**O DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO**

**THE MORAL DAMAGE IN LABOR LAW**

*Nelson Gomes de Oliveira NETO[[1]](#footnote-2)*

*Renan ROSISCA 2*

**Sumário:** Intrudução; 1. Conceito de Dano Moral no Direito do Trabalho; 2. Assédio Moral; 3. Competência Material da Justiça do Trabalho; 4. Requisitos; 5. Meios de Prova; 6. Valoração do *Quantum* Indenizatório; 7. Previsão Legal; 7.1 Constituição Federal; 7.2 Previsão Infraconstitucional; 8. Jurisprudências Atuais; Considerações Finais; Referências.

**Resumo:** O presente esforço científico tem como escopo realizar um estudo sobre o dano moral na esfera do Direito Trabalhista, visando esclarecer as especificidades deste instituto na citada área do direito. Primeiramente, será feita uma breve explanação sobre as origens históricas do dano moral, buscando suas fontes mais primitivas no decorrer da evolução humana. Trataremos também do conceito de dano moral, com o estudo da origem etimológica e posicionamentos doutrinários acerca do tema. Será realizado um breve estudo sobre o assédio moral e a competência material da Justiça do Trabalho para julgar causas que envolvam pedidos de reparação do dano moral decorrente da relação de emprego, bem assim, quais os requisitos para o seu pedido. De igual forma, faz-se necessário discorrer acerca de como se dá a valoração do dano moral pelo julgador, para que o mesmo possa proferir uma decisão justa e fixar uma indenização proporcional ao mal causado à vítima, bem como, sobre os meios de prova mais comuns. Por fim, será feito um estudo da previsão constitucional e infraconstitucional do dano moral, analisando as regras que são aplicadas no âmbito do Direito Trabalhista, trazendo alguns posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais atuais.

**Palavras-Chave:** dano moral, honra, relação de trabalho, reparação, indenização;

**Abstract:** The present scientific effort is scoped to conduct a study on the moral damage in the sphere of labor law, aiming to clarify the specifics of this institute in the said area of ​​law. First, a brief explanation of the historical origins of moral damage will be seeking its most primitive sources in the course of human evolution. Also treat the concept of moral damage, with the study of etymological origin and doctrinal positions on the subject. There will be a brief survey about bullying and the substantive jurisdiction of the Labor Courts to judge causes involving compensation claims for moral damages arising from the employment relationship, as well as what the requirements for your application. Similarly, it is necessary to discuss about how does the valuation of moral damage by the judge, so that it can render a fair decision and set a proportional compensation to the harm caused to the victim, as well as on the evidence most common. Finally, a study of constitutional and infra forecast moral harm will be done by analyzing the rules that are applied under the Labor Law, bringing some doctrinal and jurisprudential current positions.

**Keywords:** moral damage, honor, employment relationship, repair, indemnification;

**INTRODUÇÃO**

Antes de tudo é preciso investigar a origem do dano moral, desta forma é possível perceber que a muito tempo os povos vem se preocupando com a conceito de dano.

Neste contexto surge a ideia de que o causador de um dano não pode ficar impune, sendo que é justo que sofra um sanção para que os direitos morais sejam protegidos.

Interessante lembrar que na antiga Mesopotâmia, cerca de dois mil anos a atrás, quando vigia o famoso código de Hamurabi, uma de suas premissas é que causador de um dano experimentasse um sofrimento igual ao causado, era claramente o que diz o famoso ditado popular, "olho por olho e dente por dente". Já nesta época a injúria e a difamação já eram punidas, conforme pode ser observado pelo seguinte artigo:

Artigo 127 - Se um homem livre estendeu o dedo contra uma sacerdotisa, ou contra a esposa de outro e não comprovou, arrastarão ele diante do juiz e raspar-lhe-ão a metade do seu cabelo.

Com o decorrer do tempo surge outro código, conhecido por Código de Manu, ele trouxe uma evolução em relação ao de Hamurabi, pois passou e conceber a idéia de reparação pecuniária ao dano moral. Com ele o corpo físico deixa de responder exclusivamente, mas sim pela diminuição de seu patrimônio.

O Alcorão, livro sagrado do Islã, também prevê o dano moral, pois ao proibir o adultério e determina que o adúltero não poderá se casar novamente, salve se fosse com uma mulher que também fosse adúltera ou idólatra.

A Bíblia Sagrada dos cristãos também traz exemplos de reparação de danos morais. Mesmo que hoje parecem ensinamentos ultrapassados, como o que determina que homem que tirar a virgindade de uma mulher deverá casar com ela. Conforme Versículo 28 a 30:

Se o homem tivesse relação sexual com uma moça virgem, teria que pagar valor pecuniário ao seu pai, se casar com ela, não podendo repudiá-la até o fim do seus dias.   
  
As leis acerca do casamento. No capítulo XXII - vers. 13 a 20:   
“Se um homem casar com mulher e depois lhe ganhar aversão, e procurar pretextos para repudiar, acusando-a de péssima reputação, e disser: eu recebi esta mulher e, aproximando-se dela, não a achei virgem, seu pai e sua mãe a tomarão, e levarão consigo as provas de sua virgindade aos anciões da cidade que estão à porta, e o pai dirá: eu dei minha filha por mulher e a este homem, e porque ele lhe tem aversão, e procura pretextos para repudiá-la acusando-a de péssima reputação, chegando a dizer: não achei virgem à tua filha e, contudo, e às provas da virgindade da minha filha. E estenderão a roupa diante dos anciãos da cidade; e os anciãos daquela cidade pegarão naquele homem e fá-lo-ão açoitar, condenando-o, além disso, a cem ciclos de prata, que ele dará ao pai da donzela, porque espalhou uma péssima reputação contra uma virgem de Israel, e a terá por mulher, e não poderá repudiá-la durante todo o tempo da sua vida. 

Seguindo um pouco mais no desenrolar da história, chega-se ao período Romano, este povo valorizava muito a honra e a moral, sendo que eram estendidas como parte do patrimônio das pessoas.

Os romanos também aceitavam a reparação pelo meio pecuniário aos danos morais, sendo que o conceito de reparação moral conheceu grande desenvolvimento com a lei de Aquilia, de 286 a.c e de forma especial pelas leis de Justino.

Na idade média o cristianismo era a grande influência, sem contar o direito Canônico. Contudo no período renascentista houve um grande desenvolvimento do conceito do ser indivíduo.

**1. Conceito de Dano Moral no Direito do Trabalho**

Primeiro é preciso conceituar a palavra DANO, ela deriva do latim "danum", que significa dano, estrago, deterioração, prejuízo. No entender da doutrinadora Maria Helena Diniz, o dano é a lesão causada por um certo evento causado a uma pessoa. Já no entendimento de Rodrigo Nunes, o dano é a ofensa ou a diminuição do patrimônio moral ou material de alguém, resultante de delito extracontratual ou aquiliano ou produzido pela natureza. Nas palavras de Delgado (2010, p.582) o dano moral “corresponde a toda dor psicológica ou física injustamente provocada em uma pessoa humana”. Também nos ensina o renomado doutrinador Silvio de Salvo Venosa (2008, p.41) que “Dano moral é o prejuízo que afeta o animo psíquico, moral e intelectual da vítima. Sua atuação é dentro dos direitos de personalidades. Nesse campo, o prejuízo transita pelo imponderável, daí por que aumentam as dificuldades de se estabelecer a justa recompensa pelo dano. Em muitas situações, cuida-se de indenizar o inefável”.

O dano moral é de difícil conceituação, talvez pelo fato de só se exteriorizar para o mundo real por meio dos efeitos que se tem ao ofender seus valores. Mas nessa tentativa de conceituação, pode-se dizer que moral é tudo aquilo que o sujeito traz dentro de si, em seu íntimo, e que quando esses valores são lesados causa grade sofrimento, dor.

Indispensável deixar de atentar para o fato de que a moral é formada por conceitos mutáveis ao decorrer do tempo, que dependem da época, da cultura do povo, e também encontra variação de pessoa para pessoa.

Tendo como premissa que o dano moral pode ocorrer em vários campos, não seria diferente na seara trabalhista, mais especificamente em um contrato de trabalho, caracterizado pela subordinação ao empregador e seu poder diretivo. No que tange à subordinação, entende-se que o empregado deverá ter seu trabalho regido, de forma moderada, pelo empregador, dentro do limite do bom senso e da moral.

No que se refere ao poder diretivo, que é a capacidade do empregador de estabelecer o modo pelo qual conduz seus negócios e influencia a maneira como o empregado executa os serviços, afinal de contas o empregado deve respeitar as normas internas da empresa.

Mas o que importa neste trabalho é a transposição da linha tênue que separa o exercício do direito de direção e o de subordinação, de os que danificam a moral dos outros, mais especificamente dos empregados.

Um exemplo atual de ataque à moral dos empregados está no uso excessivo de controles visuais e auditivos, caracterizados pelo uso de microcâmeras e microfones no local de trabalho, vale ressaltar que a utilização deste artifícios é legal, desde que seja apenas para a verificação dos serviços e não para adentrar na esfera privada dos empregados.

Outro assunto que vem gerando muita polêmica é o uso dos computadores, especificamente o uso da internet, mas de forma simplificada, o direito à intimidade também deve ser mantido aqui. A fiscalização deve se restringir ao ambiente de trabalho, sendo que se o uso particular da internet no ambiente de trabalho for permitida, sua intimidade também deverá ser resguardada.

**2. Assédio Moral**

Também conhecido como psicológico ou mobbing é uma espécie de coação e se estabelece por atos que são danosos à saúde psicológica do indivíduo em seu ambiente de trabalho, tendo normalmente como objetivo sua saída do emprego, forçar a pedir demissão.

Normalmente ocorre de empregador para empregado, mas não é obrigatoriamente sempre nesta ordem, sendo que pode ocorrer entre empregados e até mesmo de um empregado para com seu empregador.

Como exemplo de assédio moral, tem-se as críticas em público, exigência de tarefas degradantes, divulgação de doenças, ironias, dentre outras, sendo que normalmente iniciam-se de forma velada mas ganham força com o tempo, sendo que geralmente quando a vítima de socorro ao Poder Judiciário tais práticas já comprometeram totalmente as possibilidades de boa convivência no ambiente de trabalho.

O assédio moral, sem dúvidas, é uma das causas que pode dar ensejo a uma eventual ação por danos morais, pois a sua prática afeta de maneira substancial a vítima, a qual na maioria das vezes sofre prejuízos irreversíveis dentro do seu ambiente de trabalho, que refletem em sua carreira profissional e bem estar psicológico.

**3. Competência Material da Justiça do Trabalho**

O posicionamento dos estudiosos do direito sobre a competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar causas que envolvem danos morais decorrentes da relação de emprego não é pacífico, e tem sido largamente debatido ao longo dos anos, sendo que uma das vertentes defende que a competência é da Justiça Comum Estadual, por tratar-se de matéria civil ou em algumas vezes acidentária, porém, tal entendimento é ultrapassado, como veremos a seguir.

De outro lado, há uma corrente doutrinária (majoritária) que defende que a Justiça do Trabalho é competente para julgar as ações que envolvam danos morais decorrentes da relação empregatícia, isto devido a Emenda Constitucional n° 45, que no ano de 2004 incluiu o inciso VI no art. 114 da Constituição Federal, o qual dita *“in verbis”* que “ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:....VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;”.

Vemos, portanto, que a nossa Carta Magna trata de forma clara que a competência para julgar ações dessa natureza é da Justiça do Trabalho através do dispositivo legal citado, pois anteriormente à Emenda 45 as causas dessa natureza eram remetidas para a Justiça Comum, o que não mais ocorre, exceto em alguns casos, como bem nos ensina e exemplifica o douto professor Maurício Godinho Delgado:

Nessa linha interpretativa do art. 114, CF/88, escapariam à competência própria do Judiciário Trabalhista apenas as relações jurídicas que, embora oriundas do ambiente empregatício, não tenham as figuras do empregado e do empregador como seus sujeitos característicos. É o que, por exemplo, ocorreria com lides previdenciárias, onde um dos sujeitos é o Estado; com lides acidentárias do trabalho relativas ao seguro social acidentário, onde um dos sujeitos é o Estado; com lides penais, onde um dos sujeitos é o Estado – e outras situações semelhantes. Contudo, enquadrar-se-ia na competência específica da Justiça do Trabalho todas as lides que tenham como sujeitos ativo e passivo as figuras jurídicas de empregado e empregador, oriundas da situação fático-jurídica empregatícia vivenciada por ambos (oriundas, pois do fato sociojurídico do contrato), independentemente da específica natureza dos pedidos veiculados (2010, p. 593-594).

É importante ressaltar que no ano de 2005 o Supremo Tribunal Federal veio a pacificar o entendimento da matéria, “firmando a competência judicial trabalhista para examinar lides entre empregado e empregador relativas a dano material e moral, desde que vinculadas a fatos da relação empregatícia, inclusive acidente de trabalho e/ou doença profissional” (DELGADO, 2009, p.595). Por fim, podemos destacar que a CLT, em seu art. 483, alínea c), diz que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear uma indenização se o empregador ou preposto cometer contra ele ou sua família ato lesivo da honra e boa fama, ou seja, a própria legislação trabalhista de um modo indireto dá espaço para a propositura da ação por danos morais.

**4. Requisitos**

Os requisitos clássicos no que tange a qualquer tipo de dano são o próprio dano em si, nexo causal, e culpa, o que não é diferente no caso do dano moral. Esses requisitos são provenientes das normas de responsabilidade civil, mais especificamente o artigo 186 do Código Civil, o qual dita “in verbis” *:*"Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

Entretanto, levando-se em conta que a atividade econômica da qual o trabalhador faz parte tem como característica o risco, a infortunística, a responsabilidade do empregador é objetiva, conforme reza o art. 927 e parágrafo único do diploma legal civilista citado acima.

O riscos do negócio, os quais o empregador assume ao desempenhar uma atividade econômica, atribuem ao mesmo os que os doutrinadores chamam de culpa empresarial, isto é, pelo fato do empregador estar utilizando do trabalho do empregado para auferir lucros, também assume os riscos de ter que reparar eventuais danos que o mesmo sofrer em decorrência do labor. Isto até mesmo nos casos onde a culpa for mínima, pois com o advento da Constituição de Federal de 1988, tal entendimento se firmou, como nos ensina Maurício Godinho Delgado:

A contar da nova Constituição, a simples culpa, em qualquer grau, seria bastante para atender a esse requisito responsabilizatório (at. 7°, XXVIII, CF/88). É bem verdade que, por coerência, sendo levíssima a culpa, empresarial, tal circunstância deve, sem dúvida, afetar a estipulação do valor indenizatório, atenuando-o (2010, p.587).

Sendo assim, podemos afirmar que o empregador vive entre uma faca de dois gumes, pois ao mesmo tempo em que tem o privilégio de obter lucros com o esforço alheio dentro da exploração da sua atividade econômica, qualquer que seja, deve também arcar com as responsabilidades de indenizar quaisquer dissabores que esta atividade venha a causar em qualquer dos seus empregados, precisando para isso apenas comprovar que o dano realmente existiu a atrelá-lo a relação de trabalho, comprovando dessa forma o nexo causal, ressaltando que o simples fato do empregador estar exercendo atividade econômica já dá existência à culpa empresarial.

**5. Meios de Prova**

Para se provar a existência do dano moral é necessário que a parte que faça a alegação da concorrência do dano moral, nos moldes do artigo 818 da CLT, sendo via de regra o empregado, o que não quer dizer que o empregador não o possa fazer de igual maneira, como vimos anteriormente, apesar dessa ultima hipótese ser muito rara. Todos os meios de prova juridicamente possíveis poderão ser usados para comprovar que o dano moral ocorreu no caso concreto, sendo as mais comuns as testemunhais, periciais, documentais, etc.

A valoração da prova deve ser feita pelo Juízo, o qual deve sempre adotar certas cautelas, no intuito de verificar se a parte não está motivada por interesses alheios, e se realmente sofreu dano moral, não pensando somente em enriquecer ilicitamente com uma vultosa indenização.Podemos citar com exemplo o ex-empregado que juntou declarações confirmadas em Juízo por testemunhas, onde o atingido não foi contratado por certas empresas, pelo fato de ter sido despedido por ato de improbidade, quando na verdade não cometeu tal fato.

Por se tratar de um dano imaterial, o dano moral na realidade é um tanto complicado de ser provado, sendo que o magistrado, na apreciação das provas apresentadas no processo, irá dentro dos padrões aceitáveis do homem médio, decidir quais delas são relevantes ou não para se chegar na verdade real, ou seja, se o dano moral realmente ocorreu. O doutrinador Rui Stoco enfatiza em sua sábias palavras a dificuldade de se produzir prova acerca do dano moral, como veremos a seguir:

Sob esse aspecto, porque o gravame no plano moral não tem expressão matemática, nem se materializa no mundo físico e, portanto, não se indeniza, mas apenas se compensa, é que não se pode falar em prova de um dano que, a rigor, não existe no plano material (2004, p. 1691)

Assim, vemos que há uma série de fatores que o julgador terá de levar em conta no momento de apreciar as provas do dano moral, usando sempre da lógica, equidade e bom senso para isso, tendo sempre, é claro, que motivar o porquê de estar eventualmente dando mais valor a uma prova do que a outra, obedecendo assim o princípio do livre convencimento motivado.

**6. Valoração do *Quantum* Indenizatório**

É extremamente importante que o Poder Judiciário profira sentenças com indenizações proporcionais ao dano causado à vítima, como maneira de desestimular atos ilícitos que afetam tantos trabalhadores em nosso país. Entretanto, também não deve de maneira nenhuma elevar demais o valor das condenações, pois isso encorajaria as pessoas a utilizarem de má-fé para enriquecerem ilicitamente, alegando fatos que na verdade não ocorrera, sem contar que a indenização não pode extrapolar os limites da condição financeira do réu, ou seja, não pode ter como objetivo de levá-lo a falência.

O doutrinador Youssef Said Cahali nos ensina que :

Inexiste parâmetros legais para o arbitramento do valor de reparação por dano moral, a sua fixação se faz mediante arbitramento, nos termos do art. 953, parágrafo único, do CC.A falta de indicação do legislador, os elementos informativos a serem observados nesse arbitramento serão aqueles enunciados a respeito da indenização do dano moral no caso de morte de pessoa da família, de abalo da credibilidade e da ofensa a honra da pessoa, bem como da indenização a ser concedida em favor da mulher agravada em sua honra, e que se aproveitam para os demais casos (2005, p.813)

A fixação da indenização pelo dano moral, como vimos, não deverão observar regras específicas, devendo o juiz analisar cada caso concreto e dar uma decisão que ao mesmo tempo conforte a vítima pelos transtornos sofridos e também gere receio no condenado de cometer novamente um ato ilícito que lese a outrem.

Um fator importante, e que deve ser levado em conta, é a noção dos envolvidos sobre direitos e obrigações, pois quanto maior nível intelectual, no caso do autor, mais severa deverá ser sua pena, pois em tese tinha um grau compreensão maior do ato ilícito que estava cometendo em relação a uma pessoa mais leiga. O professor Clayton Reis leciona nesse sentido, dizendo que:

(...) deve ser levado em conta o grau de compreensão das pessoas sobre seus direitos e obrigações, pois “quanto maior, maior será a sua responsabilidade no cometimento de atos ilícitos e, por dedução lógica, maior será o grau de apenamento quando ele romper como equilíbrio necessário na condução de sua vida social (2002, p.218)

Os tribunais pelo país, no dia a dia da uniformização da jurisprudência, vêm consolidando que o *quantum* indenizatório deve ser medido sobre a peculiaridade dos fatos, levando em conta a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade do dano, a repercussão, a natureza e também a posição social do ofendido.

**7. Previsão Legal**

**7.1 Constituição Federal**

A Carta Magna nos resguarda o direito a intimidade, vida privada, honra e imagem, assegurando que qualquer violação a esses direitos são passíveis de ressarcimento em forma de indenização. Isto está previsto no artigo 5°, inciso X, o qual nos diz que “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”. O inciso V do mesmo artigo citado reforça ainda mais a possibilidade de indenização por danos morais, dizendo que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem”.

É pacífico, portanto, que a nossa lei maior nos dá todo o respaldo necessário para impetrar ações que busquem ressarcimento de danos morais sofridos, o que nos proporciona, pelo menos a princípio, uma segurança jurídica acerca desse tema. Por óbvio que o legislador constitucional visou resguardar ao máximo os direitos dos cidadãos com tais dispositivos, no entanto, devemos rechaçar a idéia de uma “banalização do dano moral”, isto é, não permitir que prospere a idéia de ajuizar ações por meros atos que não lesam qualquer direito.

Não podemos nos esquecer que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é dignidade da pessoa humana, prevista no art. 1°, inciso III, da CF/88, a qual sem dúvida é fundamental para a criação de uma sociedade mais juta e igualitária para todos. É mais do que notório que a cada vez que uma parte da relação de trabalho sofre algum dano moral é a sua dignidade humana que está sendo violada, o que nos faz refletir o quão grave é esse problema e o quanto deve ser combatido através de todas as formas possíveis.

Sabemos que, na grande maioria dos casos, é o empregado que sofre o dano moral, e ele por ser hipossuficiente muitas vezes não corre atrás dos seus direitos por medo de perder sua fonte de subsistência, o que lhe causa ainda mais humilhação, pois se vê preso a uma relação de emprego danosa da qual não pode se desvencilhar por necessitar do salário para ter o seu pão de cada dia. Os operadores do direito em geral (em especial os legisladores e os magistrados), devem enxergar o dano moral, principalmente contra os trabalhadores, de uma forma mais especial, pois muitas das vezes acabam por violar um princípio fundamental para todos nós, que é o principio da dignidade da pessoa humana.

**7.2 Previsão Infraconstitucional**

O Código Civil Brasileiro, através do artigo 186, prevê que comete ato ilícito todo aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, causar algum dano a outrem. O artigo 927 do mesmo diploma legal vem consolidar o dever de reparação de eventuais danos, pois dita que qualquer um que, através de um ato ilícito, causar dano a alguém, mesmo que exclusivamente moral, fica obrigado a reparar. Fica mais do que claro que o CC nos dá embasamento para pleitear uma indenização por danos morais, sempre observando os requisitos mínimos para que isso seja possível

Devemos nos lembrar sempre que dano é toda lesão a um bem juridicamente protegido, causando prejuízo de ordem patrimonial ou extrapatrimonial. Se não houve dano para alguém, não há no que se falar em responsabilidade civil, por ser requisito indispensável à reparação em face do ato ilícito que foi cometido. Diferentemente do que acontece na esfera penal, o dano, na esfera civil, sempre será elemento vital para a configuração da responsabilidade civil.

Não há previsão expressa na nossa principal lei trabalhista, a CLT, especificamente sobre o dano moral, mas, como já estudado, a CF/88 e o Código Civil dão total respaldo para que o dano moral decorrente da relação empregatícia seja devidamente indenizado, sempre devendo ser observadas as demais regras necessárias. O dano moral também está previsto no Código de Defesa do Consumidor, em seu art. 6°, inciso VI, porém não será objeto de aprofundamento por não se tratar do objeto principal do presente estudo.

**8. Jurisprudências Atuais**

Sobre a comprovação do dano moral, decidiu recentemente o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 9° Região o seguinte:

TRT-PR-28-08-2015 RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ. AGRESSÃO VERBAL SOFRIDA PELA EMPREGADA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. Para que se configure o dever da empresa de ressarcir o dano moral ocasionado ao trabalhador, devem estar presentes todos os elementos configuradores da responsabilidade civil, quais sejam, conduta humana culposa, dano psicológico e nexo de causalidade (art. 186, CC). A prova do dano moral está mais relacionada à comprovação do fato, havendo casos em que o dano se presume. O conjunto probatório demonstra a ocorrência de agressões verbais dirigidas à Autora, o que enseja indenização pelo dano sofrido. Recurso conhecido e não provido, no particular. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. MENSAGEM ELETRÔNICA ENVIADA PELA EMPREGADA PARA DIVULGAR MATÉRIA DE INTERESSE SINDICAL DOS COLEGAS. INEXISTENTE QUALQUER DAS HIPÓTESES DO ART. 482 DA CLT. O uso de correspondência eletrônica para divulgar orientação recebida pelo sindicato aos demais colegas de trabalho, não se configura hipótese de justa causa ao rompimento do liame empregatício. Não há prova de que a empregada tenha sequer sido advertida antes de sua dispensa, o que fere os princípios da proporcionalidade e razoabilidade.**TRT-PR-27141-2014-088-09-00-3-ACO-25502-2015 - 5A. TURMA** **Relator: SERGIO GUIMARÃES SAMPAIO** **Publicado no DEJT em 28-08-2015**

Vemos na ementa acima que o entendimento do TRT da 9° Região é que para se obter o ressarcimento do dano moral são necessários os elementos configuradores da responsabilidade civil (art. 186 do CC), como já estudado anteriormente.

Também há pouco tempo, acerca da configuração do dano moral, entendeu o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 9° Região que:

TRT-PR-18-08-2015 RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Na esfera das relações de trabalho, a configuração do dano moral exige a comprovação de que o ato praticado pelo empregador repercutiu na imagem do trabalhador de modo a lesar-lhe a honra ou atentar contra sua dignidade, afrontando induvidosamente direitos da personalidade protegidos pelo ordenamento jurídico, o que não restou provado na presente lide. Recurso ordinário de que se conhece e a que se nega provimento.**TRT-PR-08541-2014-673-09-00-0-ACO-24576-2015 - 5A. TURM Relator: SERGIO GUIMARÃES SAMPAIO** **Publicado no DEJT em 18-08-2015**

Analisando a ementa supra, constatamos que o entendimento do TRT da 9° Região é que para se configurar o dano moral, exige-se a comprovação de que o ato praticado pelo autor repercutiu na imagem da vítima, de modo a lesar-lhe a honra ou atentar contra sua dignidade, o que afronta os dispositivos legais já estudados.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O estudo realizado no presente trabalho nos mostrou a origem histórica do dano moral, bem como procurou conceituar de uma maneira sucinta esse instituto do direito.

Vimos que o assédio moral dentro do ambiente de trabalho é uma das causas mais comuns do dano moral, e que afeta de maneira significativa as vítimas desses abusos, que na maioria dos casos é o empregado, mas não descartando a possibilidade do empregador também ser a vítima dessa prática nefasta, apesar de ser muito raro.

Importante também foi o estudo da competência material da Justiça do Trabalho no que tange aos julgamentos de causas que envolvam danos morais, e constatamos que atualmente o posicionamento foi firmado positivamente nesse sentido, tendo como objetivo trazer a esta justiça especializada o maior número possível de demandas que envolvam relação de emprego.

De grande valia foi a pesquisa sobre os requisitos para se ter direito a uma indenização por danos morais, que são em suma o dano em si, o nexo causal e a culpa. O estudo sobre meios de prova também foi de extrema importância, os quais vimos serem escassos nessa área, devendo o magistrado analisar cada caso concreto fazendo um juízo de equidade. De igual forma, essencial foi realizar um estudo sobre a valoração do *quantum* indenizatório, através do qual o julgador deve chegar a uma condenação que possa realmente amenizar os dissabores sofridos pela vítima, sem, no entanto, causar o empobrecimento do autor do ato ilícito.

Apesar de não haver previsão específica na Consolidação das Leis do Trabalho, constatamos que a Carta Magna nos garante o direito de indenização por danos morais que ocorrem na relação empregatícia, e que também há dispositivos no Código Civil que no resguardam esse direito. Sendo assim, as condutas que provocam o dano moral, principalmente no empregado, o qual notavelmente é a parte mais frágil dentro da relação de emprego, devem ser fortemente combatidas pelo legisladores e aplicadores da lei, tendo em vista que afrontam a dignidade da pessoa humana dentro do meio em que ela está por necessidade para prover o seu sustento e de sua família.

**REFERÊNCIAS**

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 9° Região, PROCESSO TRT/PR nº -08541-2014-673-09-00-0- - 5ª Turma, Curitiba - PR. Disponível em <http://www.trt9.jus.br/internet\_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=6702812>Acesso em: 03 set.2015

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 9° Região, PROCESSO TRT/PR n° 27141-2014-088-09-00-3 – 5ª Turma, Curitiba – PR. Disponível em <http://www.trt9.jus.br/internet\_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=6717957> Acesso em: 03 set.2015

CAHALI, Youssef Said. Dano Moral. 3 ed. São Pualo: Revista dos Tribunais, 2005;

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9 ed. São Pualo: LTr, 2010;

REIS, Clayton. Avaliação do Dano Moral. 4 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002;

STOCO, Rui. Tratado de Responsabilidade Civil. 6 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004;

VENOSA, Silvio de Salvo.Direito Civil; Responsabilidade Civvil. 8 ed. São Pualo:Atlas, 2008;

1. Pós-graduando em Direito do Trabalho e Previdenciário e Bacharel em Direito pela Faculdade Estácio de Sá de Ourinhos – SP.

   2 Pós-graduando em Direito do Trabalho e Previdenciário e Bacharel em Direito pela Universidade Estadual do

   Norte do Paraná. [↑](#footnote-ref-2)