora não tão frequente, também é possível o assédio moral em que o assediador é o colega de trabalho que ocupa a mesma hierarquia na empresa (assédio horizontal) ou o grupo de empregados em posição hierárquica inferior (assédio vertical ascendente).

O assédio moral, ademais, pode ser *individual* (quando voltado a um ou mais empregados individualmente considerados) ou *coletivo*, alcançando a coletividade de trabalhadores, também conhecido como *organizacional* ou *institucional*, por decorrer de formas abusivas de gestão empresarial.

O assédio moral pode ser fundamento para a despedida indireta, de acordo com o art. 483, alínea *d* (que prevê o não cumprimento das obrigações do contrato pelo empregador) e alínea *e*, da CLT, prevendo a prática, pelo empregador ou seus prepostos, contra o empregado ou pessoas de sua família, de ato lesivo da honra e boa fama.

¹⁹ Cf. DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 285.

Se o empregado pratica o assédio moral contra outro colega de trabalho, tem-se a prática de justa causa para a resolução do contrato de trabalho, conforme o art. 482, alínea *j*, da CLT, o qual prevê o ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem.²⁰

Cabe às empresas, aos empregadores, às entidades profissionais, às organizações sindicais, aos órgãos públicos voltados às relações trabalhistas e à sociedade civil como um todo assegurar medidas de conscientização, prevenção e combate ao assédio moral.

Cabe examinar, ainda, a figura do *assédio sexual*, o qual pode ocorrer no âmbito das relações de emprego, podendo gerar importantes consequências para o contrato de trabalho. Na realidade, o assédio sexual ainda não conta com uma regulamentação específica pelo Direito do Trabalho no Brasil. Na esfera criminal, a Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, alterou o Código Penal, incluindo o art. 216-A.²¹

De acordo com o tipo legal, na esfera penal em específico, o assédio sexual é restrito à hipótese em que o delito é praticado por agente de condição hierárquica superior, como o chefe ou o gerente, tendo como vítima pessoa que exerce cargo ou função hierarquicamente inferior, com ameaças de perda do emprego ou de direitos no trabalho. Trata-se da modalidade do assédio sexual decorrente do abuso de autoridade, também conhecida como “assédio sexual por chantagem”.²²

No entanto, também é possível ocorrer o assédio sexual envolvendo colegas de trabalho, ou seja, empregados do mesmo nível hierárquico, ou mesmo aquele praticado por empregado de condição

²⁰ Cf. DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 289.

²¹ “Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos”.

²² Cf. BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 298.

inferior na hierarquia da empresa, embora essa última hipótese seja menos frequente. Tem-se, aqui, a modalidade conhecida como “assédio sexual por intimidação”, ocorrido no ambiente de trabalho.²³ Como a esfera criminal não se confunde com a esfera trabalhista, embora as referidas situações de assédio sexual não constituam crime, tendo em vista o tipo penal mais estrito, as consequências trabalhistas podem incidir em ambos os casos.

De todo modo, para a ocorrência do assédio sexual, exige-se o *constrangimento*, envolvendo a ideia de imposição, contrariando a vontade e a liberdade da vítima. Isso afasta a ocorrência de assédio sexual quando existe anuência da suposta vítima.²⁴ Além disso, não se pode confundir o assédio sexual com simples gestos de gentileza, cordialidade e coleguismo, como aqueles relacionados a cumprimentos, os quais são admitidos conforme os critérios da lógica da razoabilidade, levando-se em conta, ainda, os parâmetros presentes na localidade e na época de sua ocorrência. O assédio sexual normalmente se configura pela repetição de condutas praticadas pelo assediador, nem sempre explícitas, como gestos e falas que indiquem a manifestação da intenção sexual, sem receptividade por parte do assediado.

Dessa forma, pode-se entender o assédio sexual como uma conduta de natureza sexual, não desejada pela pessoa ofendida, em regra reiterada, violando a sua liberdade sexual. Como é evidente, o assédio sexual acarreta grave violação da dignidade da pessoa que o sofre, configurando dano moral passível de indenização, bem como a despedida indireta em favor do empregado assediado (art. 483, alíneas *c*, *d*, e *e*, da CLT), ou a dispensa por justa causa do empregado assediador (art. 482, alínea *b*, da CLT). Uma das grandes dificuldades encontra-se na prova do ilícito mencionado, tendo em vista ocorrer normalmente longe de testemunhas oculares.

²³ Cf. BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 298.

²⁴ Cf. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 139: “O ilícito penal é autônomo, tem efeitos próprios diferentes do ilícito trabalhista. Embora sendo uma lei penal, pode servir de diretriz para a configuração do ilícito trabalhista. Pressupõe o *constrangimento* que desaparece se o suposto ofendido dá mostras de aceitação” (destaque do original).

2.2. Violência psicológica no meio ambiente de trabalho

O assédio moral no trabalho, também conhecido como *mobbing*, é um problema social grave, que vem assumindo contornos até mesmo epidemiológicos, cada vez mais alarmantes.²⁵

A vítima passa a sofrer tratamento abusivo, perseguições, humilhações, discriminações, constrangimentos, de forma reiterada, normalmente velada, com o fim de desestabilizá-la psicologicamente, levando-a ao sofrimento psíquico, que muitas vezes alcança proporções insuportáveis, podendo acarretar, em casos mais dramáticos, até mesmo o suicídio.

O objetivo é minar a pessoa por completo, fazendo com que, ao não aguentar mais a situação de desespero, peça desligamento do trabalho.

Com isso, a crueldade de quem pratica o assédio, movido por sentimentos como inveja, além de desajustes de conduta e transtornos de personalidade como psicopatias e sociopatias, acaba alcançando o seu fim, que é arruinar a pessoa, fazê-la perder tudo, em especial a saúde, o emprego, a fonte de subsistência e até mesmo a dignidade.

A perversidade do assédio moral pode ganhar aspectos assustadores, a ponto de distorcer e inverter a realidade, procurando criar artifícios que gerem a impressão de que o assediado é quem está errado, que o problema está com ele, e não na postura maldosa do assediador.

Muitos são os aspectos envolvidos, mas merece alerta o cuidado especial que os profissionais, inclusive da área da saúde, precisam ter ao tratar da vítima dessa prática abusiva.

Como o assédio moral normalmente acarreta sérias doenças, em especial de ordem psíquica, é preciso se conscientizar de que o paciente não tem, somente, um desajuste emocional, um problema psicológico, de ordem puramente interna, mas sim que ele está passando, ou passou, por uma forte violência psíquica, que deixa sequelas profundas em seu ser, afetando o bem-estar e o equilíbrio, necessários para a higidez física e mental.

²⁵ Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho*. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 11-17.

Vale dizer, embora também seja necessário, não é suficiente tratar, simplesmente, apenas a doença psíquica apresentada, mas deve-se levar em consideração que esta é, na realidade, a consequência do terror psicológico sofrido no meio social, ou seja, o resultado da exposição da pessoa à perversidade crescente no ambiente de trabalho.

Logo, de nada adianta, por exemplo, só medicar e exortar o paciente a se reerguer e reagir psicologicamente, ou mesmo insistir que os seus pensamentos é que estão distorcidos, procurando ensinar formas melhores de raciocinar, meditar e superar as situações da vida.

A origem do problema, que precisa ser enfrentada, em verdade, decorre de fator nitidamente externo, presente no meio social, mais especificamente no ambiente de trabalho.

Sem essa percepção bem clara do tema, que exige conhecimentos mais profundos e interdisciplinares, inclusive do que ocorre no meio social da pós-modernidade, e não somente sobre a esfera psíquica do ser humano (embora esta também seja relevante), corre-se o risco de, apenas com tratamentos convencionais, voltados a doenças mentais, físicas e psicológicas, acabar acontecendo o pior.

Se o paciente está sofrendo assédio moral, a violência, em si, é que deve ser combatida, de forma principal, por todos os meios possíveis e legítimos, inclusive levando o problema, de ordem social, às esferas institucionais competentes, pois a vítima, já fragilizada e mergulhada no desespero, normalmente não tem pleno discernimento e condições de buscar socorro por si.

Caso contrário, a pessoa, ainda que esteja em acompanhamento de saúde, não suportando mais o sofrimento, pode acabar se demitindo, ficando sem renda e sem amparo social e trabalhista, isso se algo pior já não tiver acontecido, concretizando os planos arquitetados pelo assediador.

O assédio moral pode deixar cicatrizes mais profundas do que se imagina.

Mesmo depois de um possível desligamento do ambiente agressivo, a pessoa muitas vezes carrega traumas emocionais gravíssimos, que a acompanham por vários anos, em alguns casos por toda a vida, incapacitando-a para outras atividades, em especial para o

exercício do labor, em razão do medo de sofrer, novamente, experiências semelhantes, acarretando fobias, transtornos e incapacidade até mesmo para tarefas do dia a dia.

A vítima de assédio moral perde autoestima, esperança, força, confiança, capacidade de seguir em frente, e somente um acompanhamento cuidadoso pode ajudar na recuperação.

Os profissionais envolvidos precisam, por isso, estar em constante diálogo e preparados para enfrentar a questão com eficiência e habilidade.

Cabe ressaltar que a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, de 2019, dispõe sobre a violência e o assédio no trabalho.

Para efeitos da referida Convenção, a expressão “violência e assédio” no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, quer se manifestem uma única vez ou de forma repetida, que tenham por objetivo, que causem ou que sejam suscetíveis de causar um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio em razão de gênero. A expressão “violência e assédio em razão de gênero” designa a violência e o assédio dirigidos contra as pessoas em razão de seu sexo ou gênero, ou que afetam de maneira desproporcional as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual. A violência e o assédio podem ser definidos na legislação nacional como um conceito único ou como conceitos separados (art. 1.º).

A Convenção 190 da OIT se aplica a todos os setores, público ou privado, da economia tanto formal como informal, nas zonas urbanas ou rurais (art. 2.º). A mencionada Convenção se aplica à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorram durante o trabalho, em relação com o trabalho ou como resultado do trabalho (art. 3.º).

Nos termos do art. 5.º da Convenção 189 da OIT, de 2011, que dispõe sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, todo Estado-membro deve adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos gozem de uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência.

Conforme o Estatuto da Advocacia, no âmbito da ética do advogado, constitui infração disciplinar praticar assédio moral, assédio sexual ou discriminação (art. 34, inciso XXX, da Lei 8.906/1994, incluído pela Lei 14.612/2023).

Como sanção disciplinar, a suspensão é aplicável nos casos de infrações definidas no art. 34, inciso XXX, da Lei 8.906/1994 (art. 37, inciso I, da Lei 8.906/1994, com redação dada pela Lei 14.612/2023).

Para os fins da Lei 8.906/1994, considera-se:

I – *assédio moral*: a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional;

II – *assédio sexual*: a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

III – *discriminação*: a conduta comissiva ou omissiva que dispense tratamento constrangedor ou humilhante a pessoa ou grupo de pessoas, em razão de sua deficiência, pertença a determinada raça, cor ou sexo, procedência nacional ou regional, origem étnica, condição de gestante, lactante ou nutriz, faixa etária, religião ou outro fator (art. 34, § 2.º, da Lei 8.906/1994, incluído pela Lei 14.612/2023).

3. RESPONSABILIDADE CIVIL E RELAÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO

Responsabilidade civil é a obrigação de responder pelas consequências jurídicas decorrentes do ato ilícito praticado, reparando o prejuízo causado.

Segundo consagrada doutrina, a responsabilidade pode ser contratual ou extracontratual.²⁶ A primeira decorre do descumprimento

²⁶ Cf. RODRIGUES, Silvio. *Direito civil*: parte geral. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 1998. v. 1, p. 300.

de dever contratual. A segunda refere-se à violação de preceito jurídico-legal, sem se reportar a uma norma contratual.

No caso em estudo, embora o dano extrapatrimonial e o dano material ocorram no âmbito do contrato de trabalho (nele tendo origem mediata ou remota), há entendimento, mais tradicional, de que mencionados danos não se revelam em razão do descumprimento de cláusula ou condição deste pacto.²⁷ Essa corrente defende que os referidos danos advêm, diretamente, de fato específico, qual seja a prática de conduta ilícita pelo sujeito ativo, não se referindo ao inadimplemento de direitos trabalhistas propriamente (v.g., salário, férias, verbas rescisórias). Decorrendo mencionadas lesões, por exemplo, de acidente do trabalho ou de doença profissional ou do trabalho, estes seriam os fatos geradores do dano, o que demonstraria, para essa vertente de entendimento, que a responsabilidade em debate não seria contratual, pois não se trata da inobservância do que foi pactuado (infrações contratuais),²⁸ mas sim de violação de dever legal em sentido estrito.²⁹⁻³⁰

²⁷ Cf. GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de direito civil: responsabilidade civil*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. v. 3, p. 20: “sendo a culpa contratual a violação de um dever de adimplir, que constitui justamente o objeto do negócio jurídico, ao passo que, na culpa aquiliana, viola-se um dever necessariamente negativo, ou seja, a obrigação de não causar dano a ninguém” (destaques do original).

²⁸ Cf. SERPA LOPES, Miguel Maria de. *Curso de direito civil: introdução, parte geral e teoria dos negócios jurídicos*. 9. ed. rev. e atual. pelo Prof. José Serpa de Santa Maria. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2000. v. 1, p. 553.

²⁹ Cf. STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: responsabilidade civil e sua interpretação doutrinária e jurisprudencial*. 5. ed. São Paulo: RT, 2001. p. 470: “A indenização por acidente do trabalho como obrigação do empregador com base no direito comum [...]. O direito à reparação surge do acidente típico traumático, como evento imediato, de que decorra lesão física ou morte ou, ainda, doenças chamadas ‘profissional e do trabalho’. [...] Evidentemente não se trata de responsabilidade contratual, pois o ato ilícito não pode ser objeto de avença ou acordo de vontades”.

³⁰ Cf. MONTEIRO, Washington de Barros. *Curso de direito civil: direito das obrigações – 2.ª parte*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 1995, v. 5, p. 393: “Culpa extracontratual ou aquiliana é a resultante da violação de dever fundado num princípio geral de direito, como o de respeito à pessoa e bens alheios” (destaques do original).

Portanto, para a corrente de entendimento acima, a responsabilidade, no caso, seria extracontratual,³¹ também chamada aquiliana, expressamente prevista no art. 186 do Código Civil de 2002 (correspondente ao art. 159 do Código Civil de 1916), que é aplicável ao Direito do Trabalho (CLT, art. 8.º, § 1.º).

No entanto, evoluindo na análise do tema, passa-se aqui a defender que esses danos ocorrem e estão inseridos, sim, no contexto mais amplo da relação jurídica de emprego, de natureza contratual. Não obstante possa não haver vínculo direto com os tradicionais direitos trabalhistas de natureza legal ou contratual (v.g., salário, verbas rescisórias, horas extras), mas sim com o dever jurídico de que *a ninguém se deve lesar*,³² verdadeiro princípio que fundamenta todo o sistema jurídico, não se pode negar que um dos principais deveres do empregador, sempre presente no contrato de trabalho, é a *preservação da dignidade da pessoa humana do empregado, bem como de seus direitos da personalidade e seus direitos fundamentais*. Havendo a afronta a tal dever substancial, inerente ao contrato de emprego, surge o dano moral e material, a ser indenizado pelo empregador, justamente por ter descumprido o referido dever contratual trabalhista.³³

³¹ Cf. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 88: "A indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional, em princípio, enquadra-se como responsabilidade extracontratual porque decorre de algum ato ilícito do empregador, por violação dos deveres previstos nas normas gerais de proteção ao trabalhador e ao meio ambiente do trabalho. Essa responsabilidade não tem natureza contratual porque não há cláusula do contrato de trabalho prevendo a garantia de integridade psicobiofísica do empregado". Em sentido diverso, entendendo tratar-se de "responsabilidade civil do tipo contratual", cf. DALL-GRAVE NETO, José Affonso. A prescrição em ação trabalhista reparatória e acidentária. *Trabalho em Revista*, Curitiba, Decisório Trabalhista, ano 24, n. 288, p. 3.374, jul. 2006.

³² Cf. BITTAR, Carlos Alberto. *Curso de direito civil*, cit., p. 10: "Alguns princípios, no entanto, sobrepairam a essas diversidades e mantêm-se como universais, eis que enraizados na própria consciência coletiva e traduzidos sob máximas, que informam os sistemas jurídicos, a saber, as de *honeste vivere, neminem laedere e suum cuique tribuere* (viver honestamente; a ninguém lesar; e dar a cada um o que é seu)".

³³ Cf. o Enunciado 39, aprovado na "1.ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho", ocorrida no TST, em Brasília, em 23.11.2007: "Meio ambiente de trabalho. Saúde mental. Dever do empregador. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental,

A relevância prática dessa conclusão é evidente, pois “na responsabilidade civil aquiliana a culpa deve ser sempre provada pela vítima, enquanto na responsabilidade contratual, ela é, de regra, presumida, invertendo-se o ônus da prova, cabendo à vítima provar, apenas, que a obrigação não foi cumprida, restando ao devedor o *onus probandi*, por exemplo, de que não agiu com culpa ou que ocorreu alguma causa excludente do elo de causalidade”.³⁴

Por isso, tendo em vista a conclusão de que a responsabilidade do empregador por danos morais e materiais (inclusive quando decorrentes de acidente do trabalho e doença ocupacional) é modalidade de *responsabilidade contratual*, ela é presumida, invertendo-se o ônus da prova em favor da vítima (no caso, o trabalhador). Nesse sentido, cabe destacar o Enunciado 41, aprovado na “1.ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho”, ocorrida no TST, em Brasília, em 23.11.2007:

“Responsabilidade civil. Acidente do trabalho. Ônus da prova. Cabe a inversão do ônus da prova em favor da vítima nas ações indenizatórias por acidente do trabalho”.

4. REQUISITOS DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS

Tratando-se de responsabilidade civil, em princípio, são requisitos para a existência do direito à indenização, segundo o Direito:

- a ação ou a omissão (fato lesivo);
- o dano;
- o nexo de causalidade;
- a culpa ou o dolo.³⁵

coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização”.

³⁴ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de direito civil: responsabilidade civil*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. v. 3, p. 20.

³⁵ Cf. RODRIGUES, Silvio. *Direito civil: parte geral*, cit., p. 301-306.

O ato ilícito pode ser positivo ou negativo, dele decorrendo um prejuízo ao sujeito passivo, que, como visto, pode ser de ordem material e/ou moral. Necessário que este menoscabo sofrido decorra do referido ato antijurídico, sendo este a causa do dano.

O elemento subjetivo da responsabilidade, por sua vez, faz-se necessário, salvo exceções a serem ainda tratadas, para a existência do dever de indenizar. O dolo refere-se à prática intencional do ato lesivo. A culpa *stricto sensu* tem por modalidades a imprudência, a negligência e a imperícia. Na primeira, o agente, em conduta ativa, atua em desacordo com regras de cautela; na segunda, há uma inobservância destas regras (omissão); a imperícia, por sua vez, é a ausência de habilidade para a prática do ato.³⁶

5. RESPONSABILIDADE OBJETIVA E O CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR

A responsabilidade objetiva, segundo a qual o agente responde independentemente de culpa (*lato sensu*), na visão mais tradicional, era vista como exceção, o que obstava a tentativa de interpretação extensiva ou sua aplicação por analogia.³⁷⁻³⁸

Antes do Código Civil de 2002, a doutrina destacava que a aplicação da teoria da responsabilidade objetiva subordina-se à existência de norma legal expressa e específica.³⁹

Nessa linha, segundo doutrina Orlando Gomes:

³⁶ Cf. DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil*, cit., p. 34.

³⁷ Cf. DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil*, cit., p. 41: “no nosso ordenamento jurídico reconhece-se em determinadas hipóteses a responsabilidade objetiva, conservando, porém, o princípio da imputabilidade do fato lesivo, fundado na culpa” (destaquei).

³⁸ Cf. MONTEIRO, Washington de Barros. *Curso de direito civil: direito das obrigações – 2.ª parte*, cit., p. 398: “Em princípio, para que haja responsabilidade, é preciso que haja culpa; sem prova desta inexistente obrigação de reparar o dano”.

³⁹ Cf. GOMES, Orlando. *Obrigações*. 12. ed. rev. e atual. por Humberto Theodoro Júnior. Rio de Janeiro: Forense, 1999. p. 307: “A obrigação de indenizar sem culpa nasce por ministério da lei, para certos casos, por duas razões [...]. Dado que a responsabilidade objetiva há de estar afirmada em texto expresso de lei, não há dificuldade de apontá-los” (destaquei).

“A indicação dos preceitos legais que obrigam a reparação de danos sem culpa é indispensável em face do caráter excepcional dessa espécie de responsabilidade”.⁴⁰

No entanto, sobre o tema aqui analisado, mesmo antes da entrada em vigor do Código Civil de 2002, formou-se corrente de entendimento segundo a qual a responsabilidade civil do empregador, em face de danos causados a seus empregados, seria objetiva, inclusive em razão da aplicação subsidiária do Código de Defesa do Consumidor.⁴¹

Nessa linha de entendimento, cabe transcrever a ementa do seguinte julgado:

“A doença ocupacional, resultante de lesões por esforços repetitivos (LER) ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), é capaz de justificar o direito a indenização por danos morais, na Justiça do Trabalho, sem prejuízo da indenização previdenciária, à luz da teoria da responsabilidade patronal objetiva, dado que o empregador

⁴⁰ GOMES, Orlando. *Obrigações*, cit., p. 308. Cf. ainda GOMES, Orlando. *Obrigações*, cit., p. 282: “Ainda que se multipliquem as situações nas quais a obrigação de indenizar seja imposta independentemente da culpa, a solução continuará com o caráter de exceção que possui atualmente [...]. Afora, pois, os casos especificados na lei, nos quais o dever de reparar está previsto e determinado com abstração da conduta do obrigado, a responsabilidade há de resultar de investigação dessa conduta para a verificação de sua anormalidade. Sempre que se quiser atribuir esse dever sem esse pressuposto, há necessidade de especificá-lo na lei”. Maria Helena Diniz, tratando da “Responsabilidade sem culpa”, assevera que: “como não há que se falar em imputabilidade da conduta, tal responsabilidade só terá cabimento nos casos expressamente previstos em lei” (*Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil*, cit., p. 40).

⁴¹ Nesse sentido, cf. SILVA, Wilma Nogueira de Araújo Vaz da; ARAÚJO, Rodrigo Otávio Frank de. Dano moral. *Decisório Trabalhista: Revista de Doutrina e Jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho, TST, STJ e STF*, Curitiba, n. 90, p. 11, jan. 2002: “Sob o aspecto das relações entre capital e trabalho, o Código do Consumidor tem sido fonte jurídica subsidiária, uma vez que tanto o consumidor quanto o trabalhador ocupam posição semelhante na relação jurídica. Ambos se encontram em situação de hipossuficiência, merecendo tutela protetiva especial, como é o caso da responsabilidade objetiva do causador do dano (art. 12 do Código do Consumidor). Atrele-se a isso o fato de vivermos em uma sociedade de massas, em que o objetivo principal é a produção em larga escala, relegando ao segundo plano, no mais das vezes, critérios de segurança, tanto no que se refere ao consumidor como o próprio trabalhador. Sob esse aspecto, o acidente de consumo pode e deve equiparar-se aos eventos danosos ocorridos no âmbito das relações trabalhistas. Em ambos os casos, o empresário deve responder objetivamente pelos danos morais e materiais causados, pois quem auferir os lucros deve arcar com os prejuízos”.

assume os riscos da atividade econômica e o ônus da prova de causas excludentes da culpa presumida.” (TRT 8.^a Região – RO 00978/2001 – Ac. 2.^a T., 16.05.2001 – Rel. Juiz Vicente José Malheiros da Fonseca).⁴²

Como se sabe, o Direito do Consumidor apresenta fundamentos e pontos de semelhança com o Direito do Trabalho, até mesmo em razão da similitude de objetos e fins entre eles. A título de exemplo, ambos os ramos do Direito são dotados de normas “de ordem pública e interesse social”, reconhecendo-se a “vulnerabilidade” de um dos polos da relação jurídica, na qual se faz presente a figura do “hipossuficiente” (CDC, arts. 1.^o e 4.^o, inciso I). Em ambos, utiliza-se o mecanismo de se conferir uma desigualdade jurídica, visando-se eliminar, ou pelo menos amenizar, a desigualdade econômica.

Sem embargo disso, especificamente quanto à regra da responsabilidade objetiva, prevista no Código de Defesa do Consumidor (Lei 8.078/1990, arts. 12 e 14), a sua aplicação (ainda que de forma subsidiária) ao âmbito laboral encontra certas dificuldades.

Argumenta-se que essa disposição do CDC se restringe às relações de consumo, sendo que a sua incidência às relações trabalhistas só poderia ocorrer por meio do recurso à analogia. No entanto, como já demonstrado, em tema de responsabilidade civil, antes do Código Civil de 2002, a regra era justamente a exigência da culpa. Além disso, o próprio art. 3.^o, § 3.^o, *in fine*, do Código do Consumidor, exclui sua aplicação das relações de caráter trabalhista. Destaca-se, ainda, que na relação de consumo envolvendo a prestação de serviço (art. 3.^o, § 2.^o, do CDC), hipossuficiente, em tese, é o consumidor (que se beneficia do serviço prestado), e não o prestador do serviço (fornecedor). Já na relação de emprego, inversamente, hipossuficiente é o empregado, ou seja, quem presta o serviço, e não o seu tomador. Além disso, a responsabilização objetiva, mesmo nas relações de consumo, encontra exceção no respectivo Código, cujo art. 14, § 4.^o, estabelece que a responsabilidade pessoal dos profissionais liberais será apurada *mediante a verificação de culpa*.

⁴² Revista LTr, São Paulo, ano 65, n. 8, p. 965, ago. 2001.

Por sua vez, o fato de o empregador correr os riscos da atividade econômica (art. 2.º, *caput*, da CLT) não teria como alterar essa conclusão. A abrangência desse dispositivo restringe-se ao fato de prestar o empregado seus serviços por conta alheia (alteridade),⁴³ fazendo jus à contraprestação independentemente do sucesso ou não da atividade empresarial. Ou seja, o risco do negócio fica com o empregador, o qual não pode transferi-lo ao obreiro, que somente entra com sua força de trabalho. Justamente em razão disso é que se assegura ao empregador o exercício de seu poder diretivo e o *jus variandi*, embora sempre observando os limites legais. Como se nota, o risco do empreendimento não teria relação direta com a responsabilidade por danos materiais e morais praticados pelo empregador, pois estes não se referem à atividade empresarial em si. Embora os mencionados danos decorram da existência do pacto laboral, não são gerados em razão de insucesso do empreendimento econômico propriamente, mas sim por causa de conduta praticada pelo empregador (ou pela qual este responda), em face de seu empregado, infringindo-lhe direitos de ordem patrimonial e/ou imaterial. Nesse enfoque, a assunção dos riscos pelo empregador obsta a tentativa de inadimplir direitos trabalhistas sob a justificativa de que a atividade empresarial não ofereceu o retorno financeiro esperado. No entanto, esse aspecto não impõe, por si só, a responsabilidade sem culpa para a indenização de danos materiais e morais, cujo fundamento encontra-se no Direito Civil.

Assim, para o entendimento mais tradicional, acima exposto, inexistindo regra específica prevendo a responsabilidade objetiva no Direito do Trabalho, a sua aplicação (com fundamento no Código de Defesa do Consumidor) violaria o disposto no art. 186 do Código Civil em vigor (correspondente ao art. 159 do Código Civil de 1916),⁴⁴ rompendo, ainda, com todo o sistema jurídico relativo ao tema.

⁴³ Cf. MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 94; MARGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho: direito individual do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1992. v. 2, p. 54.

⁴⁴ Sergio Pinto Martins, tratando do “Dano moral no direito do trabalho”, assevera: “Destaque-se que o direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho (parágrafo