

**JUNHO DE 2013**



## **DICAS PARA O SEU RH**

Os pedidos de danos morais são cada vez mais comuns na Justiça do Trabalho, de acordo com matéria extraída do jornal Valor Econômico, de 25 de junho de 2013. Os tipos mais comuns de dano moral praticados pelas empresas são: assédio moral, assédio sexual, discriminação, acidente de trabalho e doença profissional, violação à intimidade e privacidade de empregados, ofensa à honra e à imagem do empregado. O dano causado aos empregados, sob as diversas modalidades, afeta a produtividade e a saúde psicológica do empregado, refletindo na sua qualidade de trabalho. É dever de o empregador manter um ambiente de trabalho saudável. Para se evitar essa prática danosa no ambiente de trabalho é importante que as empresas adotem algumas medidas: a) comunicação - a empresa deve deixar claras as regras e normas de conduta esperada, por meio de um código de ética; b) treinamento e conscientização de seus colaboradores e gestores para que todos possam identificar claramente as situações de dano e repudiar sua prática; c) implementação de programas de qualidade de vida, com a finalidade de melhorar o clima organizacional.

Para demonstração de condutas que são tipificadas como dano moral, transcrevemos abaixo duas decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho a respeito desse tema.

Visite também o nosso site, [www.patahemarcondes.com.br](http://www.patahemarcondes.com.br), que contém publicações sobre a matéria tão polêmica atualmente.

Desejamos uma boa leitura.





### **DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL. CONFIGURAÇÃO**

A expressão -dano- denota prejuízo, destruição, subtração, ofensa, lesão a bem juridicamente tutelado, assim compreendido o conjunto de atributos patrimoniais ou morais de uma pessoa, sendo passível de reparação financeira. 2.2. O art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos dispõe que - todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos-, devendo - agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade-. 2.3. Desbravar o princípio da dignidade da pessoa humana, em face dos contornos jurídicos que envolvem a responsabilidade pela reparação, configura atividade essencial para que se compreenda o perfeito alcance do conceito de dano juridicamente relevante. 2.4. Em uma sociedade que se pretende livre, justa e solidária (CF, art. 3º, I), incumbe ao empregador diligente, sob a premissa da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), promover o meio ambiente do trabalho saudável, para que o trabalhador possa executar as suas atividades com liberdade, sem olvidar a responsabilidade social. 2.5. A sujeição do autor à prática rotineira de ser identificado, pejorativamente, com base em sua cor, não pode ser tolerada. 2.6. Quanto ao tema, é importante destacar a Lei nº 9.029, de 13.4.1995, que proíbe a prática discriminatória na relação jurídica de trabalho, com evidência no preconceito de cor. 2.7. No mesmo sentido, constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, dentre outros, -promover o bem estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação- (CF, art. 3º, IV). 2.8. A conduta do empregador renega o direito obreiro, vulnerando o art. 5º, X, da Carta Magna e ensejando o pagamento de indenização. Recurso de revista conhecido e provido. Processo: TST - ARR - 424-71.2010.5.09.0016 Data de Julgamento: 13/03/2013, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/03/2013.

### **DANO MORAL - ACIDENTE DE TRABALHO - RESPONSABILIDADE OBJETIVA - POSSIBILIDADE.**

A tese defendida pela Corte a quo está amparada no fato de que a atitude da empresa implicou risco para os direitos de outrem, in casu, o reclamante, que contratado e acostumado às tarefas de assistente administrativo, foi utilizado para a entrega de documentos, fornecendo-lhe a empresa veículo de sua propriedade para tal mister, assumindo, assim, o risco de ocorrência de infortúnios, tais como acidentes de trânsito. Restou claro que a adoção da responsabilidade objetiva não adveio apenas da obrigação de indenizar pela simples constatação do dano e do fato de que ele se deu a serviço do empregador, mas destacou-se que o acidente dera-se em razão do empregado estar envolvido em uma rotina de trabalho que não a sua. Ainda, no julgado de origem, fixou-se a tese de ser indubitável o prejuízo causado ao reclamante, ressaltando-se que, em face da prova da ocorrência do acidente do trabalho, ficou demonstrado, por laudo, o nexos causal existente entre o fato e a lesão gerada. Logo, é de se notar que revelam-se inespecíficos os arestos colacionados ao confronto de teses, que tratam, principalmente, da necessidade da prova da culpa do empregador a fim de se prover a condenação por danos morais ou materiais. Incidência da Súmula nº 296 desta Corte. Por fim, não vislumbro de ofensa a dispositivo legal ou constitucional na decisão ora combatida. Embora o art. 7º, XXVIII, da Constituição da República estabeleça a obrigação de indenizar do empregador, quando incorrer em dolo ou culpa, em face de acidente de trabalho, o dispositivo não exclui a incidência do art. 927 do Código Civil, quando a atividade atribuída ao reclamante implicar risco ao seu direito. Logo, a conduta do reclamante não se revelou como causa única do infortúnio, não se podendo afastar, assim, a responsabilização da empregadora pelo dano causado. Agravo de instrumento desprovido. Processo: TST - AIRR - 794640-55.2007.5.11.0008 Data de Julgamento: 06/04/2011, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/04/2011.

