

FACULDADE DE DIREITO PROFESSOR DAMÁSIO DE  
JESUS  
CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO *LATO SENSU* EM DIREITO E  
PROCESSO DO TRABALHO

Everton Guilherme de Souza

**Dano moral no âmbito trabalhista: Aspectos e efeitos relevantes  
decorrentes deste instituto Jurídico**

Campo Grande/MS

2015

Everton Guilherme de Souza

**Dano moral no âmbito trabalhista: Aspectos e efeitos relevantes decorrentes deste instituto Jurídico**

Trabalho de Conclusão de Curso de Pós Graduação *Lato Sensu* em Direito e Processo do Trabalho (monografia), apresentado perante banca examinadora do Curso de Direito, da Faculdade de Direito Damásio de Jesus, como exigência parcial para obtenção de grau de especialização em Direito e Processo do Trabalho, sob a orientação da professora Fabiana Regina Camargo.

Campo Grande/MS

2015

Souza, Everton Guilherme de.

Dano moral no âmbito trabalhista: Aspectos e efeitos relevantes decorrentes deste Instituto Jurídico.

Campo Grande, 2015.

61 fls.

Orientadora: Fabiana Regina Camargo.

Nome: Souza, Everton Guilherme de.

Título: Dano moral no âmbito trabalhista: Aspectos e efeitos relevantes decorrentes deste Instituto Jurídico.

Monografia apresentada ao Curso de Direito, da Faculdade de Direito Damásio de Jesus.

**DANO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA: ASPECTOS E EFEITOS  
RELEVANTES DECORRENTES DESTE INSTITUTO JURÍDICO**

Campo Grande–MS, 10 de junho 2015.

---

Professora Orientadora: Fabiana Regina Camargo

---

Professor (a) Examinador:

---

Professor (a) Examinador:

Dedico a presente monografia a Deus, a minha esposa, meu filho e em especial em memória de meu grande motivador meu pai.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me concedido forças, e principalmente, por essas, serem suficientes para que eu não viesse a sucumbir e, me enfraquecer frente às dificuldades encontradas na produção desta monografia jurídica. Ao Altíssimo, pertence toda a honra e glória, por ajudar a tornar meus sonhos realidade e ainda me presentear com esta especialização. Pela vida, fé, amor e esperança possibilitando-me acreditar sem jamais duvidar de sua existência e presença em minha vida.

Agradeço a minha esposa Lucinéia Heleno de Almeida, que com tanto amor e paciência, manteve-se ao meu lado, nos momentos de cansaço e irritabilidade respeitando minha dedicação total a essa pesquisa, por sempre me aceitar como sou, por dar créditos as minhas idéias, por me dar colo e me levar para sair quando eu estava exaurido dos estudos. Obrigado.

Em memória ao meu grande inspirador, meu pai Gileno Barbosa de Souza por me proporcionar tudo o que ele mesmo desejou para si e que por circunstâncias da vida não pudera ter. Ao carinho, compreensão e dedicação por toda a vida. Por sempre me amar. E especialmente por sempre apostar e acreditar em meu potencial.

Ao meu Filho Nickolas Guilherme Souza de Almeida, pela presença de humildade, inocência e felicidade me ensinando coisas básicas e lindas que somente uma criança consegue sentir e viver.

“E sem saber que era impossível, ele foi lá e fez” (Jean Cocteau \*1889 †1963).

SOUZA, Everton Guilherme de. Dano moral no âmbito trabalhista: Aspectos e efeitos relevantes decorrentes deste Instituto Jurídico. Monografia (Pós Graduação *Lato Sensu* em Direito e Processo do Trabalho) – Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus, Campo Grande MS, 2015.

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo estudar, analisar e principalmente demonstrar o dano moral no âmbito Trabalhista, bem como sua configuração, desde uma época retrograda até os dias atuais. Avaliando suas principais consequências e aspectos acentuados, bem como os sujeitos envolvidos nessa relação, que pode ser tanto o ofensor quanto o ofendido. Destarte, consubstanciado ao que preconiza a atual e vigente legislação, doutrinas e jurisprudências o estudo aprofundado sobre o tema analisará conceitos e suas especificidades em relação à efetiva configuração do dano moral, que poderá ser materializado na relação entre empregados e empregadores no decorrer do pacto laborativo, bem como a efetiva resposta do Judiciário Trabalhista, que é, conforme plasmada na Constituição Federal vigente, competente para processar e julgar a demanda desta natureza eventualmente instalada, quantificando e condenando o ofensor em pagamento pecuniário justo e satisfatório, com o objetivo de minorar o abalo sofrido pela vítima e repreender punitiva e pedagogicamente o agressor.

**Palavras-chaves:** dano moral, aspectos e consequências, relação trabalhista, empregados, empregadores, pacto laboral, Constituição Federal.



SOUZA, Everton Guilherme de. Dano moral no âmbito trabalhista: Aspectos e efeitos relevantes decorrentes deste Instituto Jurídico. Monografia (Pós Graduação *Lato Sensu* em Direito e Processo do Trabalho) – Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus, Campo Grande MS, 2015.

## ABSTRACT

This work aims to study, analyze and mainly demonstrate the moral damage under Labour, as well as its configuration from a retrograde time to the present day. Assessing their main consequences and accented aspects as well as those involved in this relationship, which can be both the offender and the offended. Thus, embodied by calling for the current and prevailing laws, doctrines and jurisprudence in-depth study on the subject concepts and analyze their specificities regarding the actual configuration of the moral damage, which can be materialized in the relationship between employers and employees during the employees' pact and the effective response of the Labor Judiciary, which is, as shaped by prevailing, competent Federal Constitution to adjudicate the demand of this nature eventually installed, quantifying and condemning the offender in fair and satisfactory cash payment in order to alleviate the concussion suffered by the victim and rebuke punitive and pedagogically the aggressor.

**Keywords:** moral damages, aspects and consequences, labor relations, employees, employers, labor pact Federal Constitution.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>2 ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	13
2.1 FASES EVOLUTIVAS DO DIREITO DO TRABALHO.....	15
2.2 CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO.....	19
2.3 SIGNIFICADO DE DANO.....	24
2.4 DISTINÇÃO ENTRE DANO MATERIAL E DANO MORAL.....	29
<b>3 O DANO MORAL NO ORDENAMENTO JURISTRABALHISTA</b> .....	32
3.1 O INSTITUTO DANO MORAL EM NOSSO ORDENAMENTO PÁTRIO.....	32
3.1.1 <i>DIREITO CONSTITUCIONAL</i> .....	34
3.1.2 <i>DIREITO DO TRABALHO</i> .....	36
<b>4 DO DANO MORAL NO DIREITO TRABALHISTA</b> .....	38
4.1 CONFIGURAÇÃO DO DANO NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.....	38
4.2 ASSÉDIO SEXUAL.....	41
4.3 ASSEDIO MORAL.....	43
4.4 ACIDENTE DE TRABALHO.....	46
<b>5. JUSTIÇA DO TRABALHO: COMPETÊNCIA E REPARAÇÃO PELO DANO MORAL</b> .....	50
5.1 COMPETÊNCIA PARA PROCESSAMENTO DO FEITO.....	51
5.2 FORMAS DE REPARAÇÃO DO DANO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA.....	53
5.2.1 <i>CRITÉRIOS PARA O ARBITRAMENTO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO</i> .....	54
5.2.2 <i>DA REPARABILIDADE</i> .....	56
<b>CONCLUSÃO</b> .....	59
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	62

## INTRODUÇÃO

O tema dano moral atualmente discutido em demasia nas últimas décadas, frente a inúmeras reportagens e pautas das mais diversas mídias e rede de comunicações sociais do Brasil e do mundo, somente tomou essa proporção em nosso Estado, depois da promulgação da Constituição República Federativa do Brasil, no dia 05 de outubro de 1988.

Com efeito, resta pacificado entres os mais diversos jurisprudentes e doutrinadores que posterior a promulgação da Constituição Cidadã, o que era exceção, passou a ser repellido categoricamente pelo judiciário brasileiro, assim as ações de reparação por danos morais trabalhistas começaram a garantir aos demandantes a efetiva reparação pelo infortúnio ocorrido.

É cediço que nossa sociedade é extremamente dinâmica e por óbvio, o direito também está obrigado a acompanhar essa metamorfose social, pois somente com um avanço frente às atuais necessidades vivenciadas pelo povo é possível responder aos anseios ora vindicados.

Dentre as mais diversas mudanças, que ocorreram no Direito Brasileiro, inicialmente é preciso atentar-se para o advento da Constituição da República – CF/88, que trouxe em seu bojo a garantia da dignidade da pessoa humana, que têm como principal objetivo de rechaçar qualquer tipo de discriminação ou exploração do sujeito de direitos.

Neste esteio, com o avanço cultural e tecnológico que está acontecendo a todo o momento, o Poder Judiciário com a outorga do Estado passou cada vez mais, intervir nas relações entre empregados e empregadores, com o objetivo de resguardar aqueles, que por sua vez possuem menos condições dentro dessa relação, e por isso precisam de maior proteção estatal.

Entretanto, o Direito do Trabalho no decorrer dessa evolução que aconteceu frente a muita luta e derramamento de sangue, não conseguiu acompanhar tais evoluções, e por isso se faz necessário um olhar atento dos julgadores jurisprudentes, legisladores e doutrinadores para que essa atualização paulatinamente supra as obrigações ou demandas impostas face ao desenvolvimento.

Importa registrar, destarte, que, por óbvio, a Justiça Laboral sempre esteve preocupada em asseverar a garantia da dignidade da pessoa humana, e assim sempre caminhou em perfeita sintonia com a Lei Maior. Por isso, rechaçar a injustiça não é apenas uma vontade dos julgadores, mais sim um imperativo legal que deve ser respeitado, para que possamos alcançar uma sociedade mais justa.

Com efeito, com o intuito claro de repelir o dano moral das relações entre empregados e empregadores e proteger o hipossuficiente da relação empregatícia, convertendo em indenização reparatória a ofensa ora cometida pelo agressor com caráter também pedagógico, é a resposta efetiva que se espera da Justiça do Trabalho nas mais diversas demandas judiciais ora instaladas.

Nesse sentido, consubstanciado a apreciação da mais moderna doutrina e jurisprudência pátria é possível avaliar de maneira equilibrada e efetiva a existência ou não do dano moral na relação entre obreiros e patrões, estabelecendo limites norteadores para a configuração do evento danoso.

Em consequência do cenário exposto, o ofendido poderá em face de ocorrência do dano, pleitear reparação e devida indenizatória pecuniária junto à competente Justiça do Trabalho, que por sua vez, conforme plasmado na Constituição Federal está apta a processar e julgar ações que abarquem o dano moral decursivo da relação de emprego.

Por essas razões, em virtude da modernização do direito do trabalho, dúvidas não há quanto ao avanço jurídico-cultural, que trouxe incontáveis benesses para toda a sociedade brasileira, em especial para aqueles que foram ou são vítimas de danos decorrentes do vínculo empregatício.

Eis que, a possibilidade de reparação por danos extrapatrimoniais, hoje perfeitamente cabível e exigível na Justiça do Trabalho, somente se consolidou repudiando as causas e consequências do dano moral, aplicando de maneira compulsória a punibilidade, desde a vigente a Carta Magna.

Assim, a evolução necessária do Direito do Trabalho, consubstanciado e principalmente estando em perfeita sintonia com a Constituição Federal de 1988, buscam por intermédio do Intervencionismo Estatal, garantir melhores condições de trabalhos a todos os empregados, preservando a garantia mínima da dignidade da pessoa humana e por consequência punindo os ofensores por seus atos ilícitos.

Com efeito, a matéria debate de maneira ampla a importância teórica e prática do tema, examinando os aspectos, efeitos relevantes e ainda pressupostos caracterizadores para a configuração do evento danoso, orientando-se pelo que preconiza a atual e vigente legislação.

Por derradeiro há que se ressaltar que, a investigação dentre os pontos divergentes do tema, servem como parâmetros que contribuem para o esclarecimento geral da sociedade e ainda baliza a aplicação do instituto jurídico, pelos mais diversos operadores do direito. Eis que ainda hoje, por ser um tema amplo quanto aos efeitos ou resultados ainda é controverso e longe de ser considerado pacífico.

## 2 ASPECTOS HISTÓRICO E CONCEITUAIS DO DIREITO DO TRABALHO

A designação Direito do Trabalho apareceu em 1912 na Alemanha, em um sentido amplo a palavra contempla não apenas as relações empregatícias de trabalhos subordinados, mais sim as mais diversas modalidades de trabalhos<sup>1</sup>.

Dentre as mais diversas mudanças que ocorrem na sociedade, surgem também a todo o momento, novas modalidades e relações de trabalho, que obrigam a justiça laboral, ininterruptamente a suceder constantes alterações para abarcar todas essas modalidades ora existentes.

Sob esse contexto é preciso atentar-se para toda e qualquer resposta do judiciário, pois toda vez que instalada uma nova lide, o judiciário trabalhista precisa apresentar uma retorno satisfatório para atender as pretensões ora expostas, sendo procedentes ou improcedentes os pedidos vindicados na reclamatória.

No sistema do direito positivo brasileiro, tem-se o entendimento que o Direito do Trabalho é o ramo do direito que, por intermédio de normas, regras e institutos jurídicos que cria, regula e protege a relação empregatícia de trabalho subordinado e as mais diversas relações de trabalhos<sup>2</sup>.

Interessante manifestação de Amauri Mascaro Nascimento. Segundo o autor:

[...] é possível definir direito do trabalho como o *ramo da ciência do direito que tem por objetivo as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade.*

Essa definição é mista, incluindo-se entre as que não classificam no âmbito do direito do trabalho todas as relações de trabalho, como o autônomo, mas apenas as relações de trabalho subordinado; ressalta que, dentre as diferentes relações de trabalho subordinado, as normas de cada país indicarão as relações cujos sujeitos são abrangidos; não omite, no âmbito da disciplina, as normas jurídicas sobre a estrutura e a atividade das organizações destinadas à proteção do trabalho, como os sindicatos, comissões, organismos públicos internacionais e nacionais, e mostra que o direito do trabalho é constituído não apenas de normas, mais princípios. Comporta discussões à luz de uma perspectiva ampla que se propõe a atrair para a esfera do direito do trabalho, além do trabalho subordinado, o trabalho *coordenado*, tarefa ainda não consolidada<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo. Ed. Atlas, 2005. p. 49.

<sup>2</sup> PAIVA, Débora. **Noções de direito do trabalho e processo do trabalho**: teoria e questões. Rio de Janeiro: Ed. Ferreira, 2010. p. 03 e 04.

<sup>3</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 31 ed. São Paulo: Ed. LTr, 2005 p. 69.

Para melhor preparação da massa crítica acerca da definição do que vem a ser de fato Direito do Trabalho, se faz necessário analisar as seguintes definições: subjetivistas, objetivistas ou mistas, pois somente depois de conhecer cada conceito de maneira específica e pormenorizada é possível a elaboração de um conceito mais bem organizado<sup>4</sup>.

A primeira definição supracitada possui um sentido mais amplo, e aprovisiona direitos a todos os trabalhadores indistintamente, assim resta-se claro que a definição inicia com análise aos mais diversos tipos de trabalhadores na relação empregatícia, entretanto existem inúmeros entendimentos contrários<sup>5</sup>.

Já por sua vez, na definição objetivista o que é analisado primordialmente é a aplicação do direito material e não as partes que participam efetivamente da relação, o que também encontra controvérsias<sup>6</sup>.

Por derradeiro, mais não menos importante é preciso explicar a definição mista, que trás em seu bojo o alcance tanto às pessoas como à matéria propriamente dita, isto é, aplicando a definição subjetivista e objetivista indistintamente<sup>7</sup>.

A justiça trabalhista cria a partir de novas necessidades impostas, consubstanciado a metamorfose laboral que decorre da imposição social, pois o que sempre se busca são melhores condições de trabalhos e salários, mecanismos para suprir as eventuais lacunas encontradas na legislação vigente.

Diante disso, é possível afirmar que a definição mista é a que mais se molda nas necessidades sociais, visto que estão presentes tanto uma análise que busca não excluir qualquer tipo de trabalhador e ainda a aplicação efetiva do direito material ao caso concreto, não restringindo as relações análogas da relação empregatícia do trabalho subordinado.

Com efeito, quanto mais dinâmica for à sociedade, mais mudará o direito do trabalho, pois este sempre tem que acompanhar eventuais mudanças para conseguir trazer uma resposta conforme o caso concreto e dentro de seu tempo atual.

A justiça obreira se obriga a atualizar-se constantemente, pois as regras, normas e institutos jurídicos muitas vezes não acompanham com a mesma velocidade os anseios

---

<sup>4</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 31 ed. São Paulo: Ed. LTr, 2005, p. 68, 69.

<sup>5</sup> *Ibid*, p. 68.

<sup>6</sup> NASCIMENTO, *loc. cit.*

<sup>7</sup> *Ibidem*, p. 69.

sociais, e um entendimento estático poderia acarretar prejuízos muitas vezes irreparáveis ou de difícil reparação.

Nesse sentido, Sergio Pinto Martins, com acerto, deixou explícito:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas<sup>8</sup>.

Desta feita, resta pacífico entre os mais diversos doutrinadores trabalhistas que o principal desígnio do Direito do trabalho é afiançar excelentes níveis, ou melhores das condições de trabalho aos obreiros, proporcionando melhor qualidade de vida, no mais extenso sentido da palavra, por justamente serem a parte hipossuficiente da relação empregatícia, contudo, não menos importante da relação de trabalho.

A justiça laboral é de derradeira seriedade para a sociedade brasileira, pois somente com uma justiça ativa, definindo e aplicando medidas protecionistas teremos uma sociedade mais justa.

Combater a exploração e qualquer forma de discriminação é fundamental para harmonizar um melhor ambiente de trabalho, que irá refletir diretamente no empenho e dedicação dos funcionários. Assim, alcançar a isonomia significa um retorno para coletividade, pois refletirá não somente dentro das organizações mais proporcionará uma satisfação para aqueles que tiverem envolvidos direta ou até mesmo indiretamente.

## 2.1 FASES EVOLUTIVAS DO DIREITO DO TRABALHO

É preciso atentar-se inicialmente, para a evolução do Direito do Trabalho que tem como termo primitivo a escravidão, momento no qual o ser humano escravizado e não era

---

<sup>8</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo. Ed. Atlas, 2005. p. 50.



considerado sujeito de direitos e sim apenas uma coisa, sem lhe ser garantido nem ao mínimo a dignidade da pessoa humana<sup>9</sup>.

Prosseguindo, o trabalho nessa época era tratado apenas como algo com sentido totalmente negativo, senão vejamos o esclarecimento:

Inicialmente, o trabalho foi considerado na Bíblia como castigo. Adão teve de trabalhar para comer em razão de ter comido a maçã proibida. Trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais<sup>10</sup>.

Indo um pouco mais além, resta-se evidente que, nos primeiros tempos, a valorização humana em virtude do trabalho realizado, estava muito longe daquilo que é aceito como mínimo a ser garantido a um obreiro, ou seja, não existia sequer consideração ínfima a pessoa natural.

Diante do acima exposto e corroborando com o que fora dito, Sergio Pinto Martins leciona:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo por tanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito apenas o de trabalhar<sup>11</sup>.

Ocorre que, a escravidão não ficou apenas em nossas lembranças como parte do passado, ainda hoje é possível verificar o desrespeito e humilhação que ocorrem com trabalhadores e funcionários, que são tratados em seu ambiente laborativo em condições análogas de escravos, ou seja, nos dias atuais é possível infelizmente, detectar inúmeras organizações que tem arraigadas em sua essência uma forma retrograda e totalmente desumana de lidar com seus funcionários.

Em consequência do cenário exposto, é evidente que as mudanças ocorridas ao longo do tempo foram fundamentais para o reconhecimento humano frente ao trabalho e, conseqüentemente garantindo a dignidade do sujeito de direitos vastamente. As inúmeras

---

<sup>9</sup> PAIVA, Débora. **Noções de direito do trabalho e processo do trabalho**: teoria e questões. Rio de Janeiro: Ed. Ferreira, 2010. p. 01.

<sup>10</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo. Ed. Atlas, 2005. p. 37 e 38.

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 38.

ações que tramitam na justiça do trabalho têm como objetivo rechaçar qualquer tipo de discriminação ou exploração do trabalhador.

Posterior a esse momento, denominado como escravidão, vigorou um período denominado como servidão, que nada mais era do que, prestação de serviço mediante contrapartida, ou seja, existia troca de parte da produção auferida pelos servos em face de proteção que lhe era oferecida pelos então conhecidos, senhores Feudais<sup>12</sup>.

Destarte, vigorou um contrapeso que na verdade estava bem longe de ser considerada virtuosa aos trabalhadores da época, que realizavam trabalhos coadunados a terra. Mais em contrapartida pode-se afirmar que foi uma grande evolução no que se diz respeito às garantias fundamentais dos indivíduos.

Mesmo posicionamento é admitido por Sergio Pinto Martins que assim dispõe sobre o tema:

Num segundo momento, encontramos a servidão. Era a época do feudalismo, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas ao contrário, tinha de prestar serviços na terra do senhor feudal. Os servos tinham de entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra<sup>13</sup>.

Continuando, temos outro período, designado como corporações de ofício, que por sua vez, compreende em atividade organizada e concentrada nas cidades, longe do poder dos nobres. Entretanto de maneira ainda bem rústica e não gozando da liberdade laboral completa, pois esta atividade era submetida a leis profissionais próprias, sem a intervenção do Estado<sup>14</sup>.

Instalou-se então um proeminente desequilíbrio ou desigualdade de forças, pois sem interferência estatal não é admissível pronunciar que exista segurança aos trabalhadores.

Ainda que tal intervenção seja considerada por alguns como insignificante, e de extrema e necessária importância para a garantia da dignidade do trabalhador, pois em caso de omissão ou ausência de interferência, os trabalhadores ficam a mercê de sua própria sorte, ou seja, vulneráveis a todo e qualquer tipo de exploração ou discriminação.

---

<sup>12</sup> PAIVA, Débora. **Noções de direito do trabalho e processo do trabalho**: teoria e questões. Rio de Janeiro: Ed. Ferreira, 2010. p. 01.

<sup>13</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo. Ed. Atlas, 2005. p. 38.

<sup>14</sup> PAIVA, *loc. cit.*.

Sob esse contexto Sergio Pinto Martins aduz:

As corporações de ofício foram suprimidas com a Revolução Francesa, em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade homem. Dizia-se, na época, que a liberdade individual repele a existência do corpos intermediários entre indivíduo e Estado. Outras causas da extinção das corporações de ofício foram a liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações<sup>15</sup>.

Com efeito, com o advento da Revolução Industrial, marco da liberdade Obreira, tem-se um período pelo qual os trabalhadores agora invocam sobre si a proteção estatal nas relações empregatícias de emprego em busca de melhores condições de trabalho e salários<sup>16</sup>.

Merece destaque, esse período de conquistas que assinalou o momento decisivo para o direito do trabalho, que doravante não mais se omitiu nas mais diversas relações de trabalho e emprego existentes até então.

Ocorre que, essa proteção estatal não aconteceu com a mesma velocidade da revolução supracitada, senão vejamos:

O Estado estava atuando para a manutenção da ordem pública. Não intervinha nas relações privadas. Acarretava a exploração do homem pelo próprio homem. O trabalho era considerado mercadoria. Como havia muita oferta de trabalhadores e pouca procura, o empregado aceitava as condições impostas pelo patrão, recebendo salários ínfimos e trabalhando 15 horas por dia, sem descanso ou férias<sup>17</sup>.

Por essas razões, Sergio Pinto Martins entende que: “A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada<sup>18</sup>”.

É cediço que uma mudança merecedora de admiração como esta, preocupada com a valorização do indivíduo garantindo a este, dignidade não ocorre rapidamente como se espera. Mais de outro naipe anunciou que era preciso sim, valorizar ao menos minimante o trabalhador respeitando e valorizando seu ofício.

Contudo, a proteção invocada pelos trabalhadores consubstanciada a isonomia ou equidade nas relações empregatícias, buscavam justamente equiparar o desequilíbrio que ora

<sup>15</sup> MARTINS, PINTO. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo. Ed. Atlas, 2005. p. 39.

<sup>16</sup> PAIVA, **Noções de direito do trabalho e processo do trabalho**: teoria e questões. Rio de Janeiro: Ed. Ferreira, 2010. p. 01.

<sup>17</sup> MARTINS, *op. cit.*, p. 41.

<sup>18</sup> *Ibid*, p. 39.

se instalou nestas relações de trabalho, ou seja, o Estado iniciou interferência para garantia mínima dos direitos aos trabalhadores<sup>19</sup>.

Assim sendo, com o objetivo de evitar abusos pelos empregadores acerca dos poderes a eles inerentes, quais sejam, diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar, bem como garantir principalmente condições dignas de trabalho e o bem-estar social, comina o fenômeno conhecido como intervencionismo do Estado<sup>20</sup>.

Em verdade ainda hoje, necessitam acontecer inúmeras mudanças, para que possamos alcançar o respeito e valorização mínima e necessária a aquele que de fato é essência em uma organização, que são os funcionários que nelas trabalham e movimentam a economia do país.

Por derradeiro, o único meio de se tentar alcançar a isonomia laboral, é com a interposição direta do Estado, garantindo ao trabalhador elevação jurídica em face de sua desvantagem econômica, que quase sempre preponderam nas relações empregatícias de trabalho, assim invertendo a lógica, ora instalada nas relações entre empregados e empregadores.

## 2.2 CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

A ciência Direito do Trabalho é composta pelo conjunto de normas regras, princípios e institutos jurídicos, que regulam no mais amplo sentido da palavra as relações trabalhistas, seja esta relação de trabalho subordinado ou outras formas de trabalho sem subordinação<sup>21</sup>.

Por sua vez é remansosa e numerosa a doutrina e jurisprudência no sentido que o Direito do Trabalho afiança direitos e deveres tanto para o empregado, quanto para o empregador, na relação empregatícia que ambos fazem parte.

---

<sup>19</sup> PAIVA, Débora. **Noções de direito do trabalho e processo do trabalho**: teoria e questões. Rio de Janeiro: Ed. Ferreira, 2010. p. 01.

<sup>20</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo. Ed. Atlas, 2005. p. 40.

<sup>21</sup> *Ibid*, p. 50.

Com efeito, faz-se necessário definir a figura legal do empregado que é um componente efetivo dentro da relação empregatícia de trabalho, senão a mais importante, pois é ele, o elemento responsável tanto pelo sucesso quanto fracasso de uma empresa.

Tem-se claro que, a justiça laboral não fora criada apenas para defender os interesses dos empregados hipossuficientes, mais sim para garantir que não houvesse abusos ou violações de direitos, para quaisquer dos lados que estejam na relação empregatícia de trabalho.

Nesse sentido, Sônia Aparecida Gindro, com acerto, deixou explícito o conceito acerca da figura do empregado, e assim dispõe sobre o tema:

EMPREGADO – CONCEITO LEGAL

A consolidação das Leis do Trabalho–CLT define, em seu art. 3º, empregado como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”<sup>22</sup>.

Neste mesmo diapasão, e não menos importante está a figura do empregador que assim está definido na Consolidação das Leis do Trabalho:

EMPREGADOR – CONCEITO LEGAL

“Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (art. 2º da CLT)<sup>23</sup>.

Diante do acima exposto, percebe-se que o empregado que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, mediante remuneração possui como a mais primordial das obrigações a prestação pessoal de serviço, assumida no ato do contrato de trato sucessivo<sup>24</sup>.

Assim, é de clareza solar que o judiciário trabalhista está em constantes modificações, e busca adequar-se as novas exigências impostas pela atual sociedade, em especial nas novas formas e modos de relação empregatícia de trabalho, diversificadas por conta do avanço tecnológico.

---

<sup>22</sup> GINDRO, Sônia Aparecida. **Lições práticas de direito do trabalho**. São Paulo. ed. Sugestões Literárias, 1999. p. 01.

<sup>23</sup> *Ibid.*, p. 11.

<sup>24</sup> *Ibidem*, p. 01.

Sergio Pinto Martins, em estudo aprofundado sobre o tema, faz a seguinte assertiva:

Os conceitos do Direito do Trabalho podem envolver os seguintes aspectos: (a) subjetivos, em que se verificam os tipos de trabalhadores. Alguns autores entendem que seriam todos os trabalhadores e outros apenas os trabalhadores subordinados; (b) objetivos, em que será considerada a matéria do Direito do Trabalho e não os sujeitos envolvidos. Para alguns autores diria respeito a todas as relações de trabalho, enquanto outros afirmam que envolveria apenas a relação de trabalho subordinado; (c) mistos, envolvendo pessoas e objeto<sup>25</sup>.

Partindo como se vê do princípio, chegamos à conclusão de que, a finalidade essencial do direito laboral é garantia e preservação dos direitos conquistados com muita luta e empenho, nos aspectos fundamentais ligados a dignidade da pessoa humana, questões sociais e principalmente relacionadas a melhores condições de trabalho e salários que possam contribuir para o bem estar do trabalhador e de sua família<sup>26</sup>.

Indo um pouco mais além, é possível afirmar que o direito laborativo está em perfeita harmonia com os princípios elencados no Texto Constitucional, pois ambos caminham em sentido único, ou seja, visam resguardar e buscam a valorização do sujeito natural.

Em igual sentido, Leone Pereira, corrobora o que foi dito:

O *Direito do Trabalho* pode ser conceituado como o ramo da ciência jurídica dotado de um conjunto de princípios, regras, instituições e institutos próprios que disciplinam a relação de emprego e algumas relações de trabalho semelhantes. A *finalidade* do Direito do Trabalho é estabelecer normas protetivas para o empregado com o escopo da promoção de condições dignas de labor. Assim, o grande objetivo do Direito Laboral é a *melhoria da condição social do trabalhador*. Esse ideário encontra respaldo constitucional no *princípio da dignidade da pessoa humana* plasmado no art 1.º, III da CF/1988<sup>27</sup>.

Assim podemos concluir que, a justiça obreira regula, orienta e aplica o direito do trabalho nas relações de empregos e ainda em casos análogos, com o objetivo de garantir condições mais salubres de trabalho aqueles que são os sujeitos peculiares desta relação.

Déborah Paiva por sua vez, afirma que o Direito do Trabalho busca efetivar proteção a qualquer trabalhador, senão vejamos:

A denominação *direito do trabalho* está consagrada na doutrina para identificar este ramo jurídico especializado como direito material do trabalho, cujas normas visam

<sup>25</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo. Ed. Atlas, 2005. p. 50.

<sup>26</sup> *Ibidem*, p. 51.

<sup>27</sup> PEREIRA, Leone. **Prática trabalhista**. São Paulo. Ed. Revista dos Tribunais, 2012. p. 39.

proteger todo e qualquer empregado nos moldes da relação de emprego (doméstico, rurícola, etc)<sup>28</sup>.

Notoriamente, ao ouvir a expressão proteger todo e qualquer empregado, citado acima por Deborah Paiva, não podemos deixar de crer que o Poder Judiciário Trabalhista toma defesa somente os empregados deixando os empregadores a mercê de sua própria sorte, assim a expressão proteger também é invocada por esses, que figuram na mesma relação de emprego.

Assim, parece mais acertada a definição que afirma que o direito laboral assevera abrigo, aos trabalhadores e empregadores, na medida ideal a cada um. Lembrando que, uma das partes sempre será hipossuficiente na relação empregatícia, ou seja, o empregado sempre receberá atenção especial da justiça laborativa.

Destarte, as medidas protetivas imposta pelo Estado, denominada intervencionismo estatal visam resguardar o obreiro nos seus aspectos práticos e essenciais, assim sendo, impõe aquele por intermédio de legislação própria consubstanciada a Carta Maior, garantias reais quanto a salário mínimo, duração de jornada de trabalho, férias, fundo de garantia, gratificação de natal, entre outros<sup>29</sup>.

Para tanto Sergio Pinto Martins, aduz:

A finalidade do Direito do Trabalho é assegurar melhores condições de trabalho, porém não só essas situações, mas também condições sociais ao trabalhador. Assim o Direito do Trabalho tem por fundamento melhorar as condições de trabalho dos obreiros e também suas situações sociais, assegurando que o trabalhador possa prestar seus serviços num ambiente salubre, podendo por meio de seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar seu papel na sociedade. O Direito do Trabalho pretende corrigir as deficiências encontradas no âmbito da empresa, não só no que diz respeito às condições de trabalho, mas também para assegurar uma remuneração condigna a fim de que o operário possa suprir as necessidades de sua família na sociedade. Visa o Direito do Trabalho melhorar essas condições do trabalhador<sup>30</sup>.

Merece destaque, a seguir a posição do Estado frente à intervenção quanto à mulher e ao menor, que recebem ainda mais atenção daquele, pois é notória a situação de hipossuficiência, ou seja, trata-se de sujeitos de direito desprovidos na relação empregatícia de emprego e necessitam de maior guarda<sup>31</sup>.

<sup>28</sup> PAIVA, Débora. **Noções de direito do trabalho e processo do trabalho**: teoria e questões. Rio de Janeiro: Ed. Ferreira, 2010. p. 03.

<sup>29</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo. Ed. Atlas, 2005. p. 51.

<sup>30</sup> MARTINS, Sergio, *loc. cit.*

<sup>31</sup> *Ibidem*, p. 475.

Com efeito, a interposição estatal é de extrema e necessária atenção, pois somente assim, o obreiro se verá resguardado, em todos os aspectos essenciais, conforme plasmado Carta Magna.

O direito social devido a cada empregado vai muito além de melhores salários, o que realmente preocupa o Estado são as condições de como esse trabalho está sendo exercido, e se os empregadores estão seguindo e cumprindo o que preconiza a atual legislação em vigor.

Nesse sentido, Sergio Pinto Martins, com acerto, deixou explícito:

O Direito do Trabalho tem realmente uma característica protecionista em seu conjunto. Alguns tópicos realçam-se mais ainda que outros. É o que ocorre com a proteção destinada ao menor, à mulher, às férias. Não há dúvida de que nesse segmento o intervencionismo estatal ainda é maior, pois é interesse do Estado dar proteção ao trabalhador e que este efetivamente venha a desfrutar dessa proteção, por ser a parte mais fraca da relação do contrato de trabalho<sup>32</sup>.

Já por sua vez, o Direito Individual do Trabalho estuda a relação do sujeito na sua personalidade, ou seja, o contrato individual que se difere das relações coletivas de trabalho, objetivando aplicação de regras e normas inerentes aquele contrato<sup>33</sup>.

De posse destes conceitos, podemos perceber que tanto coletivo quanto individualmente, o propósito essencial é a proteção, aplicando o texto legal, doutrina ou jurisprudência a ser analisada no caso concreto, para estabilizar uma relação justa e equilibrada entre aqueles que figuram como protagonistas nas relações trabalhistas.

Sob esse contexto Sergio Pinto Martins aduz:

O Direito Individual do Trabalho estuda a relação individual do trabalho e não as relações coletivas de trabalho, que ficam a cargo do Direito Coletivo do Trabalho. [...] No Direito Individual do Trabalho, estaremos verificando muitas regras de natureza privada, contratuais, ou decorrentes do contrato de trabalho mantido entre empregado e empregador. Constataremos a incidência da lei ou das normas coletivas sobre o pacto laboral<sup>34</sup>.

Assim, dúvidas não há quanto à proteção e também intervenção do Estado para conseguir alcançar um equilíbrio mínimo na relação empregatícia, tratando de maneira diferente aqueles que são diferentes e, que precisam de maior assistência.

<sup>32</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo. Ed. Atlas, 2005. P. 475.

<sup>33</sup> *Ibidem*, p. 113.

<sup>34</sup> MARTINS, *loc. cit.*



Por derradeiro, o objetivo primordial no conceito do direito do trabalho está intimamente ligado a proteção aos hipossuficientes da relação empregatícia, garantindo isonomia no tratamento, que não fere o empregador por tratar o obreiro de maneira desigual, ou seja, com superioridade necessária a alcançar paridade dentro da relação a qual ambos estão inseridos.

### 2.3 SIGNIFICADO DE DANO

Antes de tudo, se faz necessário esclarecer no mais amplo sentido da palavra que, qualquer lesão imposta ao patrimônio material ou extrapatrimonial de alguém, enseja a reparação por danos<sup>35</sup>.

Assim, somente chegará ao resultado de indenização aquele que provar que de fato teve violado ou lesado seu direito, seja esse de natureza material, seja de natureza extrapatrimonial.

A essencialidade aqui é a violação do direito, que devidamente provada, acarretará ao ofensor uma obrigação de reparar, em face da ofensa ou violação de direitos alheios, denominada indenização por danos.

Em virtude disso é possível afirmar que o pressuposto essencial para configuração da responsabilidade é o dano propriamente dito, ou seja, para cada dano causado ocorrerá uma justa e devida indenização, que é nada mais é do que o resultado auferido em virtude da lesão ora causada pelo ofensor<sup>36</sup>.

Em análise aos precedentes históricos é possível perceber que o Código de Hamurabi, já oferecia guarida protecionista aos hipossuficientes, ainda que tal proteção fosse há época, uma garantia totalmente arcaica, acerca do instituto jurídico dano<sup>37</sup>.

---

<sup>35</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto, **Direito civil brasileiro**, volume IV: responsabilidade civil. 4 ed. rev. ed. São Paulo; Saraiva, 2009 p. 337.

<sup>36</sup> SILVA, Américo Luis Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 1 ed., 2. tir. São Paulo; Editora Revista dos Tribunais, 1999 p. 25.

<sup>37</sup> BARROS, Alice Monteiro de. (Org.). **Curso de direito do trabalho**: estudos em memória de Célio Goyatá/coordenação – 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 1997 p. 568.

Importa registrar, a refinada doutrina já declinada, que corrobora com o que foi dito:

*Hamurabi* demonstrava profunda preocupação com os lesados, destinando-lhes reparação exatamente equivalente à sofrida, consoante a conhecida regra do “olho por olho, dente por dente” [...]. Referido código também definia outra modalidade de reparação do dano, com pagamento em pecúnia, trazendo nos primórdios a idéia da compensação da dor, denunciando um começo da idéia de que resultou modernamente a chamada teoria da compensação econômica, satisfatória dos danos extrapatrimoniais, posto que, lançado o dano de ordem moral, não era mais possível repor ao lesado o *status quo ante*, e sim compensar-lhe a dor<sup>38</sup>.

Diante disso, é possível perceber que a reparação sempre esteve presente na vida do ser humano, seja de maneira mais retrograda, seja nos moldes dos dias atuais, o que deve ficar claro é que aquele que teve violado seu direito, não ficará desamparado, caso busque uma resposta do judiciário.

Por isso, incontáveis são os exemplos no sentido de punir o ofensor, com o intuito de mitigar o sofrimento experimentado pelo ofendido.

Nesse sentido, Carlos Roberto Gonçalves, com acerto, deixou explícito que:

Indenizar significa reparar o dano causado à vítima, integralmente. Se possível, restaurando o *statu quo ante*, isto é, devolvendo-a ao estado em que se encontrava antes da ocorrência do ato ilícito. Todavia, como na maioria dos casos se torna impossível tal desiderato, busca-se uma compensação em forma de pagamento de uma indenização monetária<sup>39</sup>.

Com efeito, dano moral significa padecimento físico ou psicológico, provocado em um indivíduo por intermédio de um fato danoso, ou seja, consternação ou ofensa a interesses não patrimoniais<sup>40</sup>.

Da análise ao referido princípio, percebe-se que em alguns casos não será possível o retorno ao momento anterior, ou seja, antes do cometimento do ilícito, e por isso é possível afirmar que o sofrimento muitas vezes ultrapassa o patrimônio do ofendido, causando-lhe sofrimento endógeno, que pode inclusive lhe ocasionar surgimento de moléstias graves.

Contudo, é perfeitamente cabível a reparação do dano que ultrapassou a esfera patrimonial do indivíduo, desde que fique robustamente comprovado a existência do dano, a violação do direito alheio e ainda que aquele seja possível de reparação em face deste abuso.

<sup>38</sup>BARROS, Alice Monteiro de. (Org.). **Curso de direito do trabalho**: estudos em memória de Célio Goyatá/coordenação – 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 1997 p. 568.

<sup>39</sup>GONÇALVES, Carlos Roberto, **Direito civil brasileiro**, volume IV: responsabilidade civil. 4 ed. rev. ed. São Paulo; Saraiva, 2009 p. 338.

<sup>40</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. LTr. São Paulo, 2010 p. 582.

Orlando Gomes, citado por Américo Luis Martins da Silva elucida o que de fato é dano moral:

Menciona Orlando Gomes que, para definir *dano moral* com bastante precisão, cumpre distinguir primeiro a lesão ao direito personalíssimo que repercute no patrimônio da que não repercute. Podemos facilmente verificar que é possível ocorrer as duas hipóteses, isoladamente ou ao mesmo tempo. Assim, segundo ele, o atentado ao direito à honra e à boa fama de alguém pode determinar prejuízos na órbita patrimonial do ofendido ou causar apenas sofrimento moral. Por isso, a expressão *dano moral* deve ser reservada exclusivamente para designar o agravo que não produz qualquer efeito patrimonial. Se ocorre conseqüências de ordem patrimonial o dano deixa de ser extrapatrimonial<sup>41</sup>.

É pacífico entre doutrinadores e jurisperitos que o dano que causa lesão ao patrimônio é denominado dano material, já por sua vez, não é o mesmo quando o dano causar lesão na esfera extrapatrimonial, pois este é designado dano moral, justamente por ultrapassar o patrimônio, atingindo endogenamente o indivíduo.

Desse modo somente restará configurado o dano moral quando a ofensa produzir lesão no patrimônio não material do indivíduo, conforme preconiza o Texto Constitucional.

Já por sua vez, a Sagrada Escritura, também estabelece definição acerca do instituto dano moral, vejamos:

Na Bíblia, e, mais precisamente, no Antigo Testamento, vê-se, no Deuteronômio, que já se impunha reparação a danos morais, como em diversas passagens do capítulo XXV, de onde se destaca:

Vers. 28 a 30

“Se um homem encontrar uma donzela virgem, que não tem esposo, e tomando-a a força a desonrar, e a causa for levada a Juízo, o que a desonrou dará ao pai da donzela cinquenta siclos de prata, tê-la-á por mulher, porque a humilhou, não poderá repudiá-la em todos os dias de sua vida”.

No Deuteronômio já se encontravam assim normas referentes a danos morais e suas reparações, pois os exemplos dados são marcantes quando mencionam, *e.g.*, siclo, moeda de prata, que pesa seis gramas, a título de condenação imposta em seqüência a outras mais graves e severas, as quais iam ao ponto de amputar a mão, ou obrigar o homem a receber, por toda a vida, como esposa, a mulher que difamou...<sup>42</sup>.

A dor decorrente do dano causado, o forte abalo que causa o desprazer ou até mesmo a humilhação, são conseqüências diretas do evento danoso. Contudo, o instituto jurídico dano moral permite reparação consubstanciada a possibilidade do reconhecimento do

<sup>41</sup> GOMES, Orlando, apud AMÉRICO, Luis Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 1 ed., 2. tir. São Paulo; Editora Revista dos Tribunais, 1999 p. 25.

<sup>42</sup> BARROS, Alice Monteiro de. (Org.). **Curso de direito do trabalho**: estudos em memória de Célio Goyatá/coordenação – 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 1997 p. 570, 571.

interesse jurídico, assim o que é reparado em verdade é a consequência da lesão provocada pelo causador do dano em face do lesado<sup>43</sup>.

Em consequência do que fora afirmado, o instituto jurídico dano moral repara o resultado da violação de direito alheio, assim o judiciário rechaça na integralidade a ofensa produzida pelo ofensor, restabelecendo o direito do ofendido ora infringido.

Merece destaque a definição etimológica acerca do instituto dano moral que se apresenta no mais amplo sentido da palavra:

Etimologicamente, “dano” provém do latim *damnum*, termo com conotação bem ampla e utilizado para denotar qualquer prejuízo material ou moral causado a uma pessoa.

O novo Dicionário Aurélio enuncia que o termo “dano” provém do latim *damnu*, s. m., apontando dois significados diferentes: 1. Mal ou ofensa pessoal; prejuízo moral; grande danos lhe fizeram as calúnias. 2. Prejuízo material causado a alguém pela deterioração ou inutilização de bens seus<sup>44</sup>.

De sorte, resta pacificado na doutrina e na jurisprudência que tanto o dano material quanto o dano moral estarão passíveis de indenização, como forma de reparar a lesão causada pelo ofensor ao ofendido, consoante com texto plasmado na Constituição Federal.

Diante do acima exposto, Mauricio Godinho Delgado leciona:

O Direito brasileiro, como se sabe, apenas assumiu, firmemente, a plausibilidade jurídica de indenização por dano moral nas situações não reguladas por texto normativo específico a contar da Carta Constitucional de 1988. Até fins da década de 1980 predominava o tradicional entendimento de ser irreparável, economicamente, o dano moral estrito – a menos que houvesse texto legal inequívoco nessa direção. Este, como se sabe, somente existia em segmentos restritos, e fora da área trabalhista (por exemplo, os casos regulados pela *Lei de Imprensa – n. 5.250/67, art. 49 e seguintes – e pelo Código Brasileiro de Telecomunicações – Lei n. 4117/62, art. 81 e seguintes*)<sup>45</sup>.

Da análise do referido princípio, é possível perceber que com o advento da Constituição Federal vigente, houve de fato a confirmação da aplicabilidade do instituto danos morais, em episódios que se restar caracterizado o dano.

Em outras palavras para melhor visualizar a acepção do termo dano morais, interessante manifestação é a de Gustavo Filipe Barbosa Garcia, com acerto, deixou explícita esta definição, vejamos:

Pode-se conceituar o dano moral como a lesão a direitos extrapatrimoniais da pessoa, violando a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem ou a outros *direitos da personalidade*, ou mesmo *direitos fundamentais* que preservem a *dignidade da*

<sup>43</sup> SILVA, Américo Luis Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 1 ed., 2. tir. São Paulo; Editora Revista dos Tribunais, 1999 p. 38.

<sup>44</sup> BARROS, Alice Monteiro de. (Org.). **Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá/coordenação – 3. ed. rev., atual. e ampl.** São Paulo: LTr, 1997 p. 567.

<sup>45</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. LTr. São Paulo, 2010 p. 582.

*peessoa humana*. 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”, ou seja, os direitos da personalidade, “em suas diversas integridades psicofísicas, intelectual e moral”<sup>46</sup>.

No ambiente laboral dano moral advém do pacto de trabalho ou ainda da existência da relação que envolva o obreiro e o empregador, e o último na maior parte dos casos figura, como sujeito ativo, ou seja, aquele que categoricamente provoca o dano<sup>47</sup>.

Em verdade, o dano se caracteriza com a violação de direitos alheios, e aqui há que se ressaltar que pouco importa quem seja o infrator, a medida a ser imposta é a reparação por intermédio de indenização, com o objetivo de amenizar padecimento ora calhado.

Mauricio Godinho Delgado, em estudo aprofundado sobre o tema, faz a seguinte assertiva:

O dano moral decorrente da violação da *intimidade, vida privada, honra e imagem* das pessoas – e sua respectiva indenização reparadora – são situações claramente passíveis de ocorrência no âmbito empregatício (por exemplo, procedimento discriminatório, falsa acusação de cometimento de crime, tratamento fiscalizatório ou disciplinar degradante ou vexatório, etc.).

Registra-se que, uma vez que a Constituição fala não somente em valores referentes à pessoal natural (intimidade, vida privada e honra), mencionando também o valor relativo à *imagem*, é possível acolher-se que possa o dano atingir não apenas as pessoas naturais do empregado e a do empregador, como até mesmo a pessoa jurídica posicionada como empregadora na relação empregatícia (isto independentemente de se produzir conceito extensivo da própria figura do dano moral)<sup>48</sup>.

De posse desses conceitos, percebe-se que o dano moral e a sua reparação são perfeitamente cabíveis no âmbito laboral, buscando a efetiva proteção a dignidade da pessoa humana e evitando assim toda e qualquer discriminação ou exploração no ambiente de trabalho.

Em igual sentido, Mauricio Godinho Delgado, corrobora com o que foi dito:

A Carta Máxima de 1988, entretanto, rompeu a linha normativa e jurisprudencial dominante, colocando o país em patamar avançado de tratamento do problema. Assim dispôs o inciso X do art. 5º constitucional: “*são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação*”. No mesmo capítulo, a nova Constituição acrescentou: “*é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem*” (art. 5 V)<sup>49</sup>.

<sup>46</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011 p. 179.

<sup>47</sup> *Ibidem*, p. 180.

<sup>48</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo: LTr, 2010 p. 583.

<sup>49</sup> DELGADO, *loc. cit.*

Tem-se, assim a compreensão vasta acerca do instituto dano moral que esta cada vez mais presente na seara trabalhista buscando por fim a angustia daquele que viu seu direito violado.

Nesse sentido, Augusto Zenun, com acerto, deixou explícito:

Aqui, em nosso país, o Direito, no que tange ao *dano moral*, vem acelerado quanto à doutrina, representada por indisputáveis mestres e notáveis juristas, vai caminhando firme e com progressão.

Esse imensurável avanço doutrinário vem, paulatinamente, repercutindo na jurisprudência, que, embora com lentidão, cresce, a todo instante, em respeitáveis sentenças e egrégios acórdãos, todos com fundamentação altiva<sup>50</sup>.

Por fim, posterior a análise de todos os aspectos supramencionados e, consubstanciado ao Texto Maior, conclui-se inexoravelmente que, seja dano material, ou extrapatrimonial não resta dúvida que aquele que se viu lesado possa pleitear a devida indenização frente a violação de seus direitos.

## 2.4 DISTINÇÃO ENTRE DANO MATERIAL E DANO MORAL

Primeiramente, faz se necessário esclarecer a distinção entre dano material e moral, pois o primeiro está ligado diretamente ao patrimônio do sujeito, ou seja, aqui a violação decorre de direitos patrimoniais, já por sua vez na conceituação de dano moral o prejuízo aos direitos são extrapatrimoniais, não se confundindo com o primeiro<sup>51</sup>.

Mesmo posicionamento é admitido por Carlos Roberto Gonçalves, que em estudo aprofundado sobre o tema, faz a seguinte assertiva:

É possível distinguir, no campo dos danos, a categoria dos danos patrimoniais (ou materiais), de um lado, dos chamados danos extrapatrimoniais (morais), de outro. *Material* patrimônio do ofendido. *Moral* é o que só ofende o devedor como ser humano, não lhe atingindo o patrimônio.

A expressão “dano moral” deve ser reservada exclusivamente para designar a lesão que não produz qualquer efeito patrimonial. Se há consequências de

<sup>50</sup> ZENUN, Augusto. **Dano moral e sua reparação**. Rio de Janeiro: Forense, 1998 p. 73.

<sup>51</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011 p. 180.

ordem patrimonial, ainda que mediante repercussão, o dano deixa de ser extrapatrimonial<sup>52</sup>.

Para melhor visualizar a distinção entre dano moral e material é necessário ressaltar que o primeiro diz respeito à lesão não patrimonial, aqui o evento danoso provoca ofensa diretamente ao indivíduo, decorrente de ato ou fato lesivo, já por sua vez, dano material ocorre quando a ofensa se der no patrimônio do lesado, e assim haverá repercussão na ordem material<sup>53</sup>.

Diante do acima exposto, de posse destes conceitos, podemos perceber claramente que, se a lesão ocorrer no patrimônio do sujeito de direitos estará consolidado o dano material, de outro naípe, quando a avaria for psicológica o dano será moral, e a sua reparação será por intermédio de reparação pecuniária<sup>54</sup>.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia, acerca do instituto dano moral, este decorre da angústia, humilhação sofrida pela vítima, senão vejamos:

O dano moral pode ser direto ou indireto: 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. 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<sup>55</sup>.

Ocorre que, Carlos Roberto Gonçalves rechaça veementemente a afirmação supracitada, alegando que a intensidade e modo que ocorre o dano é individualizado e particular a cada sujeito que teve seu direito violado, vejamos:

O dano moral não é propriamente a dor, a angústia, o desgosto, a aflição espiritual, a humilhação, o complexo que sofre a vítima do evento danoso, pois esses estados de espírito constituem o conteúdo, ou melhor, a consequência do dano. A dor que experimentam os pais pela morte violenta do filho, o padecimento ou complexo de quem suporta um dano estético, a humilhação de quem foi publicamente injuriado são estados de espírito contingentes e variáveis em cada caso, pois cada pessoa sente a seu modo<sup>56</sup>.

<sup>52</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto, **Direito civil brasileiro**, volume IV: responsabilidade civil. 4 ed. rev. ed. São Paulo; Saraiva, 2009 p. 338.

<sup>53</sup> DINIZ, Maria Helena, apud SILVA, Américo Luis Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 1 ed., 2. tir. São Paulo; Editora Revista dos Tribunais, 1999 p. 25.

<sup>54</sup> AMÉRICO, Luis Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 1 ed., 2. tir. São Paulo; Editora Revista dos Tribunais, 1999 p. 41.

<sup>55</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011 p. 180.

<sup>56</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto, **Direito civil brasileiro**, volume IV: responsabilidade civil. 4 ed. rev. ed. São Paulo; Saraiva, 2009 p. 359.

Mesmo diante da aparente dúvida inicialmente instalada, em oposição crítica dos pontos de vista totalmente opostos, pelos autores supracitados. O que se percebe é um acerto na concepção imposta por Carlos Roberto Gonçalves na citação supramencionada.

Quando o direito alheio é infringido, causa enorme dor e até mesmo sofrimento, além de inúmeros outros sentimentos que somente o lesado pode definir, entretanto o dano moral visa restabelecer a condição anterior a violação do direito.

E aqui em especial, quando em alguns casos não for possível o retorno ao estágio anterior, busca-se mitigar os efeitos causados advindos do dano propriamente dito.

Em uma análise aprofundada acerca do tema, é possível perceber que mesmo havendo a justa indenização em face do padecimento, ora experimentado, o que é combatido judicialmente é a consequência advinda do dano.



### 3 O DANO MORAL NO ORDENAMENTO JURISTRABALHISTA

Em verdade, pode afirmar que somente com o advento da Constituição Federal de 1988, é que se viu a aplicabilidade efetiva quanto a eventuais reparações de danos sofridos pelo obreiro no decorrer da execução de suas funções, no âmbito laborativo<sup>57</sup>.

Diante disso, afirma Mauricio Godinho Delgado que, tratando-se de relação, causa e efeitos decorrentes do contrato de trabalho é possível sim, pleitear a reparação de danos materiais, morais e até mesmo estéticos, senão vejamos<sup>58</sup>:

Há, em um primeiro plano, as indenizações por *dano moral* ou *dano à imagem* que não tenham vinculação com o campo da saúde e segurança laborativas. Neste plano situar-se-iam, por exemplo, a indenização em face de discriminação racial promovida pela empresa contra o obreiro, a par da indenização por indevido uso da imagem do trabalhador nas atividades empresariais.

Em um segundo plano, há as indenizações relativas a danos à segurança e saúde físicas e morais do empregado no contexto do cumprimento contratual (lesões acidentárias). Desponta aqui a possibilidade de distintas indenizações, todas englobadas nos efeitos conexos do contrato de trabalho: por *dano material*, por *dano moral* e, finalmente, até mesmo por *dano estético*<sup>59</sup>.

Diante do acima exposto, percebe-se que não se trata de um rol taxativo, mais exemplificativo, de modo a garantir ao trabalhador, que de fato fora lesado a devida indenização, com o fito de reparar a violação de direitos, impostas pelo agressor.

#### 3.1 O INSTITUTO DANO MORAL EM NOSSO ORDENAMENTO PÁTRIO

Nos dias atuais, ainda é tema restrito e longe de ser pacífico em nosso ordenamento jurídico pátrio, o instituto dano moral, por ser extremamente amplo quanto aos seus efeitos e aspectos e ainda a jurisprudência um tanto quanto controvertida sobre o tema, acaba por gerar uma instabilidade jurídica, o que notoriamente é maléfico aos inúmeros casos concretos existentes<sup>60</sup>.

Acerca do instituto jurídico dano moral, é possível encontrar guarida no campo Constitucional, Civil, bem como Trabalhista, pois o que se percebe é que com a transmutação

<sup>57</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo: LTr, 2010 p. 581.

<sup>58</sup> *Ibidem*, p. 582.

<sup>59</sup> DELGADO, *loc.cit.*

<sup>60</sup> OLIVEIRA, Marcius Geraldo Porto de. **Dano moral: proteção jurídica da consciência**. 2 ed. LED-Editora de Direito Ltda. 2001, p. 17.

que ocorrem a todo tempo na sociedade, precisava-se uma resposta concreta e efetiva do poder judiciário, que de fato se consolidou com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil vigente.

Importa registrar manifestação interessante de Marcius Geraldo Porto de Oliveira, que assim aduz sobre o tema:

A amplitude dada e a falta de regulamentação normativa específica do significado dos danos morais dificulta a aplicação de direitos relacionados com a matéria. As decisões são muitas vezes contraditórias, imprecisas e sem uniformidade. Como a reparação por danos morais passou a ser admitida com mais intensidade em época recente, não existindo uma teoria específica da matéria, sendo controvertida a doutrina e a jurisprudência a respeito de vários aspectos relacionados com a conceituação dos danos, provas, extensão, caráter de reparação como compensação ou pena, bem jurídico protegido e outras questões, a delimitação do tema se torna difícil<sup>61</sup>.

Rechaçando veementemente o que fora supramencionado, Yussef Said Cahali afirma que, as controvérsias quanto a julgamentos e entendimentos dos magistrados, ocorriam antes da promulgação da Constituição de 1988, pois o entendimento até então era, da não reparação por danos morais, eis que seria impossível, quantificar a dor sofrida pelo lesado. Salvo, alguns julgados que se atreviam em seguir em caminho contrário<sup>62</sup>.

Mais antes para entendermos a origem e melhor visualizar a aplicação do tema, merece destaque a afirmativa de Cahali, que assim aduz:

Mas o desabrochar tardio da reparabilidade do dano moral em nosso direito fez desenfrear uma “demanda reprimida”, que por vezes tem degenerado em excessos inaceitáveis, com exageros que podem comprometer a própria dignidade do instituto.

Impede, portanto, seja preservada para sua melhor compreensão a análise (feita na edição anterior) da reparação do dano moral e sua evolução histórica, sua perspectiva no direito comparado, sua natureza e seus fundamentos, seus pressupostos e sua forma de indenização, a proporcionar informações proveitosas para a identificação do dano moral indenizável e parâmetros para a sua liquidação<sup>63</sup>.

Dentre as diversas mudanças que já ocorreram em nosso ordenamento jurídico, eis que com a transformação da própria sociedade se faz necessário a criação de novas regras, institutos jurídicos e leis que acompanhem essas mutações ainda não é possível afirmar que já estamos prontos para combater esse problema que causa inúmeros sofrimentos e até mesmo pode-se afirmar que é a causa de inúmeras moléstias na relação laboral.

<sup>61</sup> OLIVEIRA, Marcius Geraldo Porto de. **Dano moral: proteção jurídica da consciência**. 2 ed. LED-Editora de Direito Ltda. 2001, p. 17.

<sup>62</sup> CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. 2. ed. rev., atual. e ampl.; 3 tir. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999 p. 18.

<sup>63</sup> CAHALI, *loc. cit.*

É preciso que o judiciário responda efetivamente a toda e qualquer discriminação que ocorra na relação entre empregados e empregadores. Contudo, mais do que o judiciário agir, é preciso que os próprios trabalhadores que infelizmente são os principais figurões nesse tipo de violação, busquem socorro ao juízo competente, para cessar os excessos cometidos pelos empregadores.

### 3.1.1 DIREITO CONSTITUCIONAL

Somente posterior a promulgação da Constituição Federal de 1988, é possível afirmarmos que o instituto jurídico dano moral, encontrou guarida efetiva em nosso ordenamento jurídico Pátrio, pois anterior ao advento da Constituição vigente não era possível se ver respaldado frente a situações não previstas expressamente em preceitos legais<sup>64</sup>.

Corroborando com o que fora exposto, Mauricio Godinho Delgado, aduz:

O Direito brasileiro, como se sabe, apenas assumiu, firmemente, a plausibilidade jurídica de indenização por dano moral nas situações não reguladas por texto normativo específico a contar da Carta Constitucional de 1988. Até fins da década de 1980 predominava o tradicional entendimento de ser irreparável, economicamente, o dano moral estrito – a menos que houvesse texto legal inequívoco nessa direção. Este, como se sabe, somente existia em segmentos restritos, e fora da área trabalhista (por exemplo, os casos regulados pela *Lei de Imprensa* – n. 5.250/67, art. 49 e seguintes – e pelo *Código Brasileiro de Telecomunicações* – Lei n. 4.117/62, art. 81 e seguintes)<sup>65</sup>.

José Augusto Rodrigues Pinto argumenta que, os direitos trabalhistas se consolidaram com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil em 1988, pois permitiu que o sindicalismo pudesse assegurar as normas e tutelas trabalhistas<sup>66</sup>.

Embora se tenha tornado mais claramente perceptível na última década do século XX, quando foi atingido o quadro da legislação ordinária, a *flexibilização* do Direito do Trabalho, em nosso ordenamento jurídico, iniciou-se, de verdade, com a Constituição promulgada em 1988, no ápice de uma abertura política que sucedeu a vinte anos de discricionariedade<sup>67</sup>.

Indo um pouco mais além, é possível perceber que a Constituição Federal de 1988, não permitiu que ocorresse uma desregulamentação de nosso ordenamento jurídico

<sup>64</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo: LTr, 2010 p. 582.

<sup>65</sup> DELGADO, *loc. cit.*

<sup>66</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual**. 5. ed. – São Paulo: LTr, 2003 p. 561.

<sup>67</sup> PINTO, *loc. cit.*

pátrio, contudo, não impediu que a atual realidade e necessidade de adequações, socioculturais decorrentes do dinamismo da sociedade pudessem ficar estático sem sofrer modificações essenciais de extrema valia<sup>68</sup>.

Amauri Mascaro Nascimento, em estudo aprofundado sobre o tema, faz a seguinte assertiva:

O conceito central do direito constitucional é o de Constituição e de movimentos constitucionalistas. Assim, são muito próximas as relações entre o direito do trabalho e o direito constitucional, especialmente quanto à constitucionalização do direito do trabalho e à implicação recíproca de um em outro. Como a Constituição comanda o sistema jurídico, o direito do trabalho está subordinado aos seus imperativos, que não podem ser afastados pela autonomia coletiva e individual, a não ser quando a própria Constituição o faculte<sup>69</sup>.

Em consequência de todo o cenário exposto, dúvidas não há quanto à subordinação do direito infraconstitucional trabalhista frente à constituição federal, pois aquele, somente poderá tutelar os direitos dos obreiros, quando não forem contrários aos preceitos preconizados no texto Maior.

Para melhor visualizar a aplicação do magistério de Amauri Mascaro Nascimento, vejamos:

O fenômeno da constitucionalização do direito do trabalho, isto é, da sua inserção nos quadros constitucionais, está comprovado pela simples enumeração de algumas das muitas Constituições que tratam da matéria jurídica trabalhista: Constituição do México (1917), Rússia (1918), Alemanha (1919), Iugoslávia (1921), Chile (1925), Austrália (1925), Espanha (1931), Peru (1933), Uruguai (1943), Bolívia (1938), Portugal (1975), etc. As Constituições brasileira, a partir de 1934, passaram a dar um espaço para temas sobre a ordem econômica e social incluindo o direito do trabalho. A Constituição de 1988 optou por incluir o direito do trabalho entre os direitos sociais como subdivisão das garantias e direitos fundamentais<sup>70</sup>.

Destarte, notadamente percebe-se que a proteção basilar dos trabalhadores encontra-se consubstanciada a dignidade da pessoa humana, o que garantirá condições mínimas de trabalho, salários, bem como proteção no amplo sentido da palavra, proporcionando melhor qualidade de vida laboral a todos os cidadãos<sup>71</sup>.

Interessante manifestação é a de Glaci de Oliveira Pinto Vargas. Segundo esse autor:

A Constituição Federal brasileira, apropriadamente denominada “Constituição Cidadã” não merecia esse atributo se não resguardasse em seu bojo o mais nobre direito do homem, que é o respeito à sua entidade, ou seja, a seus valores morais.

<sup>68</sup>PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual. 5. ed. – São Paulo: LTr, 2003, p. 562.

<sup>69</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 28. ed. – São Paulo: Saraiva, 2013 p. 330.

<sup>70</sup>NASCIMENTO, *loc. cit.*

<sup>71</sup> *Ibid*, p. 333.

O art. 5º, V e X, mandamento imperativo e inquestionável da reparação dos danos morais, embasa todas as leis ordinárias que expressam proteção a esse direito, vem assim estabelecido:

*“Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos seguintes termos:*

*(...)*

*V – é assegurado o direito de resposta ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou a imagem;*

*(...)*

*X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”*

Expressa, assim, a tutela aos direitos da personalidade e, como conseqüência da ofensa a esses direitos, a reparação dos danos morais provocados<sup>72</sup>.

A busca por indenização face de ofensa de direitos do ofendido deverá sempre, estar consubstanciada a legislação supramencionada, e o que tem que se ficar claro é que, aquele que teve transgredido seu direito terá amplo direito de se ver ressarcido, frente à conduta ilícita por parte do ofensor<sup>73</sup>.

### 3.1.2 DIREITO DO TRABALHO

Para melhor visualizar e analisar esse instituto jurídico de grande relevância em nosso ordenamento pátrio laboral é preciso atentar-se para alguns aspectos relevantes, para compreensão e aplicação, após o cotejo da doutrina já declinada.

Roberto Norris afirma que:

A atuação com boa-fé deve ser inerente à celebração e execução de todo negócio jurídico, relativamente a todas as partes contratantes. Desta forma, corresponde a um dever, não somente do empregado, mas também no que concerne ao empregador, sendo que a comprovação da existência de má-fé faculta à parte que demonstrou a sua prática, pelo outro ocontratante, a possibilidade de rescisão contratual<sup>74</sup>.

Na seara trabalhista, pode-se denominar dano moral, toda e qualquer lesão que ofender os direitos extrapatrimoniais do indivíduo, que caminham em sentido contrário à

<sup>72</sup> VARGAS, Glaci de Oliveira Pinto. **Reparação do dano moral:** controvérsias e perspectivas. Porto Alegre: Editora Síntese, 1997 p. 25, 26.

<sup>73</sup> *Ibidem*, p. 26.

<sup>74</sup> NORRIS, Roberto. **Curso de direito do trabalho:** volume I. – São Paulo: LTr, 1988 p.253.

dignidade da pessoa humana, abalando a honra, intimidade, imagem e outros direitos da personalidade, assegurados na Constituição Federal<sup>75</sup>.

Merecem destaque, a seguir os ensinamentos de Gustavo Filipe Barbosa Garcia que assim aduz:

O dano moral pode ser:

- *dano moral direto*: resulta da violação específica de bem imaterial, causando sofrimento, dor psíquica à vítima ou desrespeitando a dignidade da pessoa humana;
- *dano moral indireto*: advém da lesão a bem patrimonial (do que decorre dano material direito), mas que acaba por causar um menoscabo a direito extrapatrimonial<sup>76</sup>.

O instituto jurídico dano moral não se resume aos direitos da personalidade, conforme plasmado na Carta Magna, pois se trata de um rol meramente exemplificativo. Uma vez violados tais direitos, estarão presentes os pressupostos que dão ensejos a ação de reparação por danos, ou seja, não se pode analisá-lo de em sentido estrito<sup>77</sup>.

Desta feita, trata-se de violação de direito de foro particular, ou seja, abuso de direito personalíssimo, que somente o indivíduo poderá quantificar ou até mesmo saber a proporção e consequência da violação ora instalada. Assim é preciso que o judiciário esteja atento para não cometer ainda maior prejuízo aquele que já se viu anteriormente prejudicado face ao cometimento do ilícito.

Rita Maria Silvestre e Amauri Mascaro Nascimento afirmam:

- Conclui-se que são danos que se qualificam em razão da esfera da *subjetividade* ou *plano valorativo da pessoa na sociedade*, havendo que atingir ou o foro íntimo da pessoa humana ou o da própria valoração pessoal no meio em que vive, atua ou em que possa de alguma forma repercutir.
- Não é demasiado ressaltar que os danos morais à semelhança do dano material, *somente serão reparados quando decorram da prática de atos ilícitos e após a sua caracterização*<sup>78</sup>.

Por derradeiro, é inquestionável a competência da Justiça Obreira para o ajuizamento e veredito de ações de danos morais e patrimoniais, decorrentes da relação empregatícia.

A Constituição Federal atribuiu competência a Justiça do trabalho, justamente para rechaçar todo e qualquer tipo de discriminação que possa afetar direta e indiretamente os envolvidos desta relação.

<sup>75</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 2. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo; MÉTODO, 2010 p. 78.

<sup>76</sup> GARCIA, *loc. cit.*

<sup>77</sup> SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Org.). **Os novos paradigmas do direito do trabalho**: homenagem a Valentim Carrion. São Paulo: Saraiva, 2001 p.502.

<sup>78</sup> *Ibidem*, p.502.

## 4 DO DANO MORAL NO DIREITO TRABALHISTA

No âmbito laboral, o obreiro em decorrência da prestação de serviço, pode ser acometido por acidente de trabalho ou ainda ser acometido por alguma moléstia, frente ao desrespeito ou violação de direitos dos funcionários que trabalham muitas vezes sem ter o mínimo de segurança que preconiza a legislação em vigor, assim esse prejuízo pode resultar em dano moral que deverá ser indenizado<sup>79</sup>.

Dúvidas não há que o Poder Judiciário Trabalhista, deverá analisar, processar e ainda julgar as ações que envolvam trabalhadores vinculados em uma relação empregatícia de trabalho subordinado ou situações análogas.

Por fim, confirmado na instrução do feito que ocorrera a violação, será a própria justiça do trabalho quem irá impor a devida reparação, face ao dano moral sofrido, decorrente da relação que estejam envolvidos tanto empregados, quanto empregadores.

### 4.1 CONFIGURAÇÃO DO DANO NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

O mestre Mauricio Godinho Delgado afirma que, a responsabilidade por indenizações decorrentes do dano moral ou igualmente a imagem no âmbito laboral, obviamente é do empregador, quando este ato ilícito é praticado em abuso dos poderes a ele inerente<sup>80</sup>.

Os pressupostos essenciais para que esteja devidamente caracterizado o dano moral no ambiente laboral são três, o dano, nexo causal e culpa empresarial<sup>81</sup>.

Assim sendo, se faz necessária uma análise específica e pormenorizada de cada um dos pressupostos supramencionados, para que não reste nenhuma dúvida quanto à conceituação e entendimento particular de cada requisito essenciais na configuração do dano.

Ante ao exposto, entende-se por dano moral algo imaterial, ou seja, abstrato, assim o enfrentamento sobre a existência real do dano é subjetiva, contudo há que se considerar a presunção em alguns casos<sup>82</sup>.

---

<sup>79</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo: LTr, 2010 p. 583.

<sup>80</sup> *Ibidem*, p. 585.

<sup>81</sup> *Ibid*, p. 586.

Em outras palavras para melhor visualizar acerca do termo supracitado é a manifestação de Mauricio Godinho Delgado, que assim deixou explícita a definição:

Já no dano moral, no sentido estrito, no dano estético e em certas situações de dano à imagem torna-se mais subjetiva a aferição do dano e, desse modo, sua própria evidencição processual. De toda maneira, essa evidência tem de emergir do processo, sob pena de faltar um requisito essencial à incidência da indenização viabilizada pela ordem jurídica. É claro que certos danos, na presente seara temática, são, como se sabe, até mesmo *auto-evidentes*. Tratando-se de dano moral, particularmente, considerada sua natureza algo etérea, pode ser até mesmo presumido<sup>83</sup>.

Com efeito, o nexa causal nada mais é do que a causalidade entre a conduta ilícita, ligada diretamente ao fato e dano propriamente sofrido pela vítima, ou seja, é o ato, ação ou omissão na conduta que por sua vez gera prejuízo de ordem imaterial, e que como consequência trará inúmeros prejuízos de natureza psicológica e até mesmo podendo desencadear inclusive doenças severas ao ofendido<sup>84</sup>.

Interessante manifestação é a de Mauricio Godinho Delgado. Segundo esse autor:

O segundo requisito é o *nexa causal*. É também decisivo que haja evidência bastante da relação de causalidade entre a conduta do empregador ou de seus pressupostos e o dano sofrido pelo empregado. A relação de causa e efeito não é, evidentemente, jurídica, mas de caráter fático. Nos casos de lesão acidentária a relação investigada poderá passar pela pesquisa concernente ao meio ambiente laborativo: e se esse meio ambiente é altamente poluído, por exemplo, de modo a provocar certa doença nos empregados, confirma-se o nexa causal<sup>85</sup>.

Por fim, mais não menos importante é a culpa empresarial, que trata-se da configuração do ato de responsabilidade, seja por ação ou omissão do empregador ou seus prepostos que podem gerar o evento danoso ao trabalhador<sup>86</sup>.

Mauricio Godinho Delgado, em estudo aprofundado sobre o tema, faz a seguinte assertiva:

O terceiro requisito é, finalmente, a *culpa empresarial*. De maneira geral, segundo a doutrina e jurisprudência dominantes desde o momento de afirmação jurídica de tais tipos de indenização, a contar da Constituição de 1988, é necessária a configuração da culpa do empregador ou de suas chefias pelo ato ou situação que provocou o dano no empregado. É que a responsabilidade no critério da culpa (negligência, imprudência ou imperícia), na linha normatizada pelo velho artigo 159 do CCB/1916 e art. 186 do CCB/2002.<sup>87</sup>

<sup>82</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo: LTr, 2010 p. 586.

<sup>83</sup> DELGADO, *loc. cit.*

<sup>84</sup> DELGADO, *loc. cit.*

<sup>85</sup> *Ibid*, p. 586, 587.

<sup>86</sup> *Ibid*, p. 587.

<sup>87</sup> DELGADO, *loc. cit.*



De outro naipe, deve ser levado em consideração a responsabilidade civil do empregador por ato cometido por outrem, ou seja, praticado por seu subordinado no cumprimento de suas atividades laborais, que vierem a causar lesão no patrimônio moral a outro empregado<sup>88</sup>.

Nesse sentido Gustavo Filipe Barbosa Garcia, afirma que:

Relevante analisar, ainda, a hipótese em que o empregado, tendo sofrido lesão moral ou patrimonial decorrente de ato praticado por outro empregado, busca a responsabilização civil do próprio empregador.

O art. 932, inciso III, do CC/2002 (correspondendo ao art. 1.521, inciso III, do CC-1916) estabelece que o empregador também é responsável pela reparação civil d danos causados “por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”. Além disso, de acordo com o art. 933 do CC em vigor, o empregador, ainda que não haja culpa de sua parte, responde pelos atos praticados pelos referidos terceiros. Como se nota, trata-se de responsabilidade objetiva do empregador quanto aos atos praticados, no exercício do trabalho ou em razão dele, por seus empregados, serviçais e prepostos<sup>89</sup>.

Com efeito, dúvidas não há quanto à efetiva responsabilidade do empregador na relação empregatícia de trabalho subordinado, quando configurado o ato ilícito na seara trabalhista.

É sabido que, a Lei civil nº. 10.406 de 10 de Janeiro de 2002 assevera disposição expressa de responsabilidade do empregador em face de terceiro, conforme preconiza o artigo 934. Contudo, parece mais acertado, fazer com que seja admissível a aplicação em favor de empregado, que teve violado seu direito, por ação de outro empregado, também subordinado ao empregador<sup>90</sup>.

De tudo isso, conclui-se inexoravelmente que, para restar devidamente configurado o dano moral na relação empregatícia de trabalho subordinado, se faz necessário a presença dos requisitos basilares supramencionados, sob pena de ser afastada a responsabilidade em caso de ausência de comprovação destes elementos essenciais.

---

<sup>88</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011 p. 192.

<sup>89</sup> GARCIA, *loc. cit.*

<sup>90</sup> *Ibidem*, p. 193.

## 4.2 ASSÉDIO SEXUAL

Entende-se por assédio sexual no ambiente trabalhista, atos voltados a constrangimento sexual, todavia, é necessário ressaltar que não existe regimentado no Direito Trabalhista Pátrio uma especificação sobre o tema<sup>91</sup>.

Em estudo aprofundado sobre o tema Silvia Generali da Costa afirma que:

Embora existam diversos conceitos, incluindo apenas simples olhares sugestivos ou atitudes sedutoras, para fins desta pesquisa consideramos “assédio sexual” como : “Pressão, sugestão ou exigência de “troca de favores” sexuais por vantagens tais como promoções, aumentos salariais e estabilidade profissional. Consideramos assédio sexual desde a forma mais sutil, como uma observação verbal constrangedora, até a forma mais violenta, que envolve agressão física e demissão da vítima caso esta não ceda aos apelos do agressor”. As definições de assédio sexual utilizadas em pesquisas americanas e européias têm em comum, na maioria, os seguintes elementos: a) o comportamento é indesejado por uma das partes, b) existe pressão da outra parte, c) o comportamento representa um exercício de poder<sup>92</sup>.

Por sua vez, aduz Gustavo Filipe Barbosa Garcia acerca da figura do assédio sexual no âmbito das relações empregatícias:

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 13 de maio de 2001, alterou a redação do art. 216-A do Código Penal, assim prevendo: “Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico o ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos”<sup>93</sup>.

A lei por sua vez, é o instrumento que deve balizar a conduta a ser adotada por todos aqueles que convivem em sociedade. Ocorre que dentro desta exposição surge o seguinte questionamento. Pode o assédio sexual também ser praticado por funcionário de igual hierarquia? A resposta para essa argüição é positiva, assim sendo, é perfeitamente possível ocorrer, contudo esse tipo de comportamento ilícito.

Pelo disposto no artigo 216- A, alterado pela Lei 10.224 de 13 de maio de 2001, a figura do assédio sexual é conduta limitada à condição de superioridade hierárquica, sendo vitimado sempre o empregado subordinado<sup>94</sup>.

<sup>91</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011 p. 182.

<sup>92</sup> COSTA, Silvia Generali. **Assédio Sexual: uma versão brasileira**. Porto Alegre: Artes e Ofícios Ed., 1995 p 49.

<sup>93</sup> GARCIA, *op. cit.*, p. 182.

<sup>94</sup> *Ibidem*, p. 182, 183.

Merece destaque, a seguir a afirmação de Gustavo Filipe Barbosa Garcia, que assim leciona:

No entanto, também é possível ocorrer o assédio sexual envolvendo colegas de trabalho, ou seja, empregados do mesmo nível hierárquico, o mesmo aquele praticado por empregado de condição inferior na hierarquia da empresa, embora essa última hipótese seja menos freqüente. Tem-se aqui a modalidade conhecida como “assédio sexual por intimidação”, ocorrido no âmbito de trabalho. 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<sup>95</sup>.

Isto quer dizer que, no âmbito laboral ocorre de fato à figura do constrangimento sexual, ora praticado por superior, ou por funcionário de igual condição hierárquica e, até mesmo de condição inferior, e por este motivo é que a Justiça do Trabalho não pode fechar os olhos para tal situação, devendo rechaçar todo e qualquer tipo de constrangimento vivenciado pelo empregado<sup>96</sup>.

No ambiente laboral as discriminações ocorrem com mais freqüências as mulheres, eis que ainda hoje é possível afirmar que estas encontram maior dificuldade de manter-se empregadas. Assim, delimitando um grupo que esta sempre se sujeitando as mais diversas formas de discriminação nos locais de trabalho<sup>97</sup>.

Cabe agora ressaltar que, a segregação que ocorre no ambiente laboral, em especial com as mulheres são as mais diversas, destacando-se desde a dificuldade de ingresso no emprego que inicia com o processo seletivo, trabalhos realizados com a mesma perfeição técnica, entretanto com salários diferentes e o assédio sexual, que pode ser provido de agressão ou mais tênue<sup>98</sup>.

Neste esteio são os ensinamentos LaRouche e Ryan (1991) citados por Silvia Generali Costa, que assim aduz:

Quanto à estabilidade no emprego e o assédio sexual, LaRouche e Ryan (1991) ressaltam que a mulher pode realmente ser despedida se não ceder a uma investida do chefe. Para as autoras, o chefe pode querer contratar dois serviços pelo preço de um: o de assistente e o de parceira sexual. Se a mulher concordar. O executivo terá seus prazeres sexuais “subsidiados” pela empresa. Nesse “subsídio” podem ser incluídos eventuais aumentos de salário concedidos à funcionária em função de seus préstimos sexuais. Nesses casos, a recusa em ter relações com o chefe costuma resultar em demissão. Em outros casos, porém, existe a chance de a funcionária só ser despedida se resistir de forma hostil ou ameaçadora<sup>99</sup>.

<sup>95</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011 p. 183.

<sup>96</sup> GARCIA, *loc. cit.*

<sup>97</sup> COSTA, Silvia Generali. **Assédio Sexual: uma versão brasileira**. Porto Alegre: Artes e Ofícios Ed., 1995 p 44.

<sup>98</sup> COSTA, *loc. cit.*

<sup>99</sup> LA ROUCHE; Ryan (1991), *apud* COSTA, Silvia Generali. **Assédio Sexual: uma versão brasileira**. Porto Alegre: Artes e Ofícios Ed., 1995 p 44.

Por derradeiro, conclui inexoravelmente Gustavo Filipe Barbosa Garcia, acerca da figura do assédio sexual:

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. Desse modo, 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<sup>100</sup>.

O assédio sexual tornou-se mais visível e reconhecido como um problema a ser enfrentado nas relações entre empregados e empregadores, depois de ser amplamente divulgado nas mídias, com o intuito de informar e principalmente desmistificar esse sério problema, que deve ser rechaçado na integralidade, por todos aqueles que estejam envolvidos de maneira direta ou indiretamente<sup>101</sup>.

Trata-se de uma conduta indesejada, cada vez mais freqüente no ambiente laboral, eis que a principal dificuldade para ensejar a reparação está íntima e diretamente ligada ao meio de prova a ser produzido.

Assim sendo, em muitos casos, mesmo sofrendo cotidianamente, o assediado se limita a não denunciar ou a procurar ajuda cabível para resolução do problema ora enfrentado, por conta da fragilidade provas ou até mesmo medo de possível represália.

### 4.3 ASSÉDIO MORAL

Trata-se de um fenômeno ancestral, contudo somente na década de oitenta pode-se afirmar que o problema fora identificado como sendo algo típico nas relações trabalhistas, mesmo já existindo desde outrora<sup>102</sup>.

No ambiente trabalhista ocorre o denominado assédio moral, que se caracteriza por condutas repetidas em desfavor do empregado, que acarretam diversos problemas de ordem física e mental ao trabalhador<sup>103</sup>.

<sup>100</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011 p. 183.

<sup>101</sup> COSTA, Silvia Generali. **Assédio Sexual**: uma versão brasileira. Porto Alegre: Artes e Ofícios Ed., 1995 p 453.

<sup>102</sup> CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012 p. 21.

<sup>103</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011 p. 181.

Como relato do autor :

O dano moral pode ser decorrente, até mesmo, do chamado *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 enfermidades graves como a depressão.

Efetivamente, o chamado “terror psicológico no trabalho” ou *mobbing* pode acarretar danos emocionais e doenças de ordem física e psíquica, como alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, pânico, depressão e, até mesmo, o suicídio<sup>104</sup>.

O assédio moral deve ser rechaçado do âmbito laboral, por se tratar de ofensa clara aos princípios constitucionais, que asseguram a dignidade da pessoa humana, bem como o reconhecimento social do trabalho<sup>105</sup>.

É remansosa e numerosa a jurisprudência no sentido de todo e qualquer tipo de assédio deve ser duramente repellido das relações empregatícias. Vejamos a jurisprudência citada por Cláudio Roberto Carneiro de Castro:

Dano moral. Assédio moral. Prática de atividades ditas “motivacionais” que atingem a dignidade da pessoa e o valor do trabalho humano. Fixação de indenização. Indubitavelmente que a instabilidade emocional gerada no emprego que se recusa de participar de reiteradas práticas chamadas de “motivacionais”, que maculam a dignidade da pessoa e o valor do trabalho humano (dança, performace, ranking dos piores, uso de fantasias etc.)ou que delas participa contrariamente à sua vontade interior implica dano moral. Obviamente, a obrigatoriedade na participação das “brincadeiras” nem sempre é explícita, pois, no mais das vezes, é subliminar, dissimulada e engenhosa, fazendo com que o empregado não queira se sentir excluído ou relegado pelo grupo de trabalho, e surge pelo próprio constrangimento e embaraço a que é submetido perante seus colegas de labuta. Nesses casos é, até mesmo, presumível a privação do bem-estar da pessoa, com evidente menoscabo espiritual e perturbação anímica, haja vista o constrangimento, a humilhação e outros sentimentos negativos. Nessa situação se vê o trabalhador privado da saúde integral do corpo e da mente e tem reduzida ou eliminada, ainda que temporariamente, a sua capacidade produtiva<sup>106</sup>.

Muitas vezes o que se percebe claramente no ambiente laboral é o que o assédio se caracteriza de maneira sorrateira, ou seja, não é visto muitas vezes por conta de uma maquiagem empregada de maneira astuciosa, com o objetivo de não parecer de fato uma lesão ao empregado, e sim algo dentro da mais perfeita normalidade na relação entre emprego e empregadores.

---

<sup>104</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011 p. 181.

<sup>105</sup> GARCIA, *loc. cit.*

<sup>106</sup> BRASIL. TRT, *apud*, CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012 p. 56.

Cláudio Roberto Carneiro de Castro, com acerto deixou explícito:

A vítima do assédio sexual e do assédio discriminatório tem direito à compensação pelo dano moral exatamente porque tais práticas apresentam o efeito de violação ao direito à integridade moral: ambos os casos supõem o ataque à integridade moral. Em outras palavras, no assédio sexual e no assédio discriminatório coexiste ofensa à integridade moral, há dano moral.

Inclina-se aqui ao entendimento de que desde que sejam atendidos os requisitos do assédio moral, este não se desqualifica pela circunstância de ser integrado por atos de assédio sexual ou de conotação discriminatória: deve-se compreender que não importa a natureza do direito violado. Ademais, o *mobbing* tem excepcional e natural aptidão de aglutinar variados atos ilícitos (inclusive os sexuais e discriminatórios) e, até, atos aparentemente lícitos<sup>107</sup>.

Está em evidência dentre as possíveis formas que podem ocorrer o assédio, o denominado assédio moral vertical descendente, que se caracteriza pelo agente que exerce uma função de superior hierarquia<sup>108</sup>.

Interessante a manifestação acerca do tema, vejamos:

Uma característica normalmente observável no assédio moral vertical descendente é que, normalmente, o ofensor não precisa associar-se a outras pessoas em relação à vítima, porquanto a posição hierárquica é suficiente para que não se objurguem suas afirmações. Outrossim, o assediador, já se afirmou alhures, lança, muita vezes, uma imagem bastante positiva para o exterior, o que dificulta sobre-maneira a prova fenômeno<sup>109</sup>.

E ainda nesse sentido é possível afirmar que o assediador que ocupa a figura de superior hierárquico, gera insatisfação emocional, quanto à permanência do obreiro no emprego. Assim o ato repetitivo que mal trata, humilha e desestabiliza o empregado, afeta diretamente na saúde do trabalhador e por sua vez acarreta em um pedido de demissão ou mais grave o afastamento por doenças, desenvolvidas ou desencadeadas no ambiente do trabalho<sup>110</sup>.

Cabe agora enfatizar que, embora na grande maioria dos casos a figura do assédio moral praticada no ambiente laboral, tem como provocador o patrão, devido a sua condição

<sup>107</sup> CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012 p. 53.

<sup>108</sup> CASTRO, *loc. cit.*

<sup>109</sup> *Ibid*, p. 54.

<sup>110</sup> *Ibidem*, p. 55.

hierárquica. Todavia, o ilícito também poderá ser executável mais não frequentemente, por outro funcionário de igual ou inferior hierarquia<sup>111</sup>.

Neste esteio são os ensinamentos de Claudio Roberto Carneiro de Castro:

O assédio moral “vertical ascendente” é um caso menos frequente em relação ao assédio moral “vertical descendente”, ou “horizontal”. Origina-se de uma posição inferior na organização empresarial e a pressão tendenciosa é corolário fundamentalmente da união de vários trabalhadores subordinados hierarquicamente à vítima<sup>112</sup>.

Diante do cenário exposto percebe-se claramente que, na relação empregatícia de trabalho, tanto empregado quanto empregador estão passivos de serem assediados, assim sendo, mesmo diante de condições totalmente distintas dentro desta relação, ambos podem figurar como ofensor ou ofendido.

#### 4.4 ACIDENTE DE TRABALHO

Aquele que cometeu ilícito será penalizado pelo ato, contudo é preciso atentar-se para a distinção entre o ato ilícito e o ato jurídico, pois tratam-se de institutos diversos, sendo o primeiro ligado a atos contrários a lei, ou seja, ilicitude legal. Já por sua vez, o ato jurídico refere-se à manifestação de vontade, que causa efeitos legais<sup>113</sup>.

Mauricio Godinho Delgado, em estudo aprofundado sobre o tema, faz a seguinte assertiva:

As lesões acidentárias também podem causar *dano moral* ao trabalhador. Este, conforme visto, consiste em *toda dor física ou psicológica injustamente provocada em uma pessoa humana*. Nesse quadro, a doença ocupacional, a doença profissional e o acidente do trabalho podem, segundo a sua gravidade, provocar substanciais dores físicas e psicológicas no indivíduo, com intensidade imediata ou até mesmo permanente, ensejando a possibilidade jurídica de reparação. Ressalte-se que *tanto a higidez física, como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra*. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais

<sup>111</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011 p. 182.

<sup>112</sup> CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012 p. 56.

<sup>113</sup> SOUZA, Mauro Cesar Matins de. **Responsabilidade civil decorrente do acidente do trabalho**: doutrina e jurisprudência. Campinas, SP: Agá Juris Editora, 2000 p. 36.

forte e específica da Carta Magna, que se agrega à genérica anterior (art. 7, XXVIII, CF/88)<sup>114</sup>.

Cabe, agora, para melhor visualização desse conceito que o dano advindo de acidente do trabalho afeta não somente os aspectos físicos mais mentais do trabalhador<sup>115</sup>.

Neste esteio são os ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado:

As distintas lesões acidentárias podem se traduzir em deteriorações físico-mentais do individuo em decorrência do ambiente laborativo ou da forma ou postura durante o cumprimento da prestação de serviços (*doenças ocupacionais*, regra geral) ou da prática de certo ofício profissional específico impregnado de agentes agressores ao organismo humano (*doenças profissionais*, especificamente). Podem ainda tais lesões resultar de *acidente do trabalho*, que se traduz em fato ou ato unitário, regra geral, ou pelo menos concentrado no tempo, que produz significativa agressão à higidez físico-mental do trabalhador<sup>116</sup>.

Por sua vez, é remansosa e numerosa a jurisprudência no sentido de que duas correntes estão presentes no exame mais afincado acerca da responsabilidade, a primeira que está consubstanciada a culpa, e a outra que se fundamenta em consequência de um risco criado, que não necessariamente estaria presente a culpa supramencionada<sup>117</sup>.

Com efeito, dúvidas não há que os acidentes de trabalho além do dano material produzido, acarretam igualmente o dano moral, visto que irá provocar lesão em patrimônio não material, que também é passivo de indenização conforme preconiza a Constituição da República Federativa do Brasil<sup>118</sup>.

Merece destaque, a seguir, o magistério de Mauro Cesar Martins de Souza, que assim aduz acerca do tema:

Enfim, o enfoque constitucional envolvendo a responsabilidade civil decorrente do acidente do trabalho, embora na opinião de alguns doutrinadores não seja a Constituição Federal o texto legal mais adequado para tal no que tange à técnica legislativa, considerando que o trabalhador sofre muito com os problemas humanos, sociais e econômicos que resultem do infortúnio, foi ao encontro dos anseios populares, sucumbiu ao clamor público gerado pela expectativa, no mais das vezes frustrada, de obter indenização por danos sofridos e ou direitos violados, patrimoniais e ou morais, dando-lhes, assim, por óbvio, resposta positiva. Espera-se que a constitucionalização da responsabilidade civil decorrente do acidente de trabalho, por estar entre os direitos e garantias constitucionais, seja um direito social considerado fundamental como as liberdades clássicas e, pois, incluído

<sup>114</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo: LTr, 2010 p. 584.

<sup>115</sup> *Ibid*, p. 583.

<sup>116</sup> DELGADO, *loc. cit.*

<sup>117</sup> SOUZA, Mauro Cesar Martins de. **Responsabilidade civil decorrente do acidente do trabalho**: doutrina e jurisprudência. Campinas, SP: Agá Juris Editora, 2000 p. 36.

<sup>118</sup> DELGADO, *op. cit.*, p. 584.



entre as cláusulas pétreas da nossa Carta Magna, não podendo ser abolida pela revisão<sup>119</sup>.

Cabe ainda ressaltar que, mesmo antes de ser promulgada a vigente Constituição Federal, a reparação indenizatória decorrente de acidente do trabalho, somente se perfazia com a demonstração efetiva de culpa grave ou dolo, assim é possível observar que a comprovação da existência do dano e ainda demonstração do ilícito pelo causador deveria ocorrer de maneira robusta, pois a satisfação decorrente da procedência da ação esta intimamente ligada a provas carreadas a baila do processo<sup>120</sup>.

Em consequência do cenário exposto, é preciso atentar-se também responsabilidade, pois sempre que houver a violação de direitos alheios, aquele que causou o dano deverá indenizar ao lesado, contudo a obrigação deverá advir de responsabilidade indenizável, pois nem sempre o dano propriamente dito é passivo de reparação<sup>121</sup>.

O Supremo Tribunal Federal em voto proferido pelo Ilustre Ministro Aliomar Baleeiro no Recurso Extraordinário nº 75.557. RT 463/266, citado por Mauro Cesar Matins de Souza, mostra equivocado e coaduna com a doutrina e jurisprudência minoritária, senão vejamos<sup>122</sup>:

“Se alguém é vítima de ato pelo qual outro responde civilmente, tem direito à indenização que repõe sua situação no estado anterior à lesão, e nada mais se não isso. Se um operário recebe indenização de direito civil e mais a de acidente do trabalho acaba recebendo mais do que lhe é devido. A indenização vai além do valor do dano. Acho que a indenização deve ser a mais ampla, a mais generosa possível, mas não pode ser dupla. Eu deixaria expresso que se excluiria a indenização da Lei de Acidente do Trabalho. Eles têm direito a uma indenização de direito civil. Havendo duas, haveria o locupletamento”<sup>123</sup>.

A norma jurídica, enquanto lei escrita é o amparo e direcionamento para nortear a conduta social, regulando e delimitando as condutas a serem adotadas por cada um dos indivíduos, que pertencem a mesma sociedade. Assim, a obediência se faz necessária por todos indistintamente, senão vejamos:

Toda norma tem uma motivação. Não há norma sem justificativa ou que tenha surgido à toa. Ela é fruto de necessidades sociais, existindo para satisfazer a imprescindíveis urgências da vida em sociedade. Regula interesses conflitantes que merecem proteção, estabelecendo hierarquias de prioridades e definindo os limites

<sup>119</sup> SOUZA, Mauro Cesar Matins de. **Responsabilidade civil decorrente do acidente do trabalho**: doutrina e jurisprudência. Campinas, SP: Agá Juris Editora, 2000 p. 78.

<sup>120</sup> *Ibidem*, p. 81.

<sup>121</sup> *Ibid*, p. 36.

<sup>122</sup> *Ibidem*, p. 82.

<sup>123</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal, *apud*, SOUZA, Mauro Cesar Matins de. **Responsabilidade civil decorrente do acidente do trabalho**: doutrina e jurisprudência. Campinas, SP: Agá Juris Editora, 2000 p. 82.

pelos quais os mesmos devem ser protegidos e reconhecidos, segundo fatores logísticos, econômico-financeiros, sociais, políticos, jurídicos, de época etc<sup>124</sup>.

Com efeito, a responsabilidade civil decorrente de acidente de trabalho, não se restringe a cobertura realizada pelo Instituto Nacional de Previdência Social. Mais o que assevera a Constituição Federal, trazendo em seu bojo, garantia contra a violação de direitos dos trabalhadores, efetivando o ressarcimento, ocorrido em virtude do dano causado. Estando ambos caminhando em perfeita sintonia dentro do ordenamento jurídico pátrio<sup>125</sup>.

Em análise crítica acerca da teoria objetiva dos riscos do trabalho, pode afirmar que estando presentes o fato e o dano, e aqui é preciso atentar-se que não preciso existir a culpa ou dolo, existirá a obrigação de reparação, denominada responsabilidade civil objetiva<sup>126</sup>.

Uma vez que o empresário é quem assume os riscos inerentes a sua atividade, em virtude de obter vantagem com a exploração da força de trabalho alheia, os riscos do trabalho eventualmente decorrentes do mister laboral, também ficam restritos a condição das benesses ora advindas<sup>127</sup>.

Nesse sentido, Vilson Rodrigues Alves, citado por Mauro Cesar Martins de Souza, leciona:

A respeito da teoria doutrinária do risco, vem a lume os ensinamentos de Alves, de que a mesma é concebida como a explicitação mais sensível do fundamento da responsabilidade objetiva, que vem exurgindo como princípio a nortear a composição dos conflitos sócios-jurídicos, embora não propriamente como sucedâneo da responsabilidade subjetiva. Aliás, acrescenta o autor, como todo exercício de atividade implica riscos a terceiros, traduzindo lesividade a outrem, todos aqueles que se dediquem a esse exercício devem responsabilizar-se efetivamente pelos danos causados por sua falta, com prévio dever de assunção desses mesmos riscos. Ensina ainda, doutra parte, que cada pessoa deve suportar o risco do dano causável e causado por sua obra, sem aferição de sua ilicitude ou ilicitude. Desta forma, conclui, havida a lesão ao *alter*, exsurge para o autor obrigação do ressarcimento de todos prejuízos independentemente da existência de qualquer conduta culposa e, com tanta mais razão, dolosa<sup>128</sup>.

Por derradeiro, mais não menos importante é o posicionamento adotado pelo Superior Tribunal de Justiça – STJ, que assim perfila entendimento:

“Na ação de indenização, fundada em responsabilidade civil comum (art. 159, CC), promovida por vítima de acidente do trabalho, cumpre a esta provar dolo ou culpa da empresa empregadora.

<sup>124</sup> SOUZA, Mauro Cesar Martins de. **Responsabilidade civil decorrente do acidente do trabalho**: doutrina e jurisprudência. Campinas, SP: Agá Juris Editora, 2000 p. 36.

<sup>125</sup> *Ibid*, p. 77.

<sup>126</sup> *Ibidem*, p. 174.

<sup>127</sup> SOUZA, *loc. cit.*

<sup>128</sup> ALVES, Vilson Rodrigues, *apud*, SOUZA, Mauro Cesar Martins de. **Responsabilidade civil decorrente do acidente do trabalho**: doutrina e jurisprudência. Campinas, SP: Agá Juris Editora, 2000 p. 174.

Somente se cogita de responsabilidade objetiva (sem culpa) em se tratando de reparação acidentária, assim considerada aquela devida pelo órgão previdenciário e satisfeita com recursos oriundos do seguro obrigatório, custeado pelos empregadores, que se destina exatamente a fazer face aos riscos normais da atividade econômica no que respeita ao infortúnio laboral”<sup>129</sup>.

Ocorrendo lesão corporal decorrente de acidente do trabalho, deverá ser observado o resultado que pode ser lesão corporal leve o grave, todavia, ocorrendo lesão em virtude do acidente, responderá o causador, no primeiro caso indenizando o empregado com tratamento médico-hospitalar, remédios a depender do caso concreto<sup>130</sup>.

Já por sua vez, sendo grave a lesão que se caracteriza por perda de membro ou função motora, bem como danos estéticos ou até mesmo deformantes. Além do tratamento supramencionado que deverá ocorrer em dobro, haverá pagamento por lucros cessantes e ainda a depender do caso, ocorrerá pagamento de pensão vitalícia, em caso de lesão permanente, que diminua o valor do trabalho<sup>131</sup>.

---

<sup>129</sup> BRASIL. Superior Tribunal de Justiça, *apud* SOUZA, Mauro Cesar Matins de. **Responsabilidade civil decorrente do acidente do trabalho**: doutrina e jurisprudência. Campinas, SP: Agá Juris Editora, 2000 p. 176.

<sup>130</sup> SOUZA, Mauro Cesar Matins de. **Responsabilidade civil decorrente do acidente do trabalho**: doutrina e jurisprudência. Campinas, SP: Agá Juris Editora, 2000 p. 192-193.

<sup>131</sup> *Ibidem*, p. 193-194.

## 5. JUSTIÇA DO TRABALHO: COMPETÊNCIA E REPARAÇÃO PELO DANO MORAL

É possível afirmar que a Justiça do Trabalho esta pronta para combater esse problema que causa inúmeros sofrimentos e até mesmo pode-se afirmar que é a causa de inúmeras moléstias na relação laboral.

Consolidou-se o repúdio das causas e conseqüências decorrente do dano moral com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil vigente, e assim é possível encontrar amparo no campo Constitucional, Trabalhista e ainda Civil, aplicado subsidiariamente ao Direito do Trabalho.

### 5.1 COMPETÊNCIA PARA PROCESSAMENTO DO FEITO

Acerca da competência judicial para julgamento e quitação das indenizações no que se diz respeito a dano moral existem correntes divergentes, sobre o tema, senão vemos<sup>132</sup>:

Uma vertente sustenta que essa competência preserva-se com a Justiça Comum Estadual, por se tratar de matéria civil (ou acidentária), ainda que vinculada aos sujeitos componentes da relação de emprego. O argumento central é que as matérias não trabalhistas entre empregado e empregador somente poderão ser conhecidas pela Justiça do Trabalho caso existente expressa previsão legal nessa linha. Noutras palavras, a causa de pedir e o pedido empregatícios é que firmariam a competência própria do ramo judiciário do trabalho; seriam deslocadas para este ramo matérias de outra natureza apenas se expressamente determinado por texto legal<sup>133</sup>.

Ante ao exposto, estamos frente ao total absurdo, pois quem seria de fato mais competente que a Justiça do trabalho para conhecer e julgar causas que envolvam a relação entre trabalhador e patrão.

Diante do acima referido, seria neste contexto nebuloso e repleto de equívocos que caminhariam as ações na Justiça Comum, de indenização acidentária e, por conseguinte os danos materiais e morais decorrentes.

---

<sup>132</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo: LTr, 2010 p. 593.

<sup>133</sup> DELGADO, *loc. cit.*

Causa estranheza afirmar que, a Justiça Comum é competente para analisar matérias oriundas da relação empregatícia, assim sendo, caminha em sentido contrário a lógica da natureza empregatícia de trabalho, onde temos como principais protagonistas os empregados e empregadores.

De posse deste conceito em análise específica a casos corriqueiros da relação supramencionada, que podemos citar como exemplo a extinção de contrato de emprego outra hipótese não se espera que senão o processamento e julgamento seja feito pela justiça laboral, senão vejamos:

Destaque-se que entre os pressupostos para a configuração da justa causa do empregador ganha importância aquele que diz respeito à imediatidade. Reconhecendo-se a dificuldade de se estabelecer o momento exato em que se configura o AML. Entretanto, renove-se a ideia de assédio como um processo, como ato complexo e continuado, que deve ser valorado unitariamente. A atitude de “espera” do visado, no mais das vezes, não implica aceitação de uma situação, senão uma prudente espera para confirmar a consolidação da conduta empresarial. O importante, desde a perspectiva da definição do assédio moral, é que diversos fatos independentes devem ser julgados juridicamente como uma unidade. Desta forma, a imediatidade deve ser considerada a partir do momento em que cessa o comportamento empresarial “unitário”, assim considerado por ficção e juridicamente ou após a cessação da conduta, se só depois se põem em relevo os seus efeitos, à semelhança do que ocorre com o início da contagem do prazo prescricional [...] <sup>134</sup>.

Trata-se de uma relação complexa e cheia de peculiaridades que somente uma justiça especializada poderá de fato representar o Estado na sua intervenção necessária para garantia de um processamento salutar do feito no mais amplo sentido da palavra.

Já por sua vez, a corrente que aduz competência a Justiça do Trabalho para análise e julgamento das ações decorrentes de litígios que envolvam o dano moral, e que assim assevera, não abrangem relações que não figurem o empregado e o empregador <sup>135</sup>:

Uma segunda vertente tem insistido na competência da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar lides envolvidas a tais indenizações não trabalhistas devidas pelo empregador a seu empregado. Para ela, o aspecto essencial a determinar a competência, nos parâmetros constitucionais, é a presença de uma *lide tipicamente entre empregado e empregador, em derivação do contrato de trabalho, colocando tais partes como credores e devedores recíprocos*. Litígio, portanto, que tenha como

<sup>134</sup> CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012 p. 175-176.

<sup>135</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo: LTr, 2010 p. 593.

causa o contrato de trabalho ou seja por ele aborvido – não importando se o pedido for de natureza empregatícia e a lei reguladora, trabalhista<sup>136</sup>.

Surge dentro deste conceito, a necessidade basilar de manifestação efetiva, acerca da incongruência instalada ou ainda um posicionamento mais enérgico para de fato seja garantido a quem de direito, uma apreciação equitativa por um órgão competente, que não seja outro senão a Justiça do Trabalho.

A norma jurídica, enquanto lei escrita é o que vai delimitar e conferir orientação a ser seguida, em caso de dúvidas, assim a reforma do Judiciário veio para confirmar e deliberar competência máxima a Justiça Obreira, para análise e julgamento de lides que envolva dano material ou dano extrapatrimonial<sup>137</sup>.

O não menos ilustre Maurício Godinho Delgado, ratificando o que fora dito pela refinada doutrina já declinada, assim leciona:

Note-se que a reforma do Judiciário (EC 45, de dezembro/2004), ao conferir nova redação ao art. 114 da Carta Magna, confirmou a linha de interpretação ora exposta, uma vez que passou a se referir às “ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho” (art. 114, V, CF/88). Na verdade, trata-se de mera explicitação de comando logicamente inserido no texto precedente do mesmo dispositivo constitucional.

Desnecessário ressaltar, a propósito, que a menção a *acidentes de trabalho* feita pelo art. 95, I da Constituição (excluindo tais feitos do âmbito da Justiça Federal e os remetendo à Estadual), envolve, obviamente, lides acidentárias entre *segurados e INSS* – as quais, se não feita a remissão, deslocar-se-iam para o plano judiciário federal, em face da competência *pessoal* a este inerente. Não trata o referido preceito de lides entre particulares, empregado e empregador – que são típicas da Justiça do Trabalho (art. 114, I e V, CF/88)<sup>138</sup>.

Com efeito, dúvidas não há quanto à efetiva competência do Judiciário Trabalhista para apreciar e resolver feitos que envolvam dano material ou moral, decorrentes da relação empregatícia de trabalho, sendo inclusive acidentes ou doença profissional<sup>139</sup>.

<sup>136</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo: LTr, 2010 p. 593.

<sup>137</sup> *Ibidem*, p. 595.

<sup>138</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo: LTr, 2010 p. 595.

<sup>139</sup> DELGADO, *loc. cit.*

## 5.2 FORMAS DE REPARAÇÃO DO DANO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA

Confirmando-se definitivamente a presença do dano sendo este moral ou material, faz jus o trabalhador ao devido ressarcimento a ser apurado pelo juízo. Impondo-se ao causador, a obrigação da indenização legal a ser analisada no caso em concreto<sup>140</sup>.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia entende que:

Ocorrendo dano de ordem moral ou material, presentes o nexa causal e o dolo ou a culpa (exceto nas hipóteses de responsabilidade objetiva), surge o dever de indenizar. Nesta ordem, responsabilidade civil é a obrigação de responder pelas consequências jurídicas decorrentes do ato ilícito praticado, reparando o prejuízo causado<sup>141</sup>.

O poder judiciário trabalhista deverá observar categoricamente para aferição do dano alguns critérios objetivos, para que não reste dúvida na obrigação de indenizar<sup>142</sup>.

Para tanto, Mauricio Godinho Delgado aduz que o órgão judicante incumbido da análise da existência do dano levará em consideração os seguintes requisitos:

- a) *no tocante ao ato ofensivo em si*: sua natureza (se é um tipo civil apenas ou, ao contrário, um tipo penal, por exemplo; a forma como se deu o ato, etc.); sua gravidade (a natureza já induz à conclusão sobre a gravidade, embora esta possa derivar também de outros fatores, como por exemplo, a permanência no tempo dos efeitos da ofensa); o tipo de bem jurídico tutelado que a ofensa atinge (honra, intimidade, vida privada, por exemplo);
- b) *no tocante à relação do ato com a comunidade*: a repercussão do ato (seja quanto à intensidade da repercussão – profunda, leve, etc. – seja quanto à sua abrangência: larga, restrita, etc.);
- c) *no tocante à pessoa do ofendido*: a intensidade de seu sofrimento ou desgaste; a posição familiar, comunitária ou política do ofendido; seu nível de escolaridade;
- d) *no tocante à pessoa do ofensor*: sua posição socioeconômica (tratando-se de empregador pessoa física, evidentemente deve-se tomar também em consideração os aspectos individuais do ofensor); a ocorrência (ou não) de práticas reiteradas de ofensas da mesma natureza e gravidade; a intensidade do dolo e culpa do praticante do ato ou por ele responsável;
- e) *a existência (ou não) de retratação espontânea e cabal pelo ofensor e a extensão da reparação alcançada por esse meio pelo ofendido*. Registre-se, a propósito, que a retratação não necessariamente exclui a responsabilidade pela reparação, embora atenua o valor reparatório a ser fixado<sup>143</sup>.

<sup>140</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011 p. 190.

<sup>141</sup> GARCIA, *loc. cit.*

<sup>142</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo: LTr, 2010 p. 590.

<sup>143</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo: LTr, 2010 p. 590, 91.

Assim, é possível afirmar que antes de se fixar o *quantum* devido é necessário verificar se estão presentes os requisitos essenciais para a fixação da indenização, que não pode em hipótese alguma conter dúvida sobre o real direito violado.

### 5.2.1 CRITÉRIOS PARA O ARBITRAMENTO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO

Dentre inúmeros obstáculos a serem efetivamente combatidas no enfrentamento acerca do instituto jurídico dano moral, está presente a estimativa efetiva decorrente do dano, pois não se trata de simples cálculo aritmético, mais sim um profundo diagnóstico que deve ser feito caso a caso.

Sob esse contexto afirma Mauricio Godinho Delgado:

A aferição da efetiva ocorrência do dano moral (*lato sensu*) e o próprio cálculo da respectiva reparação correspondem a uma das áreas em que se apresentam as maiores dificuldades no exercício da função judicante. A natureza do dano (não patrimonial mas apenas moral, estético ou dano à imagem) reduz a possibilidade de aplicar-se um critério de pleno objetivismo na aferição da ocorrência efetiva do tipo constitucional (isto é, o efetivo prejuízo à moral, inclusive à estética, ou a imagem)<sup>144</sup>.

Com efeito, o dano moral esta intimamente unida à dor experimentada pelo lesado, pois dúvidas não há quanto aos inúmeros malefícios advindos decorrentes do ilícito. Assim, para melhor visualizar a aplicação deste instituto, podemos perceber que os efeitos capazes de prejudicar o lesado, devem ser objetos de efetiva reparação<sup>145</sup>.

Cabe ao juízo que esta sendo processado o feito, fixar o valor correspondente a indenização do dano moral, e este levará em conta para satisfazer a reparabilidade do dano critérios que orientaram a compreensão do problema ora apresentado<sup>146</sup>.

Orlando Gomes, citado por Américo Luis Martins da Silva, descreve o fundamento da reparabilidade do dano moral, assim:

Escreve Orlando Gomes que a subordinação do *dano extrapatrimonial* às regras pertinentes aos efeitos do *dano patrimonial* proveniente do *ato ilícito* encontra opositores ferrenhos, cuja impugnação se resume a dois argumentos principais: a) o de que *a dor não admite compensação pecuniária*; e b) o de que *não é possível avaliar o dano moral (pretium doloris – preço da dor)*. Por isso é que, não raras

<sup>144</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo: LTr, 2010 p. 589.

<sup>145</sup> ZENUN, Augusto. **Dano moral e sua reparação**. Rio de Janeiro: Forense, 1998 p. 49, 50.

<sup>146</sup> DELGADO, *op. cit.*, p. 591.



vezes, levanta-se a questão no sentido de se saber em que medida há possibilidade de ressarcir o prejuízo aos interesses extrapatrimoniais<sup>147</sup>.

A prudente análise ao caso concreto, não se limita apenas as questões voltadas ao dano moral especificamente, mais sim de uma forma mais ampla possível. Caberá ao magistrado a cautela avigorada para decisão, caso a caso, dentre os quais ação de reparação por danos materiais e morais<sup>148</sup>.

Avio Brasil, em igual sentido, corrobora com o que fora dito:

“1ª regra: que a satisfação pecuniária não produza um enriquecimento à custa do empobrecimento alheio;

2ª regra: equilíbrio entre o caso em exame e as normas gerais, de um caso em equivalência, tendo em vista: I – curva de sensibilidade: a) em relação à pessoa que reclama a indenização; b) em relação ao nível comum sobre o que possa produzir, numa pessoa normal, tal ou qual incidente; c) grau de educação da vítima; d) seus princípios religiosos; II – influência do meio considerado: a) repercussão pública; b) posição social da vítima do dano.

3ª regra: considerar-se a espécie de fato, se é de ordem puramente civil, se comercial, ou se envolve matéria criminal.

4ª regra: que a extensão da repercussão seja um triplo à repercussão da notícia que causou o dano.

5ª regra: constatar-se nos caso de simples acidentes, se, além do prejuízo físico da perda do órgão ou membro, há prejuízo de ordem estética...”<sup>149</sup>.

Isto quer dizer que o magistrado no caso concreto deverá levar em consideração diversos parâmetros para um correto julgamento acerca do dano moral, visto que a decisão repercutirá tanto para o ofensor quanto para o ofendido, na medida que para o primeiro seja uma espécie de freios para evitar o cometimento de novos ilícitos, já por sua vez, para o ofendido, que seu sofrimento seja minorado face ao recebimento de pagamento pecuniário a ser arbitrado prudentemente pelo magistrado.

Mais importante do que definir se de fato ocorreu dano moral é preciso atentar-se para veracidade da ocorrência do ilícito de direito, eis que será este que efetivamente deverá ser reparado quando houver sido violado<sup>150</sup>.

Por essas razões Augusto Zenun, em estudo aprofundado sobre o tema, faz a seguinte assertiva:

De maneira que, ao se requerer, não pede a reparação da dor, mas os seus efeitos, que deixam, quase sempre, a marca indelével da transformação do homem sensível, não do empedernido, que já não pede reparação, porque a sua insensibilidade não

<sup>147</sup> GOMES, Orlando, *apud*, SILVA, Américo Luis Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 1 ed., 2. tir. São Paulo; Editora Revista dos Tribunais, 1999 p. 25.

<sup>148</sup> ZENUN, Augusto. **Dano moral e sua reparação**. Rio de Janeiro: Forense, 1998 p. 49.

<sup>149</sup> BRASIL, Avio. *Apud*, ZENUN, Augusto. **Dano moral e sua reparação**. Rio de Janeiro: Forense, 1998 p. 87.

<sup>150</sup> SILVA, Américo Luis Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 1 ed., 2. tir. São Paulo; Editora Revista dos Tribunais, 1999 p. 43.

traduz efeitos maléficos, pelo que nos referimos não a esta exceção, mas à generalidade, a maioria absoluta que é composta de sensíveis...<sup>151</sup>.

### 5.2.2 DA REPARABILIDADE

Inicialmente cumpre destacar que no Brasil o instituto dano moral não fora acolhido prontamente pelos nossos Tribunais, visto que se tratava de voto vencido os brilhantes doutrinadores que já se mostravam favoráveis a indenização por dano moral, sendo aceito pura e simplesmente a indenização face ao dano material<sup>152</sup>.

Segundo Glaci de Oliveira Pinto Vargas, a responsabilidade civil é a mais cristalina punição ao ofensor, vejamos:

Doutrinadores e magistrados, dificilmente, encontram pontos comuns em suas interpretações, mas cada um enfoca, em maior ou menor intensidade, um aspecto dessa entidade. Sem considerar em detalhes essa dificuldade de abordagem, pois o intuito é somente vê-la trata-la como um bem jurídico, sujeito à tutela do direito, cabe tomá-la como a soma das aspirações dos homens e o reconhecimento que outros lhe concedem – daí por que entender que a boa fama é a exteriorização da honra. Tutelando-a, no que tange ao Direito Civil, a Constituição Federal não exclui outras formas de punição ao ofensor que cometer crime contra honra. Apenas esse novo mandamento veio reforçar, com a inclusão da responsabilidade civil, a intimação àquele que violar esse direito. Assim, quem ousar afrontara honra alheia está obrigado a reparar o dano moral provocado<sup>153</sup>.

Por sua vez, é numerosa e pacífica a doutrina e jurisprudência no sentido de que é plenamente admissível a indenização e reparação de danos morais, *in verbis*:

Aos poucos, todavia, ultrapassou-se o entrave imposto pela jurisprudência que denegava a reparação de danos morais, sendo que hoje em dia é pacífica e indiscutível a tese da reparabilidade desse tipo de dano, mostrando-se até mesmo ocioso colacionar a pleora de julgados nesse sentido<sup>154</sup>.

Segundo Augusto Zenun a reparação de dano, não alcança em sua totalidade almejada o fim do sofrimento ora experimentado, contudo busca amenizar os sofrimentos sofridos vejamos<sup>155</sup>:

Note-se ainda que nenhum dano, mesmo o material, consegue obter reparação total ou integral, mas, em qualquer hipótese, isso não deve servir

<sup>151</sup> ZENUN, Augusto. **Dano moral e sua reparação**. Rio de Janeiro: Forense, 1998 p. 49.

<sup>152</sup> CARMO, Júlio Bernardo do. BARROS; Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**: estudos em memória de Célio Goyatá/coordenação – 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 1997 p. 572, 573.

<sup>153</sup> VARGAS, Glaci de Oliveira Pinto. **Reparação do dano moral**: controvérsias e perspectivas. Porto Alegre: Editora Síntese, 1997 p. 28.

<sup>154</sup> CARMO, *op. cit.* p. 573.

<sup>155</sup> ZENUN, Augusto. **Dano moral e sua reparação**. Rio de Janeiro: Forense, 1998 p. 54.

de pretexto para nenhuma reparação, pois há de fazer o possível para se minorar o sofrimento de quem quer que se veja lesado...<sup>156</sup>.

A que se ressaltar, mesmo sendo numerosa e remansosa a jurisprudência e doutrina acerca do instituto dano moral, sendo certa a reparação por intermédio do que afirma a Constituição Federal de 1988, ainda é possível encontrar entendimentos equivocados de raros doutrinadores que se manifestam em sentido contrário. Mas o fundamental é que a conquista do instituto jurídico se firmou, impondo ao ofensor a efetiva penalidade, vejamos<sup>157</sup>:

Não se condena o autor da lesão a pagar a *dor*, o sofrimento, porque é ele condenado a entregar, em dinheiro, o *quantum satis* para se proporcionar ao lesado os *derivativos* necessários a aplacar ou arredar a *dor*, afastar os sofrimentos, ou esquecê-los, ainda que não seja no todo, mas ao menos, em grande parte<sup>158</sup>.

No atual cenário jurídico brasileiro é possível afirmar que a reparabilidade dos danos é praticamente unanimidade, assim acolhida na maioria dos tribunais de nosso país, e ainda de em inúmeros países ao redor do globo resguardam o instituto, o que por si só tem o condão de afastar qualquer omissão ou lacuna a respeito de um instituto de grande valia, denominado dano moral<sup>159</sup>.

Percebe-se claramente que nos dias atuais a violação ao instituto jurídico dano moral está cada vez mais presente na relação empregatícia de trabalho, e ainda com maior intensidade no fluxo das violações aos direitos alheios, sendo em alguns casos cumulados ao dano material<sup>160</sup>.

A reparabilidade é sinônimo de bem-estar social, eis que não se pode duvidar que o judiciário trabalhista brasileiro esteja com as portas fechadas, ou em outras palavras não esteja preocupado com a injustiça ou com a saúde física e mental do sujeito de direitos<sup>161</sup>.

O fundamental aqui é justamente é restabelecer o equilíbrio, ora abalado, em face da violação dos direitos. Contudo, deve-se observar cautelosamente para que no momento da satisfação do dano, não ultrapasse os limites, cometendo assim novo abuso<sup>162</sup>.

<sup>156</sup> ZENUN, Augusto. **Dano moral e sua reparação**. Rio de Janeiro: Forense, 1998 p. 54

<sup>157</sup> *Ibid*, p. 75.

<sup>158</sup> *Ibidem*, p. 74.

<sup>159</sup> SILVA, Wilson Melo da. **O Dano moral e sua reparação**. 2 ed. revista e ampliada. Rio de Janeiro: Forense, 1969 p. 20.

<sup>160</sup> SILVA, Américo Luis Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 1 ed., 2. tir. São Paulo; Editora Revista dos Tribunais, 1999 p. 44.

<sup>161</sup> ZENUN, Augusto. **Dano moral e sua reparação**. Rio de Janeiro: Forense, 1998 p. 51.

<sup>162</sup> VARGAS, Glaci de Oliveira Pinto. **Reparação do dano moral: controvérsias e perspectivas**. Porto Alegre: Editora Síntese, 1997 p. 27.

## CONCLUSÃO

Antes de tudo, se faz necessário realizar o seguinte questionamento. Qual a resposta do Poder Judiciário Trabalhista frente à lesão ocasionada ao trabalhador vítima de dano moral?

A resposta para essa argüição será justamente a conclusão deste trabalho, pois além de firmarmos um posicionamento acerca da indagação ora supracitada, discorreremos ainda a sobre aspectos e efeitos relevantes para a configuração, competência e reparabilidade em virtude da violação de direitos alheios.

Para melhor visualizarmos a extensão dessa problemática, se faz necessário voltarmos no passado. Pois, para entendermos o presente, é imperioso regressarmos e analisarmos cautelosamente alguns precedentes históricos que influenciaram de maneira generosa essa evolução, que ocorrera ao longo do tempo.

Desde as primeiras aparições da expressão direito do trabalho a mais de um século, é possível afirmar que já havia constantes modificações na sociedade, e que por sua vez, impunham a esse Direito, transformações necessárias para adequar-se as exigências ora impostas.

Para abarcar as mais diversas espécies de relações trabalhistas ora existentes, fora preciso que o direito evoluísse ao longo do tempo, passando por várias fases que marcaram a história, desde o primitivo trabalho escravo até a atual relação empregatícia de trabalho.

Merece destaque, o interregno temporal denominado revolução industrial, que marcou a relação empregatícia atual, atribuindo a ela, a transformação do trabalho em emprego. Durante esse período, travaram-se grandes batalhas para abranger e resguardar os direitos obreiros.

Assim, com o passar dos anos e novas exigências impostas pelo avanço tecnológico e também cultural da sociedade, fora preciso que o Estado cada vez mais, interviesse nas relações trabalhista, para garantia e respeito de normas mínimas, porém de extrema necessidade para aqueles que são considerados hipossuficiente na relação empregatícia.

Destarte, é de clareza solar que o Judiciário Trabalhista esta extremamente preocupado, com o bem estar social e ainda com a saúde física e mental daquele elemento primordial, que figura como empregado dentro da relação laboral.

Contudo, o fundamental aqui, é que dessa relação entre empregados e empregadores podem ocorrer violações ou abusos de direitos que por sua vez, causarão lesão que podem atingir o patrimônio do sujeito ou até mesmo ultrapassar a esfera patrimonial, causando prejuízo de natureza extrapatrimonial.

O dano causado pelo ofensor gera ao ofendido graves sequelas, pois o infortúnio pode causar dor e sofrimentos e ainda em casos mais graves inclusive o surgimento de moléstias graves.

Assim, instalou-se então um acentuado desequilíbrio de forças ou desigualdade de tratamento dentro da relação de emprego, que deverá ser aniquilada pela intervenção do Estado, mais precisamente pela Justiça do Trabalho.

Por essas razões, toda vez que uma lide é instalada o judiciário precisa responder ativamente, fazendo valer não a vontade dos demandantes, mais o ato imperativo legal, garantindo a quem de direito, um justo processo e proferindo sentença judicial que irá condenar o ofensor pela sua prática ilícita.

É pacífico entre os doutrinadores e juristas que antes da promulgação da atual e vigente Constituição Federal, a reparação por danos morais era exceção, ganhando posição favorável na sociedade e garantindo indenização posterior a confirmação dos direitos e garantias individuais conforme preconiza a constituinte.

Destarte, fora preciso inserção de tais direitos e garantias no texto da Carta Magna que visassem melhor qualidade de vida laboral e assegurassem direitos fundamentais, consoante com a dignidade da pessoa humana.

Para tanto, a reforma que ocorreu no judiciário outorgou competência a justiça do trabalho para processar e julgar lides decorrentes das mais diversas espécies de trabalho, bem como o dano moral e ainda as espécies que dele decorrem, como por exemplo, assédio moral, assédio sexual, danos decorrentes de acidentes de trabalho, etc.

A resposta eficiente e eficaz face ao dano causado, bem como a reparabilidade mediante indenização é aplicada impecavelmente pela justiça trabalhista depois de analisar cautelosamente cada um dos elementos ensejadores para configuração do efetivo dano.

Indo um pouco mais além, depois de passar pelo crivo do magistrado que confirmou a existência do dano, este estipulará o percentual exato que entender cabível ao caso concreto, para definir a justa indenização, que buscará mitigar os sofrimentos vivenciados pelo ofendido e imporá ao ofensor uma punição desestimuladora para que não violar direito alheio.

Por essas razões cabe ao magistrado, em tal mister, valer-se das peculiaridades do caso concreto, visto os elementos carreados a baila do processo, consubstanciado a doutrinas, jurisprudência e atual e vigente legislação, afiançar a tutela dos hipossuficientes da relação empregatícia, garantindo aqueles que na maior parte das vezes, figuram como vítima, a efetiva reparação face a violação de seus direitos.

Por derradeiro, insta esclarecer que a Justiça do Trabalho está extremamente apta para contribuir a uma formação endógena do sujeito, impondo ao agressor, punição com caráter pedagógico, para que não mais cometa ilicitude, e restituindo tratamento paritário, assegurando justa e devida indenização ao ofendido, mitigando sofrimentos eventualmente experimentados.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, Vilson Rodrigues, *apud*, SOUZA, Mauro Cesar Matins de. **Responsabilidade civil decorrente do acidente do trabalho**: doutrina e jurisprudência. Campinas, SP: Agá Juris Editora, 2000.
- AMÉRICO, Luis Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 1 ed., 2. tir. São Paulo; Editora Revista dos Tribunais, 1999.
- BARROS, Alice Monteiro de. (Org.). **Curso de direito do trabalho**: estudos em memória de Célio Goyatá/coordenação – 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 1997.
- BRASIL. TRT, *apud*, CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012.
- CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. 2. ed. rev., atual. e ampl.; 3 tir. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999.
- CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012.
- CARMO, Júlio Bernardo do. BARROS; Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**: estudos em memória de Célio Goyatá/coordenação – 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 1997.
- COSTA, Silvia Generali. **Assédio Sexual**: uma versão brasileira. Porto Alegre: Artes e Ofícios Ed., 1995.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. LTr. São Paulo, 2010.
- DINIZ, Maria Helena, *apud* SILVA, Américo Luis Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 1 ed., 2. tir. São Paulo; Editora Revista dos Tribunais, 1999.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GINDRO, Sônia Aparecida. **Lições práticas de direito do trabalho**. São Paulo. ed. Sugestões Literárias, 1999.

GOMES, Orlando, apud AMÉRICO, Luis Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 1 ed., São Paulo; Editora Revista dos Tribunais, 1999.

GONÇALVES, Carlos Roberto, **Direito civil brasileiro**, volume IV: responsabilidade civil. 4 ed. rev. ed. São Paulo; Saraiva, 2009.

LA ROUCHE; Ryan (1991), *apud*, COSTA, Silvia Generali. **Assédio Sexual**: uma versão brasileira. Porto Alegre: Artes e Ofícios Ed., 1995.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo. Ed. Atlas, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 31 ed. São Paulo: Ed. LTr, 2005.

NORRIS, Roberto. **Curso de direito do trabalho**: volume I. – São Paulo: LTr, 1988.

OLIVEIRA, Marcius Geraldo Porto de. **Dano moral**: proteção jurídica da consciência. 2 ed. LED-Editora de Direito Ltda. 2001.

PAIVA, Débora. **Noções de direito do trabalho e processo do trabalho**: teoria e questões. Rio de Janeiro: Ed. Ferreira, 2010.

PEREIRA, Leone. **Prática trabalhista**. São Paulo. Ed. Revista dos Tribunais, 2012.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual. 5. ed. – São Paulo: LTr, 2003.

SILVA, Américo Luis Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 1 ed., 2. tir. São Paulo; Editora Revista dos Tribunais, 1999.

SILVA, Wilson Melo da. **O Dano moral e sua reparação**. 2 ed. revista e ampliada. Rio de Janeiro: Forense, 1969.



SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO Amauri Mascaro. (Org.) **Os novos paradigmas do direito do trabalho:** homenagem a Valentim Carrion. São Paulo: Saraiva, 2001.

SOUZA, Mauro Cesar Matins de. **Responsabilidade civil decorrente do acidente do trabalho:** doutrina e jurisprudência. Campinas, SP: Agá Juris Editora, 2000.

VARGAS, Glaci de Oliveira Pinto. **Reparação do dano moral:** controvérsias e perspectivas. Porto Alegre: Editora Síntese, 1997.

ZENUN, Augusto. **Dano moral e sua reparação.** Rio de Janeiro: Forense, 1998.