



O dever de fiscalização do empregador e o dano coletivo

Image not found or type unknown



O artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal assegura a proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem, prevendo inclusive o direito à indenização no caso de ofensa ao chamado patrimônio imaterial.

E no âmbito das relações de trabalho os artigos 223-A a 223-G dão cumprimento ao mandamento constitucional, regulando o tema do dano extrapatrimonial no relacionamento entre empregado e empregador.

A responsabilidade da conduta é de cada cidadão, que responde pelos seus atos, mas, em decorrência do contrato de trabalho, o empregador é também responsável pelos atos praticados por seus empregados, como determina o artigo 932, III, do Código Civil, que afirma ser também responsável pela reparação civil “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.

Isso significa que, em decorrência do poder de comando que detém o empregador, diante do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, é objetivamente responsável o empregador pelo pagamento de indenização decorrente de dano moral produzido pelo empregado no exercício de suas funções.

Eventual ato ilícito praticado pelo empregado, como ofender a honra de um terceiro, empregado ou não, por exemplo, exige providência imediata por parte do empregador, que não pode permitir tais atos no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, um caso concreto que resultou na Ação Civil Pública 0000029-08.2013.5.01.0013, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho e cujo recurso ordinário foi julgado pela 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, com sede no Rio de Janeiro, e que produziu a seguinte ementa:

DANO MORAL COLETIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ATENTADO À LIBERDADE DE CRENÇA RELIGIOSA. ART. 5º, VI, DA CF. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO. CONDUTA RELEVANTEMENTE OFENSIVA A DIREITOS DA COLETIVIDADE. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1) A lesão capaz de ensejar o dever de indenizar por dano moral coletivo não necessita atingir diretamente um número significativo de pessoas, bastando que possa ofender uma coletividade e atingir os valores essenciais que devem estar assegurados em um ambiente de trabalho saudável, no qual compromissos mínimos de respeito e deferência à dignidade do ser humano sejam infalivelmente observados. 2) Trata-se, no presente caso, de uma violação à liberdade de crença religiosa que extrapola os interesses individuais e a dignidade individual da trabalhadora ofendida, não se podendo transigir a respeito da defesa da dignidade e da proteção da liberdade, honra e da intimidade daqueles que, como um conjunto de pessoas, negociam livremente a sua força de trabalho em troca de retribuição e reconhecimento, diante da repercussão dos direitos fundamentais



nas relações privadas, seja no âmbito individual ou no plano coletivo. 3) Comprovada nos autos a conduta relevantemente ofensiva a direitos da coletividade, bem como ao princípio da dignidade da pessoa humana, deve ser parcialmente deferida a indenização por dano moral coletivo postulada pelo Ministério Público do Trabalho, a ser revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos previstos nos arts. 13 da Lei 7.347/85, e 11, V, da Lei 7.998/90 – (TRT 1ª Região, Gab. Des Rogério Lucas Martins).

Considerou a turma julgadora que a ofensa à crença religiosa da empregada ofendida extrapolou a esfera individual e alcançou a coletividade religiosa, daí porque caracterizado o dano moral coletivo, ensejando o pagamento de indenização destinada ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, bem como identificada a responsabilidade objetiva do empregador, como já referimos.

Date Created

16/02/2018