



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC

FACULDADE DE DIREITO

BACHARELADO EM DIREITO

RODRIGO MENDONÇA DE ALMEIDA

O DANO MORAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

**JUIZ DE FORA-MG
2008**



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC

FACULDADE DE DIREITO

BACHARELADO EM DIREITO

RODRIGO MENDONÇA DE ALMEIDA

O DANO MORAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Monografia apresentada como requisito
parcial de conclusão de curso para
obtenção do Grau de Bacharel em Direito,
sob orientação do professor Wagner
Antônio Daibert Veiga

JUIZ DE FORA-MG

2008

FOLHA DE APROVAÇÃO

RODRIGO MENDONÇA DE ALMEIDA

Aluno

O DANO MORAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade
Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

U. A. V. J.

que Pate + do H.

K

Aprovada em 11/12/2008.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, pela vida me proporcionada a cada dia, aos colegas de classe que fizeram parte desta conquista, ao meu orientar Dr. Wagner Antônio Daibert Veiga pelo grande apoio na elaboração desta monografia, a todos os mestres que procuraram sempre nos passar todos os ensinamentos com clareza e dignidade e principalmente a professora Luciana Maciel Braga, pela luta incondicional e pelo bom andamento do curso.

RESUMO

O presente estudo, tendo a colaboração do ilustríssimo professor, Dr. Wagner Antônio Daibert Veiga, procurou analisar, mesmo que superficialmente, de como o dano moral tem sido encarado na órbita do direito do trabalho.

Procuramos mencionar os aspectos históricos que deram origem a este instituto, observamos suas transformações de épocas passadas e destacamos o dano moral no ambiente de trabalho.

Nesta trilha, também demos ênfase a reparação por danos materiais, também muito discutida nos dias de hoje.

Em seguida, analisamos o dano moral e suas características com o fim de defini-lo e, revelar, também, como e em que se diferencia do dano material e qual a sua posição dentro do ordenamento jurídico brasileiro, transcrevendo normas que dão ênfase ao tema em tela.

Posteriormente, e dentro do principal capítulo da obra, o autor fez uma reflexão sobre o dano moral na esfera do direito do trabalho, dando destaque para as principais situações onde mais se concretizam o dano moral no direito do trabalho.

Por fim, restou imprescindível ao autor descrever sobre a competência do direito do trabalho e de que forma esta se utiliza para condenar a reparação ao dano.

A metodologia utilizada baseou-se em pesquisas bibliográficas e matérias complementares retiradas da internet.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1 ASPECTOS HISTÓRICOS.....	9
1.1 O CÓDIGO DE HAMURABI.....	10
1.2 AS LEIS DE MANU.....	11
1.3 EGITO.....	11
1.4 GRÉCIA.....	12
1.5 ROMA.....	12
2 DANO MORAL.....	14
2.1 DEFINIÇÃO.....	14
2.2 TIPOLOGIA DO DANO MORAL.....	16
2.2.1 INTIMIDADE E VIDA PARTICULAR	16
2.2.2 O DIREITO A HONRA.....	16
2.2.3 O DIREITO A IMAGEM.....	17
3 DIFERENÇA ENTRE DANO MORAL E DANO MATERIAL:	18
4 O INSTITUTO DO DANO MORAL EM NOSSO ORDENAMENTO.....	20
4.1 LEGISLAÇÃO CONSTITUCIONAL.....	20
4.2 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	21
4.3 LEGISLAÇÃO CIVIL.....	21
4.4 LEGISLAÇÃO PENAL.....	22
5 DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO.....	23
5.1 A FUNÇÃO DA EMPRESA.....	24
5.2 A CONFIGURAÇÃO DO DANO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	26
6 DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA.....	29
7 ASSÉDIO SEXUAL.....	31
8.REVISTA PESSOAL.....	34
9 ACIDENTE DE TRABALHO.....	36
10 COMPETENCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	40
11 FORMAS DE REPARAÇÃO DO DANO.....	44
12 DA CUMULAÇÃO DE DANOS.....	47
13 A SOCIEDADE E O DANO MORAL.....	48
14 CONCLUSÃO.....	50
15 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa pretendeu demonstrar como dano moral configura-se na esfera do direito do trabalho.

Para elucidarmos o tema em tela é necessário que, antes de qualquer informação, façamos um breve esboço de como se originou o instituto do “dano” nos primórdios da humanidade.

Veremos que desde a antiguidade já existia a idéia de dano e a sua devida reparação, com características peculiares em cada parte do mundo.

Foi neste tempo que o instituto do dano, que incluía tanto o moral quanto o material, teve sua nascente, a partir de onde aperfeiçoamos para chegarmos ao modelo do instituto que vigora nos dias atuais. Posteriormente, veremos o que significa o dano moral, qual o conceito deste instituto tão complexo que move grandes números de processos no nosso mundo jurídico, a diferença em relação ao dano material e as fases deste instituto.

Acrescentamos, ainda, a título de conhecimento, onde se localiza nas diversas áreas do direito, o instituto do dano moral nas leis pátrias, para, então, entrarmos no tema principal, o objeto deste estudo que é o dano moral na justiça do trabalho.

Veremos como nas relações de emprego, que envolve de um lado o empregador, com seu direito de organização e fiscalização da empresa e, de outro, o empregado, que é a parte mais fraca desta relação, se configura tal ilícito, uma vez que, em grande parte, os empregadores abusam dos seus direitos e constroem o empregado, lesando sua honra e sua dignidade perante os próprios colegas de trabalho, terceiros e até em meio ao campo profissional.

Atitudes comprometedoras e vexatórias como estas não podem nos atuais dias permanecer impune e, por isso, o dano moral dentro da justiça do trabalho vem tomando grandes proporções, afinal, abusos por empregadores, que excediam em seus direitos não são mais toleráveis, pois ferem o maior de todos os princípios, consagrado pela Carta Magna, que é o da dignidade humana.

Analisaremos, então, algumas maneiras onde o dano moral mais comumente se configura, como na demissão por justa causa, no assédio sexual, na revista pessoal e nos acidentes de trabalho.

Em seguida, será feito um estudo quanto a competência da justiça do trabalho para julgar ações de indenização por danos morais. Assunto polêmico até meados de 1998, quando o STF se pronunciou decidindo pela competência da justiça laboral. Contudo, ainda houve discussões, mas a corrente majoritária se firmou nesta decisão. Acreditamos que com o advento da Emenda Constitucional nº 45 de dezembro de 2004 esse assunto não será mais questionado, pois foi alterado o artigo 114 da Constituição Federal que define a competência da Justiça do Trabalho.

Para finalizar, falamos sobre a forma de reparação do dano, geralmente em pecúnia, e quais os objetivos que o ordenamento traçou quando da imposição da indenização e quais os efeitos almejados para o lesado, que não é enriquecer-se ilicitamente e muito menos cobrar sua dor e sim punir o agressor e mitigar os efeitos do seu sofrimento.

1 ASPECTOS HISTÓRICOS

Desde os primórdios da civilização o homem sempre trouxe uma forte preocupação em preservar a sua honra e sua moral.

Todo ser humano possui sua própria individualidade e quer a qualquer custo que esta seja resguardada. Afinal, somos compostos por um conjunto de valores que formamos a cada dia ao longo de nossa vida.

Esses valores compõem o nosso patrimônio moral, faz parte de toda a nossa história, e a sociedade nos conhece por aquilo que fomos durante toda a vida.

Por essas razões é que lutamos tanto pela dignidade, para que ninguém adentre a nossa esfera íntima deturpando a nossa imagem e atingindo os nossos mais profundos sentimentos.

O conjunto de caracteres que constituem a nossa personalidade, que nos fazem diferentes dos demais, nos individualizam como pessoa, nos fazem pessoas que pensam e agem no mundo social em obediência as regras e aos bons costumes.

Sendo assim, não há que se aceitar que outrem nos venham ferir a nossa moral e o nosso caráter que lutamos pela vida toda para nos constituir.

Esse drama tão explícito atualmente teve início nos primórdios dos tempos, com o surgimento do homem na terra. Afinal todo ser humano preza pela sua dignidade e a defende como se fosse, e realmente é, o maior de todos os bens que possui, o bem supremo, pois dignifica sua própria existência.

Assim, a reparação em pecúnia surgiu juntamente com as nações, pois o homem antigo – assim como o atual – quer se ver vingado pelo mal que sofreu e que lesou sua honra.

1.1 O código de hamurabi

O Código de Hamurabi, surgido na Mesopotâmia, por volta de 1700 a.C., foi o primeiro conjunto de leis codificado de que se tem conhecimento e, também, o primeiro a trazer preceitos formadores das primeiras noções, ainda que primitivas, de danos morais.

“Hamurabi era o rei da Babilônia, também conhecido por Kamo Rabi, sempre muito preocupado com seu povo, quis garantir com o código que o oprimido, o mais fraco seria recompensado pelas injustiças que contra ele seriam cometidas.

Foi o sexto rei amorita da primeira dinastia da Babilônia, conquistou e unificou toda a Mesopotâmia, desde o rio Tigres até o Eufrates. Contudo, seu império se perdeu com a sua morte”.

Seu tão conhecido código continha 281 artigos, cuja maioria deles visavam a proteção à parte mais fraca nas relações sociais, sempre mediante à reparação ao ofendido na proporção à lesão provocada. Essa reparação poderia ocorrer de duas maneiras, na forma do axioma “*olho por olho, dente por dente*”, ou poderia se dar através de um pagamento em pecúnia. Assim mostra um trecho da obra de Clayton Reis, que deixa explícito a Lei de Talião:

§ 196. “Se um awilum destruir um olho de (outro) awilumb destruirão seu olho.

§ 200. “Se um awilum arrancou um dente de um awilum igual a ele arrancarão o seu dente.

Através desta forma de reparação ficava para a vítima a sensação de compensação, isto é, de que o agressor sentiu a mesma dor que ela e que jamais repetirá o fato com outras pessoas.

A outra modalidade de reparação, o pagamento em pecúnia, também era presente no código. Era mais utilizado no campo moral, uma vez que sofrida uma humilhação, por exemplo, nada fará o lesado voltar ao estado *quo ante*, sendo assim, a satisfação ocorria com a diminuição do patrimônio do ofensor.

Certo é que o Código de Hamurabi foi muito eficaz em seu tempo e deixou resquícios para as futuras nações que apareceriam séculos depois e influenciando as em seus ordenamentos contemporâneos.

1.2 As leis de Manu

“Na Índia antiga existiu um personagem místico, chamado Manu Vaivasvata.

Manu era uma pessoa muito religiosa, assim com sua forte influência na religião e na política, organizou a sociedade indiana e é, por isso, que é admirada pelo seu povo.

Seu código, o Código de Manu, tinha um significado muito importante, pois representava uma evolução ao Código de Hamurabi, afinal, o infrator que reparasse o seu dano com um valor em pecúnia não poderia mais ser alvo de vingança.

Pelo progresso que representou o seu código, Manu foi considerada uma pessoa ética, pois trouxe ao seu tempo o fim da vingança, preservando o sentimento cristão, isto é, a paz e o perdão”.

Além da área penal, Manu revolucionou com seu código outras áreas como a comercial, civil, laboral, entre outros, com seu código. Trouxe formas de administrar a justiça, os meios de prova e até mesmo as maneiras de se julgar. E quando ocorresse um julgamento injusto, condenando inocente, aos juizes ou ministros responsáveis era aplicada uma penalidade pelo Rei.

1.3 Egito

“No Egito o faraó era a pessoa mais respeitada e detinha todos os poderes.

As severas leis eram obedecidas rigorosamente e quem ousasse desobedecelas sofria punições ríspidas sem nenhuma chance de piedade”.

Tal excessividade no rigor se davam por conta da influência dos sacerdotes que tratavam de iniciar os enigmas da religião ao faraó, sob pena deste não subir ao trono.

O faraó era tão supremo que detinha até mesmo poder sobre a vida de seus súditos, exigindo-lhes a extrema força para realizações dos trabalhos. Na construção de túmulos e templos muitos chegavam a morrer, e os que não morriam durante as obras, eram mortos logo após o termino, afim de que jamais revelassem os segredos de tamanho mistério, que até os dias de hoje causam espanto ao mundo cada vez que se descobre tumba e passagens secretas.

Verdade é que sempre existiram abusos por parte dos faraós no uso das atribuições de seu poder, que sempre puniu de forma desumana os culpados e até mesmo os não culpados, causando um sentimento de frustração e revolta em seu povo.

1.4 Grécia

As leis instituídas pela Grécia concediam ao cidadão a proteção jurídica que era necessária. Neste Estado a reparação por danos era na forma de pecúnia, ressaltando, assim, a proteção ao ser humano.

“Na Grécia, a *Odisséia* de Homero – rapsódia oitava, versos de 266 a 367 – pinta os gritos retumbantes de *Hefesto*, o marido enganado, que surpreendera no próprio leito a infiel Afrodite e o formoso Ares, a provocar uma assembléia de deuses, que, atendendo aos reclamos do coxo ferreiro, decretaram, a seu favor, o pagamento por Ares, de pesada multa. Manifesta, assim, claramente um caso de reparação de danos morais resultante de adultério. *Esquines* repreendeu publicamente *Demóstenes* por ter recebido de *Mídias* uma certa porção em dinheiro, em pagamento de uma bofetada.”

Pelo texto acima transcrito verificamos os primeiros resquícios do instituto da indenização. É sabido que foi na Grécia que se verificou, pela primeira vez, em civilização e democracia, elementos importantes e que, sem dúvida, influenciariam as demais nações que estavam por surgir.

1.5 Roma

“A honra, para os romanos, era o maior de todos os valores que um homem poderia ter. Era, portanto, evidente a preocupação que eles tinham de preservá-la. É o que pode se extrair da expressão: a honesta fama *est alterium patrimonium*, ou seja, a fama honesta é outro patrimônio.

Tais expressões traziam o conceito primordial de justiça, que, como se vê, não admite a lesão ao Direito Romano. Desde então, a partir da criação das normas, quando se dava um

ato que lesava o patrimônio ou a honra, demandava a conseqüente reparação, através do direito que, agora, era escrito – o *Jus Scriptum*.”

A responsabilidade civil neste ordenamento era dividido entre a “Lex das XII Tábuas” (452 a.C.), “Lex Áquila” (286 a.C.) e “Legislação Justiniana” (534/528 a.C.), esta era subdividida em: As Institutas, O Codex Justinianus e o Digesto.

Quando um cidadão romano era vítima de injúria, ele tinha a seu favor a ação pretoriana, que se chamava *injuriarum aestimatória*, através da qual pleiteava uma indenização em pecúnia que era estabelecida segundo o arbítrio do juiz, que o fazia de forma moderada a fim de chegar o mais próximo da justiça.

Na Lex das XII Tábuas encontramos o seguinte texto, na Tábua VII – De *Delicts* (Florindo, 2003, p.29):

§ 1º Se um quadrúpede causa qualquer dano, que o seu proprietário indenize o valor desse danos ou abandone o animal ao prejudicado.

§ 2º Se alguém causa um dano premeditadamente que o repare.

§ 5º Se o autor do dano é impúbere, que seja fustigado a critério do pretor e indenize em dobro.

§ 8º Mas, se assim agiu por imprudência, que repare o dano; se não tem recursos para isso, que seja punido menos severamente do que se tivesse intencionalmente.

§ 9º Aquele que causar dano leve indenizará 25 asses.

§ 12 Aquele que arrancar ou quebrar um osso a outrem deve ser condenado a uma multa de 300 asses, se o ofendido é homem livre; e 150 asses se o ofendido é um escravo.

§ 13 Se o tutor administra com dolo, que seja destituído como suspeito e com infâmia; se causou algum prejuízo ao tutelado, que seja condenado a pagar o dobro ao fim da gestão.

Pelo todo exposto, verificamos que desde os primórdios das nações já existia uma grande tendência a reparação de danos tanto patrimoniais quanto morais. Hoje o instituto da indenização encontra-se no seu apogeu, frente à inúmeros casos de desobediências às normas gerais de conduta que rege os seres humanos. Esta cada dia mais conceituada a idéia de que a indenização moral não significa um meio de cobrança imoral, uma vez que sofrimento não se paga.

O que se pretende é fazer com que as pessoas criem o senso de responsabilidade e bom senso, a fim de que seja a sociedade menos prejudicada por atos de insensatez.

2 DANO MORAL

2.1 Definição

Falar sobre “moral” não é um trabalho dos mais fáceis, afinal, os valores morais evoluem assim como os tempos, a sociedade. A cada época que a história registra da humanidade, os valores morais tem conceito e significados distintos, exercem sobre a sociedade impactos diferentes. As peculiaridades que a palavra moral assume frente à humanidade, expõe o conteúdo axiológico que comandam as estruturas político-sociais e econômicas de um determinado povo.

É certo que a constante mobilidade social contribui para a dificuldade de se definir o que é o dano moral.

Vejamos o sentido morfológico da palavra “dano”, definido por De Plácido e Silva

Dano. Derivado do latim *dannum*, genericamente significa todo mal ou ofensa que tenha uma pessoa causado a outrem, da qual possa resultar uma deteriorização ou destruição à coisa dele ou um prejuízo a seu patrimônio. Possui, assim, o sentido econômico de diminuição ocorrida ao patrimônio de alguém, por ato ou fato estranho à sua vontade.)

E, no que tange à palavra “moral”:

Moral. Derivado do latim *moralidade* (relativo aos costumes), na forma substantiva, designa a parte da filosofia que estuda os costumes, para assinalar o que é honesto e virtuoso, segundo os ditames da consciência e os princípios da humanidade. A moral, assim, tem âmbito mais amplo que o Direito, escapando à ação deste muitas de suas regras, impostas aos homens como deveres.

Segundo ensinamento de Wilson Melo da Silva,

Dano moral é aquele que causa lesão não-patrimonial a pessoa, física ou jurídica, como v.g., os decorrentes de ofensa à honra, ao decoro, às crenças internas, à liberdade, à vida, à integridade corporal, à paz interior.

Podemos extrair de tal definição que o dano moral é aquele que lesa o nosso patrimônio extra patrimonial, ou seja, aquilo que, em tese, não tem valor econômico.

Certo é que cada pessoa constrói ao longo de sua vida a sua história, e a maioria delas baseada em cima de valores que a sociedade reconhece como moralmente corretos.

Todo ser humano é formado por um conjunto de valores que compõe a sua personalidade. Valores esses que são cultivados ao longo de nossas vidas e, com o passar do tempo formam o nosso caráter e a nossa reputação.

O nosso caráter e reputação formam o patrimônio moral de cada indivíduo que, apesar de ser abstrato, não deixa de ser patrimônio.

Ocorre que todo patrimônio tem seu conteúdo econômico. O moral, contudo, não é mensurável, afinal, quanto vale a dignidade? E a honra? A moral, portanto, representa os nossos bens internos, nossos valores.

O dano moral, conseqüentemente é tudo aquilo que lesa esse patrimônio moral, que lesa nosso conjunto de valores, nosso caráter e reputação. João de Lima Teixeira Filho reconhece o dano moral como sendo o:

“Sofrimento humano provocado por ato ilícito de terceiro que molesta bens imateriais ou magoa valores íntimos da pessoa, os quais constituem os sustentáculo sobre o qual sua personalidade é moldada e sua postura nas relações em sociedade é erigida.”

O dano moral deriva de uma lesão á honra e á imagem da pessoa, à dor sentimento, aquela que afeta o bem estar íntimo de cada um e retira a sua paz interior. Trata-se de uma ofensa que abala a personalidade do Lesado.

Como diz Valdir Florindo (1999, p.41), “a verdade é que podemos ser lesados no que somos e não tão somente no que temos”.

Na mesma trilha, vale transcrever o que diz Carlos Alberto Bittar:

Danos morais são aqueles atributos valorativos ou virtudes da pessoa como ente social integrado à sociedade, vale dizer, os elementos que o individualizam como ser, de que se destacam a honra, a reputação e as manifestações do intelecto. Qualificam-se como morais os danos em razão da subjetividade, ou do plano valorativo da pessoa na sociedade em que repercute o fato violador. Assim, os danos morais plasmam-se, no plano fático, como lesões às esferas da personalidade humana situadas no âmbito do ser como entidade pensante, reagente e atuante nas interações sociais.

O dano moral, portanto, represente todo mal causado à boa fama de uma pessoa, é o mal que atenta contra sua dignidade e contra sua honra, infringe à sua reputação.

2.2 Tipologias do Dado Moral

2.2.1 Intimidade e vida particular

Geralmente não se destingue o direito à intimidade do direito à vida particular ou privada. Mas a CF/88 previu-os separadamente. Considerou, pois, direito a intimidade diverso do direito à vida particular.

A constituição considerou a vida privada como um gênero que inclui intimidade no núcleo central, também, a vida privada, enseja maior consideração que a intimidade, esta de cunho mais restrito, já que a vida privada envolve as amizades próximas os relacionamentos com grupos fechados, de acesso limitado.

Ao trabalhador assiste direito a uma esfera em que não pode haver intromissão de outras pessoas nem do Estado.

No caso da intimidade podemos observar que é um direito só, a ser preservado de qualquer inspeção ou observação não autorizada, e de indagação acerca de si mesmo ou de seus negócios.

O direito a intimidade é erga omnes, e como todo direito, não possui caráter absoluto, ficando sujeito aos limites da ordem, segurança e saúde pública.

2.2.2 O direito à honra

O conceito de honra é constituído de dois elementos, um subjetivo, ou seja, a auto-estima da pessoa, o sentimento de estima que ela tem de si mesma em relação com a consciência da própria dignidade moral, e o outro subjetivo, isto é, a reputação, o bom nome ou fama de que goza perante os demais uma determinada pessoa. Uma definição de honra

geralmente aceita é a de Adriano De Cupis, que reúne esses dois elementos: Dignidade pessoal refletida na consideração dos demais e no sentido da própria pessoa.

2.2.3 O direito a imagem

Em face da Constituição Federal, cada qual dos direitos à honra, à intimidade, e à imagem são autônomos porque nela considerados distintamente (art. 5º, V e X) não podendo, portanto, merecerem guarida, no sistema jurídico brasileiro, as doutrinas que as confundem, porque isto obsta o nosso direito positivo.

Neste caso, não é imprescindível que apareça o rosto da pessoa, mas aparecendo outras partes do corpo que permitam sua identificação, fica claro o dano a imagem.

3 DIFERENÇA ENTRE DANO MORAL E DANO MATERIAL

Faz-se necessário para melhor compreensão do atual estudo, que seja feita a distinção do dano material do moral. Grande parte da doutrina define o dano moral por exclusão, ou seja, tudo o que não é caracterizado como prejuízo patrimonial é dano moral.

É certo que todos os autores concordam que dano moral é aquele que não tem repercussão no patrimônio. Contudo, apenas esse sentido advindo da exclusão não é suficiente, afinal, a honra, a dignidade e a moral são, também, patrimônios.

Todavia, são imateriais, mas que possuem valores, muitas vezes, até maiores que o patrimônio material.

Neste contexto, convém transcrevermos o que nos ensina Aguiar Dias (1987. p.226):

“A distinção entre dano material e dano moral não decorre da natureza do direito, mas do efeito da lesão, do caráter da sua repercussão sobre o lesado... O dano moral deve ser compreendido em relação ao seu conteúdo, que não é o dinheiro nem coisa comercialmente reduzida à dinheiro, mas a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, em geral uma dolorosa sensação experimentada pela pessoa, atribuída à palavra dor o seu mais largo significado.”

Assim caracterizamos o dano como moral ou material tendo em vista a consequência da lesão sobre o lesado, ou seja, se a lesão causou ao lesado uma diminuição de seu patrimônio material, o dano se torna exclusivamente moral; no entanto, se a lesão afetou o conjunto de valores pessoal do lesado, trata-se de um dano exclusivamente moral.

Vale ressaltar aqui que existem posicionamentos doutrinários que defendem que quando o dano atinge a moral e repercute no campo do patrimônio material, o dano deixa de ser extrapatrimonial. É o que diz Orlando Gomes (1976, p.332):

“A expressão dano moral deve ser reservada exclusivamente para designar o agravo que não produz qualquer efeito patrimonial. Se há consequências de ordem patrimonial, ainda que mediante repercussão, o dano deixa de ser extrapatrimonial.”

Porém, este posicionamento encontra barreiras, pois é admissível pela jurisprudência e pela doutrina a cumulação de pedidos por danos morais e materiais na mesma ação, o que significa dizer que um não exclui o outro. É o que diz a Súmula 37 do STJ: “*São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato*”.

Hoje a discussão é pacífica no sentido de que ambos os danos e suas respectivas reparações podem coexistir harmoniosamente. Assim Álvaro Villaça de Azevedo ensina:

“Pode o montante indenizatório acumular prejuízos decorrentes do dano material e moral? Não temos dúvidas em afirmar que sim, pois as situações danosas e seus efeitos são completamente diferentes: uma agride a matéria, outra, o espírito. Os patrimônios são distintos e se vêem individualmente violados.”

E o ensinamento da jurisprudência: Responsabilidade civil. Indenização. Dano moral e dano material. Se existe dano moral e dano material, ambos ensejando indenização, esta será devida como ressarcimento de cada um deles, ainda que oriundas do mesmo fato (STJ, v.u., 3ª T., 4.6.91, Resp nº 7.072, Rel. Min. Waldemar Zveiter, DJ 5.8.91).

Outro aspecto da distinção a ser analisado é a forma de ressarcimento pelo dano material e moral. No que tange ao dano material, a reparação deve ter o condão de reconstituir o *status quo ante* à vítima, isto é, restabelecer exatamente o que ela possuía antes da ocorrência do fato danoso.

É comum que se calcule o valor da indenização material pela dedução do que a vítima possuía antes do fato que a lesionou pelo seu patrimônio atual. Assim, o valor dessa diferença corresponderá ao montante que perdeu. Sendo, pois, indenizada, estará restabelecido o *status quo ante*. Já no dano moral, o dinheiro, por maior que seja o valor, é incapaz de conceder a exata reparabilidade. Afinal, não é possível que a vítima retorne ao *status quo ante*. Alguém que sofreu humilhações por engano, por exemplo, não poderá, com todo o dinheiro do mundo, retornar ao fato a fim de fazê-lo desaparecer.

A indenização, neste caso, tem o objetivo apenas de minimizar o sofrimento da vítima pelo mal que sofrera. Tende a mitigar os efeitos dos dissabores que vivera por uma agressão à sua personalidade, à sua intimidade.

No dano moral não há como se repor as dores morais e as angústias, sendo que o dinheiro servirá para compensá-las e neutralizá-las, servirá como uma emoção positiva.

Tem, também, a indenização por danos morais, o intuito de penalizar o transgressor, ou seja, puni-lo pelo mal que causou com sua desídia, reprimi-lo a não cometer novos incidentes iguais ou, ao menos, parecido e, por fim, mostrar à sociedade quais são os efeitos quando das investidas dessa ordem.

Quanto à quantificação do dano moral, muitas dificuldades ainda se encontram pelo fato de estarmos lidando com a personalidade do indivíduo, algo muito subjetivo, que dificulta a sua mensuração.

Os julgados tentam encontrar um equilíbrio entre o mal que a vítima sofrera com o valor que será indenizado. Quanto mais vexatório e público, maior será o conteúdo da indenização. Deve haver uma proporção a fim de que não seja para a vítima um meio de enriquecimento ilícito.

4 O INSTITUTO DO DANO MORAL EM NOSSO ORDENAMENTO

Nosso ordenamento jurídico recepciona o instituto do dano moral em todas as suas áreas, vejamos em cada uma delas separadamente:

4.1 Legislação constitucional

A Magna Carta prevê o instituto do dano moral quando expressamente consagra dentre os princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana. Vejamos:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constituiu-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III. a dignidade da pessoa humana;

IV. os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

E, ainda, em seu artigo 5º:

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 igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V. é assegurado o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

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

4.2 Legislação trabalhista

Convém transcrevermos o que dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) à respeito do dano moral, uma vez que esta matéria é o real objeto de estudo do presente trabalho:

Art. 482 Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas nas mesmas condições;

k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos.

E, também, o artigo 483:

Art. 483 O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

4.3 Legislação civil

Dispõe o artigo 186 do novo código civil:

Art. 186 Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

E, vejamos, também o artigo 927 e seu parágrafo único:

“Art. 927 Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo”.

Parágrafo único: "Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem".

4.4 Legislação penal

Apenas a título de conhecimento, é oportuno transcrever quais os crimes que atentam contra a honra e a boa fama da vítima, que ensejam a obrigação de reparação por parte do lesionador: Todos eles estão previstos no Código Penal:

Art. 138 Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime

Art. 139 Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação

Art. 140 Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade e o decoro

Tratando-se de crime de calúnia, o mais grave dentre os três, o que o legislador quis tutelar foi a honra objetiva e subjetiva da vítima, isto é, a reputação no campo objetivo e a dignidade e o decoro no campo subjetivo.

Já no que diz respeito ao crime de difamação, a proteção jurídica visa a honra objetiva, que representa o conceito que a sociedade tem sobre o lesionado. Tanto que até pessoa jurídica pode ser passível de sofrer tal imputação.

Por fim, caracteriza-se a injúria quando ofende a honra subjetiva do autor, a dignidade, que é o conceito que cada um tem de si próprio e o decoro, que é um conceito externo, que temos nos perante os outros.

5 DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO

É certo que não há diferença essencial entre o dano moral civil e o dano moral de natureza trabalhista. Em ambos os casos o bem jurídico tutelado são idênticos, isto é, a honra, o caráter, a dignidade e a boa fama das pessoas. A diferença é apenas circunstancial, ou seja, enquanto que o dano moral civil se verifica nas relações humanas de um modo geral, o dano moral de natureza trabalhista é verificado numa relação contratual empregatícia. Ocorrendo durante a sua vigência ou até mesmo após a rescisão do contrato de trabalho.

O direito do trabalho, assim como os demais ramos da ciência do direito, visa a paz social e, de forma contundente, visa disciplinar as relações de trabalho aplicando à essas relações o conjunto de princípios e normas legais que objetivam a garantia dos interesses individuais e coletivos dos trabalhadores, propiciando, assim, a segurança jurídica e o respeito à dignidade da classe.

Afinal, o direito do trabalho é marcado ainda nos tempos modernos pela sua peculiar característica que é a hipossuficiência do empregado e sua maior proteção em face da problemática existente entre o capital e o trabalho.

Nas relações de trabalho também é comum que se encontrem fatos ofensivos que afetam a personalidade humana, o que acarreta intranquilidade em tais relações.

Desta forma, o direito do trabalho também entra na “evolução” do direito brasileiro, uma vez que contribui com suas normas para o respeito mútuo entre as partes.

Nesta trilha, é oportuno escrever o que diz Vasques Vialard (apud Sanches, 1997, p.41):

“Se em algum âmbito de direito o conceito de dano moral pode ter alguma aplicação é, precisamente, no do trabalho. A razão de subordinação a que está sujeito o trabalhador na satisfação de seu débito leva a que a atuação da outra parte, que dirige esta atividade humana, possa menoscar a faculdade de atuar que diminui ou até frustra totalmente a satisfação de um interesse patrimonial.”

O contrato de trabalho implica em prestações e obrigações recíprocas entre as partes, empregado e empregador, que devem velar pela manutenção de um relacionamento profissional baseado nos princípios da boa fé e do respeito mútuo.

Afinal, a ordem econômica deve estar edificada na valorização do trabalho humano.

Contudo, esse relacionamento é marcado por um conflito de interesses, pois temos, de um lado, o poder diretivo do empregador consubstanciado no direito de propriedade e, de outro, temos a relevante proteção aos direitos personalíssimos do trabalhador.

Desse modo, assim como na vida em sociedade que advém de incessantes relacionamentos, nos relacionamentos de trabalho também estamos sujeitos à sofrer danos, ou até em causá-los, afinal, empregado e empregador convivem habitualmente e desta convivência podem ser gerados alguns conflitos. Nem por isto estão imunes à devida reparação.

O trabalhador e o empregador devem se pautar pela respeitabilidade mútua, sobretudo nas relações de trabalho, face ao caráter sinalagmático da contratação, gerando direitos e obrigações para ambos, ainda mais quando se sabe que o trabalho é o maior de todos os fatores de produção da sociedade, tendo inclusive seu reconhecimento elevado à altitude constitucional, artigo 170, quando estabelece que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano.

Foi em boa hora que surgiu a evolução do direito para colocar o dano moral dentro das relações de trabalho, pois não há campo tão fértil como este para germinar tal direito.

5.1 - A função da empresa

O contrato de trabalho, em especial, deve ser executado por ambas as partes calcado na boa fé. A partir do respeito à este princípio estaria a “moral” dos empregados protegidas.

Contudo, não é bem assim que ocorre. Existe muitos casos no país onde o trabalhador, quando aufere um emprego, não tem respeito a todos os direitos previstos pelo ordenamento, o que torna a relação de emprego desequilibrada. De um lado esta o empregado que necessita do emprego e a ele se subordina mesmo que abrindo mão de alguns de seus direitos já consagrados. E, de outro lado, estão as grandes empresas que se aproveitam da situação para suprimir de seus empregados o que lhes é devido. O que pretendem esses empresários é apenas obter vantagens em cima da parte mais fraca desta relação, suprimindo-lhes valores que fazem aumentar o seus lucros.

É preciso colocar um basta nesta situação e punir a má fé e a falta de seriedade e ética nas relações laborais.

A consagração do dano moral no direito do trabalho veio para servir de barreira aos prejuízos a que vem sofrendo a classe trabalhadora.

As empresas modernas, claro, devem obter seus lucros, caso contrário a economia do país viria toda ao chão, mas não devem se esquecer que devem ao trabalhador muito mais que o seu salário, e, por isso, devem estabelecer novas formas de trabalho, de modo que valorize o empregado como um ser humano acima de tudo, criando mecanismos que estimulem sua participação consciente e responsável no processo produtivo.

A empresa tem, acima de tudo, um importante papel social quanto aos seus empregados. É a partir de um bom relacionamento dentro das empresas, com respeito à dignidade do trabalhador, à sua auto-estima, à sua participação, à sua honra, que surgirão cada vez mais cidadãos de respeito.

Todo empregado passa muito mais tempo trabalhando do que dentro da sua própria casa, com sua família. Assim, é importante que a empresa faça do ambiente de trabalho um local de respeitabilidade mútua, onde todos são tratados de maneira educada, com a devida atenção aos seus direitos e com respeito aos seus limites.

Faz parte da função social da empresa, que tem que dar muito mais que um emprego, às vezes, até mesmo uma boa educação. Afinal, lá dentro o empregado aprende muito mais que a função que exerce e, quando não está trabalhando, demonstra fora tudo de bom que aprendeu.

Pois bem. Como se vê, existe uma enorme preocupação com o trabalho e com o trabalhador em si, que é, antes de qualquer coisa, um ser humano. O trabalho é o maior de todos os fatores de produção da sociedade e o ser humano é fonte de todos os valores.

De nada adianta uma empresa auferir grandes valores a cada ano, mas mediante o sofrimento e humilhações de seus empregados, ofendidos em sua dignidade.

É importante que as empresas busquem um equilíbrio nas suas funções, ao mesmo tempo que mandam, e precisam mandar, pois seus empregados necessitam de uma direção, devem fazê-lo de maneira sábia, respeitando seus limites, de modo que apenas indiquem como devem seus empregados prosseguirem, sem lhes causar humilhações por conta disso, sem dar a conotação de que a posição que ocupam na empresa é desprivilegiada e, ainda, sem colocar o empregado em situação vexatória, devendo-lhe sempre o respeito.

A esses tipos de atitudes é que vem o instituto do dano moral dar guarida, afinal, causam graves prejuízos ao empregado e, o que é pior, contraria a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que, por sua vez, assegura em seu artigo 23: *“Todo homem tem direito ao*

trabalho, à livre escolha do emprego, às condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego(...)".

Apesar de ser possível que o empregado seja autor de um dano moral, o mais comum é que aconteça justamente o contrário, afinal, dependente do seu salário, o obreiro se submete a toda e qualquer tipo de ordem, por mais degradante que seja, pois precisa garantir o seu sustento e de sua família. O mesmo, porém, não ocorre por parte do empregador.

É pois dever do Direito do Trabalho abrigar o instituto do dano moral, pois nas relações de emprego é comum que os empregadores, abusando de sua posição favorável nesta relação, venha a abusar de seus subordinados, atingindo-lhes até mesmo a honra e a dignidade, quando tratados com indiferença e insensatez.

Não é a toa que o Direito do Trabalho precisa ser protetivo, pois já que o empregado necessita do emprego e por este se subordina às mais tristes humilhações, deve o direito colocar sua balança para funcionar e equilibrar a relação, pois só assim estaria sendo efetivada a verdadeira justiça.

Portanto, é função do Direito do Trabalho, enquanto efetivo ramo do direito que se dedica às relações de emprego, promover o respeito aos direitos das partes contratantes no que diz respeito às suas personalidade, dignidade e aos seus valores, bem como salientar o respeito ao valor ético fundamental à pessoa humana do trabalhador.

A reparação causada por danos morais no direito do trabalho é ajustável à finalidade deste instituto na medida que promove o respeito à dignidade do trabalhador, mediante ao pagamento de uma quantia em dinheiro que visa, acima de tudo e de qualquer afirmação, garantir que seja assegurado ao trabalhador o respeito, frente à elevada função que ocupa na sociedade. Por outro lado, a reparação em pecúnia vem servir de exemplo aos maus empregadores para que não continuem em suas praticas discriminantes, nem mesmo após terminada sua relação de emprego com o empregado, desrespeitando os valores da personalidade de quem lhes serve, ou lhes serviu, mas, acima de tudo, serviu ao país.

5.2 Da configuração do dano moral na relação de emprego

Para configurar o dano moral, tanto o cível como o trabalhista, é necessário que o fato que o ocasionou seja ilícito.

Para tanto, temos nas palavras de Guilherme Bastos (2003, p.47) que: "ilícito é todo e qualquer ato que venha afetar a moral e o código de ética do trabalhador, prejudicando o seu conceito social ou ofendendo a sua intimidade ou privacidade do seu lar, ou, ainda, a sua honorabilidade, o seu crédito ou bom nome profissional."

No âmbito trabalhista o ato ilícito se configura, dando ensejo ao dano moral, através atos abusivos e insinuações que visam denegrir a imagem do trabalhador no meio em que vive ou que presta seus serviços. Tais acusações causam um mal à reputação, ao decoro, à honra e a dignidade do trabalhador, acarretando um dano moral, que, por sua vez, se caracteriza pela dor sentimental, pela vergonha, pelas situações vexatórias a que fica exposto o empregado perante terceiros. Todavia, assim como no campo cível, no campo trabalhista para se configurar o dano moral e caracterizar a responsabilidade civil do agente, mister se faz que tenha ocorrido um ato por parte do agente causador do dano, que seja este ato ilícito, o impulso do agente e, por fim, um nexo de causalidade entre o ato e o dano.

Vejam os parâmetros:

O ato, para ser ilícito deve violar pelo menos um dos princípios consagrados pela Constituição Federal, artigo 5º, inciso X, quais sejam, a intimidade, a vida privada, a honra ou a imagem da pessoa.

O impulso do agente se caracteriza através de uma ação ou mesmo de uma omissão, pois o dano moral se configura através de qualquer ato ou postura do empregador que possa gerar dano ao empregado, um escrito, uma palavra, gestos, ou seja, qualquer ação, ainda que por omissão, que cause dano aos direitos acima elencados.

É, também, importante que fique demonstrado o nexo causal, ou seja, que o dano seja realmente causado pelo empregador através de um ato ilícito que este cometeu. Assim caso terceiro, que não o empregador é que tenha difamado o empregado, não existe nexo causal, não há que se atribuir a responsabilidade de reparar o dano ao empregador.

Destarte, apenas quando demonstrado os quesitos acima, é que surge para o empregador a responsabilidade de reparar o dano.

É importante, ainda, ressaltarmos, que o dano moral no direito do trabalho pode ocorrer antes da fase contratual, na constância do trabalho e, também, na fase pós-contratual.

Na fase pré-contratual, pode ocorrer um dano à moral do candidato ao emprego quando, por exemplo, o empregador divulga que não se deu a contratação porque o candidato é aidético.

Na constância do vínculo empregatício pode configurar o dano moral quando, por exemplo, o patrão xinga seu empregado de modo a difama-lo. E, a título de exemplo de dano

moral na fase pós-contratual, que é a mais comum, podemos citar o empregador que, após dispensar seu funcionário, avisa aos prováveis novos empregadores que aquele funcionário não é competente, ou que fez alguma reclamação na justiça do trabalho por verbas já recebidas, ou faz alguma anotação na Carteira Profissional que o comprometa.

Enfim, o dano moral na esfera do direito do trabalho tem inúmeras formas de se configurar, contudo, é imprescindível que fique demonstrado que o causador do dano, que tem que ser o empregador ou seu preposto, tenha cometido um ato ilícito que, por sua vez, tenha causado um dano moral ao trabalhador, já que o prejuízo é presumível, pois o dano atinge bens imateriais, tutelados pelo direito personalíssimo do trabalhador.

6 DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

A demissão por justa causa por si só não gera para o empregado o direito de pleitear uma indenização por danos morais, pois, se assim fosse, o artigo 482 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que elenca as possibilidades de despedida por justa causa seria letra morta em nosso ordenamento.

A CLT assegura esse dever/direito ao empregador, mas apenas se a conduta do empregado estiver prevista no artigo que abaixo transcrevemos da:

Art. 482 Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Não é, portanto, a modalidade de dispensa que gera a obrigação de indenizar o empregado, afinal, o exercício regular de um direito que lhe é conferido não pode, ao mesmo tempo ser causador de uma obrigação tão expressiva como a indenização por danos morais.

É preciso que seja averiguado no caso de uma dispensa por justa causa se houve ou não abuso de direito por parte do empregador. O que, por sua vez, se configura quando este demite um funcionário por justa causa sem apurar se ocorreu mesmo um fato que o permitiria; por exemplo, demite o empregado X por engano, sendo que quem cometeu a falta grave foi o funcionário Y; ou demite porque roubou e depois encontra o objeto do crime; ou, ainda, despede o funcionário porque cometeu tal falta e, posteriormente verifica-se que não houve falta alguma.

Nestes exemplos acima fica explícito que muitas vezes o empregador não se vale das devidas cautelas necessárias para se demitir um empregado, ainda mais quando se trata de uma demissão que por si só já é vexatória.

E, não sendo prudente ao demitir um empregado, vindo a lhe causar graves prejuízos a responsabilidade se torna inquestionável, afinal, o trabalhador se vê humilhado e envergonhado, sofrendo um mal que atinge a sua honra e sua boa fama, com seu nome profissional ameaçado por ato de desídia de um empregador.

Deste modo, não há como pensar que não deverá reparar o dano que lhe casou.

Vale ressaltar que despedir por justa causa não gera obrigação de indenizar, até porque em muitos casos o empregado é despedido sem justa causa e ainda assim tem o direito de ser indenizado por danos morais. O que realmente gera a obrigação são os atos abusivos e desidiosos por parte do empregador.

Por outro lado pode, também, o empregado rescindir o seu contrato de trabalho por justa causa do empregador.

Tal conduta é assegurada pelo artigo 483 da CLT, vejamos:

Art. 483 O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Nada mais justo, afinal, pode o empregador ser vítima de falta grave e o empregado não? Pois bem, incorrendo o empregador também em falta grave, é direito do empregado rescindir seu contrato e, se for o caso, pleitear uma indenização por danos morais.

O poder de comando do empregador sofre limitações que decorrem dos direitos individuais fundamentais dos empregados, direitos esses constitucionalmente reconhecidos.

7 ASSÉDIO SEXUAL

A matéria em questão é tema, também, de discussão em outras disciplinas, como Direito Civil, Direito Penal e até Direito Constitucional. Mas, em se tratando de Direito do Trabalho, o tema encontra guarida quando das propostas sexuais indecentes nos locais de trabalho, sendo que é o local de maior ocorrência e, na maioria das vezes, parte do empregador, ou do superior hierárquico, sobre o empregado.

E, também mencionado anteriormente, vimos que o empregador detém o poder de dirigir a empresa e seus empregados, de maneira que organize o perfeito andamento de sua empresa.

Ocorre, no entanto, que alguns deles confundem o poder de direção, de fazer exigências com o poder de exigir para si o favorecimento sexual. O que, óbvio, jamais se confundem. No entanto, muitos se aproveitam da posição ou cargo que ocupam para obter vantagens sexuais para si.

Tais constrangimentos podem se caracterizar por atos ou palavras, mas é necessário que venha a ferir a honra e o decoro da vítima, causando-lhe inquietude, perturbação e mal estar ao ponto de se sentir a pessoa mais abusada e humilhada que pode existir.

É muito comum que os assédios aconteçam em conotação de chantagem, como, por exemplo, para subir a vítima de cargo, mas ocorre casos que apenas são para intimidação e favorecimento próprio.

Contudo, ocorrendo o assédio sexual, o malfeitor está cometendo, indubitavelmente, uma falta grave, mesmo que as leis trabalhistas ainda não preveja tal modalidade expressamente.

Mas, em se tratando de abuso cometido pelo superior hierárquico contra um subordinado, este deverá ser demitido por justa causa, podendo ser enquadrado no artigo 482, *b*, da CLT, ou seja, “incontinência de conduta e mal procedimento”.

Contudo, se o assédio for cometido pelo empregador, certamente a relação de trabalho que existia entre ambos ficará insustentável, podendo o empregado rescindir seu contrato de trabalho com base no artigo 483, alínea *e* da CLT, “praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”.

Mister se faz ressaltar que em ambos os casos poderá a vítima pleitear uma indenização por danos morais contra quem contra ela cometeu o ilícito, sendo que no último caso, o pedido pode cumular de rescisão indireta.

É importante, também, frisarmos que a paquera não deve ser confundida com o assédio sexual, afinal, é comum que em ambientes onde convivem homens e mulheres exista atrações recíprocas e que surjam neste ambiente muitos relacionamentos até duradouros. Assim, relações de afetos no ambiente de trabalho não configura, necessariamente, assédio sexual.

Para que fique configurado o assédio tem que haver o dano à honra e à imagem da vítima de modo que esta repele a insinuação e o agressor insiste a ponto de constrange-la e humilha-la.

8 REVISTA PESSOAL

Para o estudo deste tema, é precioso transcrevermos o que dispõe o artigo da Constituição Federal:

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 termos seguintes:

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

Como bem sabemos, a dignidade humana é um bem juridicamente tutelado, sendo assim, a revista pessoal que acontece em algumas empresas é admitido como defesa do seu patrimônio por parte do empregador, contudo, deve acontecer limitadamente, ou seja, respeitando a dignidade e a honra do revistado.

Afigura-se Arnaldo Sussekind que “a revista do empregado no final da jornada de trabalho só não constitui ato ilícito do empregador quando feita por pessoas do mesmo sexo, em lugar reservado, mediante discreta solicitação, desde que haja indícios ponderáveis de que ele lesou o patrimônio da empresa, revelados inclusive por aparelhos eletrônicos instalados, com ciência dos respectivos sindicatos nos locais de trabalho. Em tais casos o empregado poderá exigir a presença de um delegado sindical, representante do pessoal ou companheiro de trabalho.

Mas a partir do momento que invade a privacidade íntima do empregado, a conduta que anteriormente até se admitia, passa a ser ilegal e imoral, expondo o empregado à situações ridículas e vexatórias, humilhando, às vezes até diante de terceiros, a sua imagem.

Retiramos da ilustre obra de Valdir Florindo (1999, pág. 81) um trecho importante quanto a posição jurisprudencial acerca deste assunto:

“A atual jurisprudência posiciona-se no sentido de considerar possível a revista pessoal, sobretudo quando prevista em regimento interno da empresa, assegurando a salvaguarda do patrimônio do empregador, contudo isso perde força, no momento em que a revista extravasa esses limites e agride a pessoa humana. A Constituição Federal e (art. 5º, V e X) e a legislação sub-constitucional (art. 159, CC) não autorizam este tipo de agressão e assegura ao trabalhador que sofre essas condições vexaminosas, a indenização por danos morais.”

A título de exemplo, é comum se averiguar tais situações de constrangimento nos casos em que se exige que o empregado abra a blusa ou a retire, ou quando pede para se abaixar levantando a saia ou abaixando as calças. São casos inaceitáveis, principalmente se presenciado por outras pessoas, mesmo que colegas de trabalho.

Tais atitudes por parte dos empregadores ferem a moral e a dignidade dos seus empregados e está passível de punição, sendo que quem sofre tais humilhações detém, ainda, o direito de pleitear uma indenização moral pela coação a que se submeteu.

Ressalte-se que o contrato de trabalho celebrado entre empregado e empregador tem como princípio a confiança e a boa-fé entre as partes. Se o empregador carrega alguma dúvida no que tange à idoneidade de seu empregado não pode, por esta razão, submetê-lo indiscriminadamente à situações tão humilhantes.

Tem o empregador a seu favor em caso de indícios contundentes de furto ou qualquer outra transgressão a possibilidade de demitir o empregado ou até representar o obreiro ao órgão criminal competente, mas jamais poderá, por razões nenhuma, colocá-lo em situação que fere seus direitos personalíssimos, que violam a sua reputação.

O poder de controle do empregador não se sobrepõe, em hipótese alguma, à dignidade da pessoa do empregado.

Afinal, não é porque o obreiro faz parte do quadro de empregados de determinada empresa que esta pode em seu regimento interno violar direitos que lhe são personalíssimos, inerentes à sua condição de ser humano e, acima de tudo, tutelado pela Constituição Federal como um princípio fundamental.

O fato é que para que o empregador utilize-se de tal procedimento sem que incorra em atos atentatórios da dignidade humana, deve valer-se de discrição e razoabilidade quando da revista, de modo que ninguém fique exposto perante terceiros e, o que é mais importante e não deve deixar de ser ressaltado, o procedimento deve ser feito por uma pessoa do mesmo sexo.

Outra questão relevante é que a revista deve ser feita no próprio ambiente de trabalho, pois apenas neste local é que possui o empregador o poder diretivo e fiscalizatório, sendo que, fora deste, "revistas", de um modo geral, só podem ser feitas por autoridades competentes.

Ressalte-se os importantes ensinamentos de Maurício Godinho sobre o tema:

Assim, como dissemos acima, mesmo que o empregador queira se valer do seu direito de fiscalizar e dirigir a empresa, pode e deve fazê-lo, desde que respeite o limite de onde começa o direito de seus funcionários que é de não sofrerem exposições ao ridículo e ter resguardada e sua dignidade, honra e reputação, asseguradas pela nossa Carta Maior.

9 ACIDENTE DE TRABALHO

A Consolidação das leis do Trabalho cuida, nos artigos 154 a 159 (Título II, Capítulo V, Seção I) da “Segurança e Medicina do Trabalho” dispondo o seguinte:

Art. 154. A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em código de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Art. 155. Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no Art. 200;

II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

III - conhecer, em última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art. 156. Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigível, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do Art. 201. Art. 157. Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente

Art. 158. Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único. Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecido pela empresa.

Art. 159. Mediante convênio autorizado pelo Ministério do trabalho, poderão ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais ou municipais atribuições de fiscalização ou orientação às empresas quanto ao cumprimento das disposições constantes deste capítulo.

Pela transcrição dos artigos acima, notamos que o legislador trabalhista foi cauteloso ao cuidar da prevenção aos acidentes de trabalho, o que inclui no contexto a doença laboral.

Todavia, mesmo diante de tantas exigências é comum a ocorrência de acidentes de trabalho, pois as condições de trabalho são inseguras, perigosas e agressivas. Sendo que encontrar trabalhadores mutilados ou com seqüelas nos dias atuais não é muito difícil, ainda mais no Brasil, que detém o recorde de acidentes de trabalho do mundo, segundo a OIT.

Sem contar que, fora o prejuízo que sofre o trabalhador, a sociedade também sai perdendo, pois além de assistir essa degradação com o ser humano, perde mais uma força de trabalho e, sem contar os gastos que aumentam para a Previdência Social, direta ou indiretamente, com os auxílios doenças ou aposentadoria por invalidez. Contudo, o que queremos destacar não são apenas os prejuízos de ordem material ou econômica, e sim aqueles de ordem moral, que afeta a personalidade do trabalhador acidentado na sua esfera íntima, assim como o de seus familiares. A bem da verdade, o que todos esperamos é que os números, até agora alarmantes, de acidentes de trabalho cheguem a estaca zero. Porém, sabemos que isso pode ser impossível, todavia, se pelo conseguíssemos nos empenhar para diminuí-los já estaríamos ganhando com isso.

É importante que os empregadores tenham consciência de que a observação das normas de segurança e medicina do trabalho é um investimento que faz para sua própria empresa, afinal, vindo a ocorrer um acidente inesperado por falta desses cuidados, o empregador estará obrigado a indenizar seu empregado. Os acidentes de trabalho causam graves lesões corporais, perturbações funcionais e, às vezes, até a morte do funcionário.

Estes gravames podem ocorrer por culpa do empregador, que não se utilizou das cautelas devidas para evitá-lo, ou por culpa exclusiva da vítima, ou, ainda, por caso fortuito ou de força maior.

Mas é inegável que, agindo com culpa ou dolo, o empregador é obrigado a indenizar o empregado acidentado pelas conseqüências de ordem moral que este sofre. Essa conseqüência pode ser a perda de um membro, supressão de um órgão, uma lesão deformante e até mesmo uma perturbação psíquica. Males que causam a quem os suportam um sentimento de discriminação, de rejeição pela sociedade.

Tragédias como estas podem ferir o ser humano na sua dor íntima, aquela que somente quem a sofre pode saber e jamais explicar.

Sem dizer, claro, o que sua família também sofre com a conseqüência do acidente, muitas vezes um pai, ou um irmão, um filho com a revolta de ser, agora, mutilado, ou ser suprimido um olho.

Esses males são irreparáveis. Como é de conhecimento de todos, não há no mundo dinheiro que pague pela nossa visão ou nosso braço. Contudo, a indenização moral a que esta submetido o empregador tem o condão apenas de mitigar os sofrimentos que a vítima e sua família passaram e passarão o resto de sua vida quando o mal for incorrigível. Além do que tem o escopo de diminuir os choques que o empregado sofrerá com o mercado de trabalho, pois sofrerá dificuldades de conseguir nova colocação.

Para isso serve a indenização.

Outro ponto importante a ser suscitado é a respeito da estabilidade que o empregado acidentado possui. Esse direito que a lei lhe confere visa melhorar sua condição social. Nada mais justo, já que o empregado estava prestando serviços ao empregador, se acidentou-se poderia, então, ser despedido? Lógico que não.

A Lei 8.213/91, em seu artigo 118 prevê a estabilidade para os funcionários acidentados de doze meses após cessar o auxílio doença acidentário.

O mais relevante dentro deste tema é a consciência pela prevenção do acidente de trabalho. Como diz o velho ditado, "é melhor prevenir do que remediar".

Todos têm que adquirir essa consciência, empresários e empregados. Não apenas para evitar um gasto inesperado para empresa, que também é muito importante, mas também para prevenir a integridade física da pessoa do empregado.

E este por sua vez deve obedecer as regras de segurança impostas pelos seus superiores, pois assim estariam evitando prejuízos que sofrem eles mesmos, de ordem moral para si e para sua família.

10 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O artigo 114 da Constituição Federal assim dispunha:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

§ 3º Compete ainda à Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir.

Diante de tal preceito que não demonstrava exatidão, era vultuosa a discussão a respeito da Competência da Justiça do Trabalho no que tange ao dano moral decorrente das relações laborais.

Para a grande maioria dos juristas o preceito acima não deixava dúvidas quanto à matéria em debate, alegando que a simples interpretação gramatical consagrava a Justiça do Trabalho como a competente para tais julgamentos nas relações de trabalho ou emprego.

A doutrina e a jurisprudência também defendiam tal posicionamento, sendo que o próprio Supremo Tribunal Federal, quando chamado para dirimir tal conflito dispôs na Ementa: **INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA.** A ação de reparação de danos decorrente de imputação caluniosa irrogada ao empregado pelo empregador a pretexto de justa causa para despedida, e, assim, decorrente da relação de trabalho, não importando deva a controvérsia ser dirimida à luz do Direito Civil. (STF, RE 238.737-4, Rel. MINISTRO SEPÚLVEDA PERTENCE. 17.11.98).

No entanto, para o Juiz do Trabalho, Luciano Athayde Chaves, em artigo de doutrina publicado pela revista Trabalho & Doutrina, nº 22, da Editora Saraiva, a decisão acima, que se deu em julgamento de recurso extraordinário, interposto contra decisão do Superior Tribunal de Justiça em conflito de competência veio para reformar o entendimento que era, até então,

pacífico, no sentido de ser a Justiça Comum competente para dirimir tais conflitos, tendo em vista a natureza civil da causa de pedir.

Todavia, era realmente o entendimento inicial, mas que, como dito acima, se conflitava o texto do artigo 114 da Constituição Federal com a natureza da ação. Mas com o advento de tal ementa, o Supremo Tribunal Federal decidiu em benefício da harmonia judiciária, que assegura a eficácia dos direitos do cidadãos.

Mudando, em seguida, o posicionamento do Superior Tribunal de Justiça, que também passou a decidir pela competência da justiça laboral para decidir conflitos que tangem sobre dano moral oriunda da relação de emprego.

Mesmo assim, o Superior Tribunal de Justiça faz distinção para determinados casos, assegurando à Justiça Comum a competência para julgar ações de dano moral decorrente de acidente de trabalho. A propósito, o Ministro Ruy Rosado de Aguiar enuncia a ementa:

CONFLITO DE COMPETÊNCIA – ACIDENTE DE TRABALHO – DANO MORAL. É da Justiça Comum a competência para processar e julgar ação de indenização por acidente de trabalho. O STJ atribuía à Justiça Comum a competência para processar e julgar a ação de indenização por dano moral, ainda que a ofensa decorresse da relação de emprego. Porém, recente julgamento do E. STF, interpretando o art. 114 da CF, reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para tais ações. No caso dos autos, porém, o dano moral decorre do fato do acidente, e a parcela que lhe corresponde integra a indenização acidentária, tudo de competência da Justiça Comum. Conflito conhecido e declarada a competência o Juízo de Direito, o suscitado (STJ CC 2270 (SP) (98/0047796-9) - Ac. 2º S, 9.12.98 (in LTr 63-04/511-12). Contudo, pairou no mundo jurídico, ainda, grandes discussões a respeito do tema em tela, sendo que a grande maioria defendia a Justiça do Trabalho como a competente. Mas com o advento da Emenda Constitucional 45, publicada no DOU de 31 de dezembro de 2004, que alterou o artigo 114 da Constituição Federal, há uma tendência a pacificar-se totalmente o assunto. Vejamos o artigo renovado:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

- I. as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- II. As ações que envolvam exercício do direito de greve;
- III. As ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

- IV. Os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
- V. Os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
- VI. As ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
- VII. As ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
- VIII. A execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
- IX. Outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Assim, acreditamos que com a entrada em vigor de tal reforma o conflito esteja dirimido em todos os seus aspectos, ou seja, ainda que se trate de dano moral decorrente de acidente de trabalho.

No entanto, a título de conhecimento, vale discorrer sobre a configuração do dano moral nas diferentes fase do contrato de trabalho, quais sejam, pré-contratual, contratual e pós-contratual.

Aliás, quanto á competência da Justiça Laboral para resolver os conflitos na fase contratual da relação esta é indiscutível.

Por essa linha de raciocínio é claro o entendimento de que na fase pré-contratual não há que se falar em competência da justiça do trabalho para dirimir conflitos de dano moral já que, por óbvio, não existe nenhum contrato de emprego ou trabalho entre ambos.

Assim, se na fase seletiva, por exemplo, ocorrer um fato que venha a ferir a moral do candidato ao emprego, compete à Justiça Comum o julgamento do fato. Neste sentido, é o posicionamento do e. Ministro João Orestes Dalazen: "Durante a execução do contrato, tanto o

empregador como o empregado pode praticar ato que ofenda a honra e a dignidade do outro sujeito da relação de emprego... Portanto, o dano moral pode ser praticado durante o contrato – sem necessariamente provocar-lhe a extinção – como também pode ser concomitantemente causa extintiva do contrato de trabalho. Há inclusive que divisar o dano moral na fase pré-contratual, eis que há muitas situações de empresas que ainda no curso das tratativas para a admissão denigrem a honra do pretendente ao emprego... Neste último caso, porém, conquanto não se descarte o dano moral, forçoso convir que não interessa ao direito do Trabalho, porquanto ainda não há empregado e empregador e, por conseguinte, não há ofensa moral assacada nesta qualidade jurídica.”

Todavia, mesmo na fase pré-contratual temos que reconhecer que acontece casos que se configura o dano moral que compete à Justiça do Trabalho, é o caso da empresa que divulga que a contratação não se deu por razões do pretendente ser cleptomaniaco, homossexual, aidético, enfim. É, ainda, passível de indenização a ser julgada na Justiça do Trabalho o dano que decorre da divulgação dos resultados dos testes de inteligência, ou psicológicos dos candidatos.

Quanto ao período pós-contratual, a doutrina e a jurisprudência das Cortes Trabalhistas tem sido mais uniformes, conforme a ementa abaixo:

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

A competência da Justiça do Trabalho para dissídios motivados por dano moral não se estabelece linearmente, mas em decorrência da situação jurídica em que se encontra o trabalhador, nos períodos pré-contratual, contratual e pós contratual, e do nexo de causa e efeito entre a lesão perpetrada e o vínculo de emprego (RR 446.080/98. Ac. 4º Turma, julg. Em 13.12.00, DJU 9.2.01, p.560). Com efeito, tratando-se da fase pós-contratual, embora o fato tenha ocorrido após o termino da relação de emprego, o fato não descaracteriza a natureza trabalhista da lide, posto que a referida discriminação esta diretamente vinculada à reclamatória que pleiteará os direitos oriundos do contrato de trabalho, estando, portanto, evidente o nexo causal entre o fato e a lesão sofrida pelo ex-empregado.

Assim, por exemplo, casos como aquele em que obreiro que não consegue se recolocar no meio de trabalho novamente em razão de seu ex-empregador ter emitido uma carta de referencia com informações desabonadoras configura um caso de dano moral após a relação de emprego estar recendida, ou seja, é a fase pós-contratual da relação de emprego.

Tem o empregado e direito e o dever de se ver recompensado pela intenção malicioso de seu ex-empregador que o prejudicou injustamente e deve pleitear seus direitos na Justiça do Trabalho, pois como dissemos acima, trata-se de relação de emprego, ainda que rescindida.

11 FORMAS DE REPAÇÃO DO DANO

São duas as formas pelas quais pode ser obtida a reparação do dano: a específica, in natura, ou “reposição natural”, e a reparação pecuniária (dinheiro).

Cabe a primeira quando a situação não possa ser recomposta, restituindo-se ao lesado o que perdeu. Tanto Orlando Gomes como Aguiar Duas entendem que a reparação natural corresponde melhor ao objetivo de restaurar, mas ambas reconhecem que, na prática, a reparação específica geralmente é impossível.

A outra modalidade de reparação é aquela em dinheiro, consistente numa indenização por perdas e danos. Orlando Gomes e Aguiar Dias consideram-na a mais comum ou mais freqüente. A Constituição Federal vigente, exige sempre quando se tratar de dano moral.

O dano moral, apesar de não se tratar de um dano patrimonial, tem seu conteúdo econômico como qualquer lesão patrimonial, pois como já dissemos acima, afeta a intimidade, fere o interior de quem o suportou, atordoa e perturba a vida do agredido e de sua família, causando-lhes males muito mais agressivos que os patrimoniais, atingindo o psíquico do ser humano.

Muito se criticou sobre a reparabilidade do dano moral, sendo que muitos autores até chamaram de “imoral” quem tivesse tal pretensão, pois a dor não tem preço. Além do que, no Brasil, antes da Constituição Federal de 1988 a palavra dano estava completamente ligada ao conceito de patrimônio, senso assim, apenas bens materiais eram suscetíveis de reparação.

A reparação dos danos morais na esfera do Direito do Trabalho, visa promover o respeito à dignidade do trabalhador, preservando a sua moral e a sua boa fama em meio aos locais de trabalho. Ainda que envolva aspectos subjetivos, é preciso e necessário que se estabeleça uma compensação pela dor que a vítima e sua família sofreram. É certo que essa compensação não terá o condão comum às demais reparações, ou seja, fazer com que a vítima retorne ao estado *quo ante*, mas pelo menos poderá mitigar os efeitos das dores por ela sofrida, atenuando a manifestação dolorosa e deprimente que tenha sofrido o trabalhador lesado.

Evidentemente a humilhação e a vergonha suportada pela pessoa lesada jamais se apagarão de seus pensamentos e suas lembranças, mas com a devida reparação, sentindo-se justificada, a vítima poderá recomeçar seu caminho, pois terá sensações de euforia, capazes de neutralizar as angústias sofridas pela lesão que suportou.

Segundo Alfredo Minozzi, mais imoral que exigir uma compensação em dinheiro por um dano moral sofrido, seria não exigir reparação alguma, e permitir que os valores supremos de qualquer ser humano – muito maior que qualquer relação de bens materiais – pudessem ser lesado sem que um castigo mínimo fosse aplicado ao ofensor.

Ademais, o que é, também, de extrema importância e deve ser ressaltado é o caráter de pena que a indenização tem para com o ofensor que, certamente, terá a punição como exemplo de como não se deve agir, ou seja, o escopo é fazer com que ele aprenda sua lição e que antes de pensar em ofender a dignidade e o decoro de outrem, lembre-se dos prejuízos que já sofrera por atitude semelhante, afinal, no mundo capitalista em que vivemos hoje em dia, obviamente o “bolso” é o lugar mais sensível do corpo humano.

Dessa maneira, a reparação do dano moral surge com dois grandes objetivos, quais sejam, o de punir o ofensor e o de ressarcir a vítima, minimizando os efeitos de seus sofrimentos. Se assim não ocorresse em nosso ordenamento, poderíamos estar estimulando atitudes danosas sob o prisma da impunidade.

Para a apreciação do dano moral é preciso que o autor da ação prove a existência dos pressupostos consistentes na existência do dano e no nexo de causalidade entre o dano e a ação que o produziu.

Deve, ainda, demonstrar o prejuízo que sofreu, pois este é um dos pressupostos ensejadores da responsabilidade civil, afinal, se não houver dano a ser reparado não há que se falar em responsabilidade civil.

No Direito do Trabalho, deve ficar demonstrado que a lesão teve sua origem na relação de emprego, ou seja, de modo mais amplo, nos fatos pertinentes às obrigações assumidas pelas partes em função do vínculo de emprego. Já no que tange ao pedido de indenização propriamente dito, isto é, na quantificação, paira um grande problema dado a dificuldade de dimensionar o tamanho do dano, ou seja, como deve mensurá-lo. Esse é o grande entrave da Justiça. Afinal, como se mede a dor de alguém? Como se mede a humilhação que sofrera?

Para a fixação da indenização, que pode ser tanto em prestação in natura, como por exemplo a retratação pública, ou na fixação de uma quantia em dinheiro, deve o juiz observar certos critérios:

1. A intensidade do sofrimento do trabalhador, sua posição social e a gravidade e repercussão do ato ofensivo na órbita da sua vida.

2. A intensidade do dolo ou da culpa do ofensor, sua situação econômica e sua posição social, e se há condenações anteriores civil ou criminal fundada em abuso no exercício da manifestação do pensamento.
3. A retratação espontânea e cabal, antes da propositura da ação civil ou criminal por parte do ofendido, a publicação ou transmissão da resposta ou pedido de retificação dentro dos prazos que a lei estipular e sem a intervenção judicial, e a extensão da reparação por esse meio obtida pela pessoa lesada.
4. O grau de culpa do ofendido. Pelo exposto, é de se considerar que a indenização deve ser arbitrada, em observância a esses critérios e deve, por sua vez ser estipulada num valor que cause impacto ao ofensor, impedindo-o de repetir sua conduta e deve, por outro lado, ser suficiente para o ofendido se sentir ao menos compensado pelas tristezas e frustrações que sofreu.

Mister se faz ressaltar que o valor da indenização não pode ultrapassar seus limites a ponto de enriquecer o ofendido e nem tampouco empobrecer a ofensor, pois não é este o objetivo maior de tal tutela, como já dissemos acima, e sim, punir quem cometeu o ilícito e aliviar as conseqüências do sofrimento da vítima.

Por isso, deve ser o juiz ponderado ao arbitrar o valor a que condenará o reclamado, pois deve, além de tudo, preservar o objetivo maior da pena que é a prevenção, servindo de exemplo para que não ocorra na sociedade transgressões parecidas, influenciando assim, no comportamento humano.

O que a sociedade espera ver é a justiça manifestada perante aqueles trabalhadores que sofrem ou sofreram por atitudes que comprometem sua honra e dignidade por parte de empregadores ou ex-empregadores ao manifestarem-se excessivamente e abusadamente com relação a seus empregados.

12 DA CUMULAÇÃO DE DANOS

A corrente jurisprudencial mais antiga, que vigorou até 1992, negava que um único fato ilícito pudesse ensejar, cumulativamente, indenizações distintas, isto é, por dano moral e material ao mesmo tempo.

Após grandes discussões nas cortes superiores, editou-se a súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça:

Súmula 37: "São acumuláveis as indenizações por dano material e moral, oriundos do mesmo fato."

Desde então, a questão ficou calcificada, não restando no ordenamento nenhuma posição que defenda sentido contrário. Aliás, não haveria de existir melhor solução, pois os danos de cunho material, são os prejuízos que a vítima sofreu em seu patrimônio, conhecido como a diminuição patrimonial. Por outro lado, este em nada se confunde com a dor e a humilhação, que atingem a órbita moral desta pessoa, que configura, por sua vez, o dano moral. Realmente não haveria que se falar que indenizando um deles, o outro ficaria obstado, ainda que a vítima sofrera os dois. Os danos, obviamente, são distintos, independentes, ainda que decorram do mesmo fato.

13 A SOCIEDADE E O DANO MORAL

Por todo exposto, vimos que a reparação do dano moral encontra guarida em nosso ordenamento jurídico, sendo que a própria Constituição Federal prevê a sua reparação. Quando um obreiro sofre uma lesão moral produzida injustamente à sua personalidade, não é apenas a justiça que cobra uma indenização com o objetivo de mitigar os efeitos da sua dor, restabelecer a sua dignidade então infringida, e punir o ofensor, a própria sociedade também cobra, afinal, faz parte da sociedade repudiar atitudes deste padrão.

Assim, quando trabalhador cobra pela sua dignidade lesada, é a sociedade que está cobrando, de certa forma, o seu respeito, afinal todos dela fazemos parte. A honra, a imagem, o decoro, a dignidade, a integridade física e psíquica são, sem dúvida, valores inerentes da sociedade, são padrões da sociedade, das pessoas que as compõe e devem ser defendidos a qualquer custo, pois seria a defesa da própria sociedade.

Desta forma quando alguém defende seus padrões morais, está defendendo os interesse da coletividade.

Em meio ao ambiente de trabalho é imperioso que deva prevalecer um clima de harmonia, propício ao bom desenvolvimento não apenas da empresa como da pessoa do empregado. Cabe aos empresários empregarem o respeito mútuo, isto é, tanto no relacionamento entre superiores e subornados, assim como os empregados entre si.

Tal conduta influenciaria no todo da empresa, nas pessoas que dela participam, já que um empregado vendo outro ser constrangido pelo empregador já passará a demonstrar um receio de também sofrer tal lesão, enquanto que se eles verem partir do próprio empregador atos de respeito ao ser humano, trabalhará com mais tranquilidade, sem o temor de ser um dia agredido. E, é claro, para os efeitos produtivos da empresa não tem o que ser questionado.

O que se busca preservar, também, é a relação dos trabalhadores com a sua família e com o meio social, afinal quem passa o dia inteiro no ambiente de trabalho sofrendo represálias e humilhações passa a ser com sua família e com as pessoas de sua convivência uma pessoa mal humorada, às vezes até desagradável, com problemas depressivos.

São os reflexos de uma vida atingida na órbita do trabalho por maus tratos, que prejudica toda a ordem social.

É por essas razões que mais uma vez afirmamos que quem defende seus padrões morais está defendendo a sociedade e seus devidos valores, uma vez que a sociedade é também atingida quando um de seus membros sofre com uma lesão de ordem moral.

Por isso a reparação tem o condão também de prevenir outras agressões quando puni o ofensor, pois estará assim, prevenindo a sociedade de sofrer os efeitos negativos que um cidadão desrespeitados traz.

Busca-se, acima de tudo, preservar o bom convívio e a paz social entre todos, sejam empregados ou empregadores.

14 CONCLUSÃO

A conclusão a que se chegou com a presente pesquisa foi que o dano moral tem estado muito mais presente no meio profissional do que se esperava. Pelo todo exposto, pode-se concluir que os empregadores têm usado de maneira excessiva os seus direitos de organizar, dirigir e fiscalizar seus empreendimentos, ultrapassando os limites de forma a invadir o espaço alheio, ou seja, mitigam os direitos de seus empregados. No exercício de suas funções, vimos que é comum que muitos patrões, às vezes na pessoa de seus prepostos, ajam de maneira agressiva e humilhante com os subordinados, colocando-os nas piores situações de condição humana.

É o caso daqueles que assediam sexualmente seus empregados, ou obrigando-o a uma revista pessoal ou submetendo as situações constrangedoras, ou até mesmo quando demitindo por justa causa inventada ou destorcida. ou, ainda, quando ao menos não tinha certeza da acusação, e o que é pior de todos os fatos, na ocorrência de um acidente de trabalho. Vimos que situações como estas não podem mais ser aceita pela sociedade brasileira, que devem lutar a cada dia por melhores condições de trabalho e devem exigir de seus superiores o devido respeito à sua condição de trabalhador e, acima de tudo, de ser humano.

Quando ofendido e humilhado na sua dignidade e reputação, o obreiro deve buscar seus direitos a fim de se ver justificado pelas condutas ofensivas que lesaram a sua honra. Afinal, tal reprimenda servira como uma lição para o patrão infrator que, esperamos, entenderá quais seus limites dentro das suas obrigações, mesmo dentro da sua própria empresa, afinal, seu direito não pode ser maior – e não é – do que o seu dever de respeitar o maior de todos os princípios constitucional, qual seja, o da dignidade humana.

Ademais, vimos que o valor da indenização a ser recebida pelo lesado não tem o condão de enriquece-lo e muito menos apagar as mágoas que sofreu, até porque dinheiro nenhum faria o passado voltar, e sim mitigar os efeitos das dores sofridas, atenuar suas tristezas, compensando com momentos felizes que o dinheiro pode proporcionar.

Por fim, concluímos que é preciso que a sociedade evolua na questão do respeito à dignidade humana, sobretudo daquele que presta seus serviços de maneira subordinada, pela própria condição que ocupa na sociedade. A essas pessoas devemos muito mais que o salário, devemos nosso respeito.

15 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **O Dano Moral no Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTR, 2003. Brasil.

COSTA, Tailson Pires. **Comentários à Lei 9.714/98**. www.jusnavigandi.com.br

FLORINDO, Valdir. **Dano Moral e o Direito do Trabalho**. 3º ed. rev. e ampl. São Paulo: Editora LTR, 1999.

ANGHER, Anne Joyce. **VADE MECUM acadêmico de direito**. 5ª Ed. São Paulo: Editora Rideel, 2007.

www.wikipedia.org

www.boletimjuridico.com.br