

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPINA GRANDE-PB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

HOTENIS COSTA SANTOS

VALORAÇÃO DO DANO MORAL NA JUSTIÇA DO
TRABALHO

CAMPINA GRANDE – PB
2014

HOTENIS COSTA SANTOS

VALORAÇÃO DO DANO MORAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Artigo científico apresentado no curso de bacharelado em direito da Universidade Estadual da Paraíba, como Trabalho de Conclusão de Curso.

Área da coordenação:

Orientadora: Professora Dr^a. Paulla Cristianne da Costa Newton

CAMPINA GRANDE – PB
2014

S237v Santos, Hotenis Costa
Valoração do dano moral na justiça do trabalho [manuscrito].
Hotenis Costa Santos. - 2014.
30 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas,
2014.

"Orientação: Profa. Dra. Paulla Cristianne da Costa Newton,
Departamento de Direito Público".

1. Dano Moral. 2. Justiça do Trabalho. 3. Responsabilidade
Civil. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

HOTENIS COSTA SANTOS

VALORAÇÃO DO DANO MORAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Artigo científico apresentado no curso de bacharelado em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como Trabalho de Conclusão de Curso.

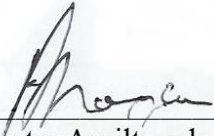
Aprovado em: 30/06/2014.



Orientadora Dr.^a Paula Cristianne da Costa Newton



Examinador Jaime Clementino De Araújo



Examinador Mestre Amilton de França

DEDICATÓRIA

Dedico a Deus por sua Misericórdia, Graça e Amor Incondicional na pessoa de Jesus Cristo seu filho unigênito, ao meu pai Hermelânio Costa, a minha mãe Maria Auxiliadora ao meu irmão Hebson Costa, a minha querida futura esposa Pablícia, agradeço serei sempre por todo carinho, amor e por não medirem esforços, ao passo que, me proporcionaram no ceio familiar, educação e capacitação com vista em que eu me tornasse uma pessoa melhor.

Aos todos os meus amigos e professores que sempre serão referenciais desta jornada com vistas no processo de aprendizagem, em especial a, André Gustavo, Cláudio Tessaro, Cinthia Fernanda, Glebson, Jáder Araújo, Josivan Soares, Selso Leal, Tayan Praxedes, Tarso Borba e Zeus Barros, Prof. Aécio Mello, Prof. Tamara Duarte, Prof. Cláudio Lucena, Prof^a. Paulla Newton.

VALORAÇÃO DO DANO MORAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

COSTA, Hotenis Santos¹.

RESUMO

Palavras-chave: Dano. Vítima. Responsabilização. Reparação.

A presente pesquisa será doutrinária e jurisprudencial referente à valoração do dano moral na justiça do trabalho. Tema este de acentuada importância nos tribunais do trabalho por sua frequente ocorrência e o caráter de subjetividade de suas decisões tem sido discutido por sua abrangência atualmente. Estudos feitos por doutrinadores e juristas comprovaram que o dano moral pode ocorrer também no âmbito social e familiar, contudo a pesquisa visa tratar da incidência deste fenômeno nas relações trabalhistas, abordando um estudo de causas e consequências como uma forma de reparação devida às vítimas. Procuramos verificar as possibilidades do dano moral na relação de subordinação do empregado, na relação irregular de trabalho e na própria relação de emprego, como também nas hipóteses de extinção do contrato de trabalho e na apreciação das provas cabíveis. Encontrando no processo atributivo de valor do dano moral o fim da argumentação. Esta pesquisa tem como objetivo principal demonstrar, através dos fundamentos jurídicos que os trabalhadores submetidos e expostos a qualquer situação que caracterize o dano moral laboral é fato ilícito, demonstrando que por meio da responsabilização do agressor podem buscar a reparação por danos morais. Por fim em conclusão a pretensão de comprovar na doutrina e jurisprudência na sociedade hodierna cabendo, por diversas vezes, ao próprio magistrado a função de indicar uma aplicação dos dispositivos responsáveis, sendo esta uma atribuição da lei, que, ausente, no sentido do real valor da prestação jurisdicional, torna a valoração do dano moral subjetiva.

¹É graduando do Curso de Bacharelado em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba, Campus Campina Grande, Centro de Ciências Jurídicas. E-mail para contato: hotenis_cs@gmail.com

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA.....	8
3. DANOS MORAIS E DIREITOS DA PERSONALIDADE.....	12
4. PRESSUPOSTOS CARACTERIZADORES DO DANO MORAL.....	14
5. HIPÓTESES DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E OCORRÊNCIA DO DANO MORAL.....	16
5.1 Extinções do contrato de trabalho mediante falta grave ou rescisão indireta do contrato de trabalho e a ocorrência do dano moral.....	16
6. CARÁTER EXISTENCIAL DAS PROVAS CABÍVEIS NA DO DANO MORAL.....	21
6.1 Pressupostos da responsabilidade civil pelo dano moral trabalhista.....	21
6.2 Ônus da prova.....	22
7. PROCESSO ATRIBUTIVO DE VALOR.....	24
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
ABSTRACT.....	28
REFERÊNCIAS.....	29

1 INTRODUÇÃO

A sociedade atual, objetivamente advinda de um processo de desenvolvimento econômico, financeiro e social no decorrer histórico da humanidade. As relações de trabalho foram cruciais para o progresso e desenvolvimento da sociedade desde os primórdios do desenvolvimento globalizado pautado na informação permeando as condições e a forma como encontramos na atual fase do processo de globalização. Desta composição as relações de trabalho estão intimamente vinculadas ao progresso capitalista, que de maneira avassaladora, tem por objetivo a lucratividade da atividade mercantil.

A busca desmesurada pelo enriquecimento pelo aferimento de lucros pode resultar em consternação imediata ao polo mais frágil da relação de trabalho, o próprio trabalhador. Ao passo que o colocado em condição de fragilidade na cadeia de produção mercantil, a Consolidação Das Leis De Trabalho e a Constituição Federal de 1988, buscam pelo espírito das leis equipararem a relação trabalhista, sendo uma importante ferramenta desta proposição o *dano moral*. Positivado no artigo 483 e incisos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Com o advento da, o dano moral, anteriormente tratado como evento de matéria cível elencado no artigo 186 do Código Civil de 2002, passa a ter uma proposição de natureza trabalhista sendo processado e julgado pela justiça do trabalho, quando resultado de relação trabalhista, como explicita o texto da Emenda Constitucional nº45/04².

Qualquer pessoa tem direito a receber indenização por dano moral. No âmbito do direito do trabalho, o trabalhador deverá reclamar e provar em juízo a ocorrência do dano moral. Pode-se dizer que no Processo Trabalhista, campo mais apropriado, porque trata-se de uma justiça célere e competente para resolver este tipo de conflito.

Dessa forma, o trabalhador uma vez tendo a sua honra, imagem violada em decorrência de conduta do empregador, poderá propor Ação Judicial na forma de reclamação trabalhista, na Justiça do Trabalho, tendo suas pretensões protegidas pelos princípios protecionistas inerentes a justiça do trabalho. Assim pleiteando indenização por danos morais decorrentes da conduta ilícita derivada de relação trabalhista. Sendo o dano moral ocasionado pelo descumprimento da norma trabalhista, deverá ser reconhecido independentemente do nexo de causalidade.

² BRASIL. Constituição (2004). **Emenda Constitucional nº 45**, de 30 de dezembro de 2004. Lex: legislação federal. 1. ed. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm>. Acesso em: 16 jun. 2014

Na difícil e complexa operação de liquidar o dano moral trabalhista, o juiz do trabalho poderá utilizar parâmetros estabelecidos; na legislação cível no Código Civil, artigo 944 (novecentos e quarenta e quatro), na legislação criminal no Código Penal, artigo 49(quarenta e nove). Dosar o valor da indenização com base nos elementos objetivos e subjetivos constantes no artigo 53(cinquenta e três) da Lei nº 5.250/1967. Os critérios de cálculos ora propostos são apenas indicativos e não determinantes, e dependem dos fatos e circunstâncias obtidos em análise do caso concreto, ou seja, carece de regulamentação específica a aplicação do dano moral.

Nas relações trabalhistas, observa-se que o confronto do limite entre o poder de direção do negócio e o abuso de poder que ensejam ofensas como injúrias, ultrajes e humilhações, impostas na maioria das vezes por seus próprios empregadores, como exemplo; assédios sexuais, a realização de revistas vexatórias, ou mesmo empregadores que divulgam declarações caluniosas, no intuito de punir determinado empregado.

Neste sentido, o presente trabalho tem a pretensão de averiguar a ocorrência, valoração e quantificação dos danos morais, em suas diversas hipóteses, onde, está visivelmente plausível o estudo específico acerca do dano moral na justiça do trabalho como forma protetiva do trabalhador, na condição de hipossuficiência nas relações de emprego, e reparatória da legítima relação de trabalho. Nesse contexto que conduzimos nossos estudos, priorizando a proteção ao trabalhador, analisando os aspectos constitutivos e valorativos do dano moral.

2 CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA

O presente tema não é advindo de concepção atual, pois, era utilizado por toda a antiguidade, até mesmo antes de Cristo e em outros séculos depois de Cristo. Encontra-se referência no Império Babilônico com Código de Hamurabi, o Código de UR-Nammu, o Código de Manu, o Alcorão e a Lei das XII Tábuas, no Código de Napoleão, no Direito Romano, Código Civil Português de 1987, Código Canônico de 1918, na Constituição Portuguesa de 1933, Código Civil Italiano de 1942, Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, dentre outros³.

O dano do latim *damnu*, dano ou conduta danosa, é o mal, prejuízo, sendo material ou moral causado por alguém a outrem, detentor de um bem juridicamente protegido a personalidade. Neste sentido, verbaliza Caio Mário da Silva Pereira; [...] *é a circunstância elementar da responsabilidade civil, uma vez que constitui requisito fundamental da obrigação de indenizar*⁴.

O dano moral como decorrente de prejuízos na esfera extrapatrimoniais de pessoa física ou jurídica decorrente do fato danoso gera uma obrigação reparatória, como afirma Carlos Alberto Bittar⁵;

O dano moral trata de prejuízos na esfera extrapatrimoniais de pessoa física ou jurídica decorrente do fato danoso. O prejuízo extrapatrimonial ou moral, não se refere à ofensa à bem patrimonial, mas sim os de ordem moral, como por exemplo, a honra, a liberdade, à pessoa ou à família.

Explica Silvio Venosa⁶, neste sentido;

Dano moral é o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima. Sua atuação é dentro dos direitos de personalidade. 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.

Segundo Orlando Gomes⁷, define o dano moral a partir da ideia de exclusão;

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

³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano Moral decorrente do contrato de trabalho**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 6-11.

⁴ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001, p. 37.

⁵ BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação Civil por danos morais**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993. p. 31

⁶ VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade civil**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 47.

⁷ GOMES, Orlando. **Obrigações**. Rio de Janeiro. 1997, p. 271.

Os Códigos Civis de 2002, nos artigos 927 e seguintes, como também no artigo 186⁸ do mesmo, Ambos tratam com maior profundidade a responsabilidade civil, incluindo a indenização exclusivamente moral, a luz da Constituição Federal de 1988.

O Superior Tribunal de Justiça consolidou através da Súmula Vinculante nº 37⁹, a possibilidade de cumular as indenizações de dano moral e material decorrentes do mesmo fato.

A responsabilização civil trazida pelo Código Civil de 2002 esculpida em seu artigo 186 (cento e oitenta e seis) traz consigo a possibilidade de indenização civil por delitos de natureza criminal, como calúnia, injúria e difamação (art. 953¹⁰ Código Civil de 2002), bem como a ofensa a liberdade (art. 954¹¹, Código Civil de 2002), a indenização por homicídio (art. 948¹², Código Civil de 2002) e lesão corporal (art. 951¹³, Código Civil de 2002).

A responsabilidade civil introduziu uma natureza jurídica reparatória do dano moral vinculada à conduta do agente, gerando a obrigação de reparar o prejuízo causado a outra, entretanto, não impedindo que de um único ato se derive o caráter da indenização. Por isso na esfera da responsabilidade civil, o prejuízo da vítima pode ou não ser reparado, ou seja, se a conduta é passível de reparação, devendo haver averiguação de em que condições e de que maneira tal prejuízo será reparado¹⁴.

É de suma importância ressaltar que o instituto do dano moral não é trabalhista, sendo assim, não existe dano moral trabalhista, bem como dano moral civil, penal e administrativo. O que se vincula ao instituto do direito aplicado é a reparação, ou seja, a reparação é que será cível penal e administrativa. Portanto se o dano moral ocorre na relação de trabalho, então a

⁸ Código Civil Brasileiro, **Art. 186**. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral cometa ato ilícito.

⁹ STJ **Súmula nº 37** – 12/03/1992 –DJ 13.03.1992 – Indenizações – Danos – Material e Moral – Mesmo Fato – Cumulação: “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

¹⁰ Código Civil Brasileiro, **Art. 953**. A indenização por injúria, difamação ou calúnia consistirá na reparação do dano que delas resulte ao ofendido.

¹¹ Código Civil Brasileiro, **Art. 954**. A indenização por ofensa à liberdade pessoal consistirá no pagamento das perdas e danos que sobrevierem ao ofendido, e se este não puder provar. Prejuízo tem aplicação o disposto no parágrafo único do artigo antecedente.

¹² Código Civil Brasileiro, **Art. 948**. No caso de homicídio, a indenização consiste, sem excluir outras reparações.

¹³ Código Civil Brasileiro, **Art. 951**. O disposto nos art.948 949 e 950 aplica-se ainda no caso de indenização devida por aquele que, no exercício de atividade profissional, por negligência, Imprudência ou imperícia, causar a morte do paciente, agravar-lhe o mal, causar-lhe lesão, ou inabilitá-lo para o trabalho.

¹⁴VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade civil**, p. 23.

reparação pelo dano causado será trabalhista, sendo o trabalhador detentor de todos os elementos protetivos que a justiça do trabalho confere ao empregado, sendo a competência para processar e julgar da Justiça do Trabalho.

A Emenda Constitucional 45/2004, veio alterar o dispositivo do artigo 114 (cento e quatorze) da Constituição Federal de 1988, dispondo que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações decorrentes de dano moral ou patrimonial no âmbito das relações de trabalho. Neste sentido versa Lúcio Rodrigues De Almeida¹⁵;

A reparação do dano moral na esfera trabalhista é de suma importância para o campo do Direito do Trabalho, pois significa o avanço na proteção nos direitos da personalidade do empregado, que devem ser respeitados pelo empregador, sob pena de ser condenado a pagar indenização ao trabalhador que será fixada considerando a necessidade de punir o ofensor de maneira que o mesmo não volte a reincidir prejudicando os direitos do empregado.

Existem atos praticados pelo trabalhador que configuram a existência do dano moral passível de indenização como, por exemplo; a discriminação por motivo de gravidez, raça, cor, estado civil, etc. Existem outras formas de discriminação que são chamadas de *listas de restrições*, estas circulam entre os empregadores contendo informações de empregados que entram com ações trabalhistas ou participam de greves. Estas listas são formas ilegais de seleção, e ferem dispositivos constitucionais que asseguram o direito a greve e ao acesso ao judiciário para defesa de direitos e garantias constitucionais.

Referente ao excesso de poder, oriundos do dever de fiscalização, do empregador em relação de emprego tendo em vista possíveis abusos de autoridade, versa Sérgio Pinto Martins¹⁶;

O dano moral praticado pelo empregador ao empregado ocorre quando aquele no seu papel de controlar, disciplinar e fiscalizar comete excessos atingindo assim a honra e desrespeitando a dignidade do empregado. Nas relações de trabalho é necessário ter-se um respeito mútuo.

O direito evolui em decorrências das transformações sociais e por resultado as relações de trabalho não se distanciam deste padrão de evolução social. Em decorrência de cotidiana evolução das relações de trabalho o dano moral é um prejuízo na esfera extrapatrimonial da pessoa física ou jurídica decorrente do fato danoso de natureza reparatória existencial pautada no princípio da proporcionalidade. É concedido como uma espécie de *reparação* tão somente como que um paliativo ao sofrimento causado, mesmo porque não há como se mensurar em

¹⁵ ALM EIDA, Lúcio Rodrigues de. **O dano Moral e a Reparação Trabalhista**, p. 13.

¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano Moral decorrente do contrato de trabalho**, p. 63-64.

pecúnia o *quantum* confere a honra ou a imagem da pessoa do ofendido, mas como uma forma de equiparar o ato comissivo do autor a um dano na esfera pessoal existencial do ofendido.

3 DANOS MORAIS E DIREITOS DA PERSONALIDADE

A existência de reparação do dano moral tem como objetivo proteger os direitos da personalidade, portanto os autores classificam os danos morais conforme a espécie do direito da personalidade que sofre a lesão.

Por consequência, ao abranger os direitos de personalidade, obsta a pretensão de que não se busque apenas a reparação do dano moral pela dor psíquica ou física, mas também pelo dano que cause distúrbios anormais na vida do ser humano, desconforto comportamental e pela dor ou padecimento moral, ou seja, mesmo não resultando em alteração no plano psíquico, o dano moral é indenizável, e será verificado em análise específica de cada caso concreto. Para Mauro Vasni Paroski¹⁷, a reparação não pode ser apenas compensatória, assim dispõe;

A reparação do dano pode ser compensatória (reparatória) para vítima e punitiva para o ofensor, fala-se em caráter punitivo com enfoque puramente patrimonial, já que o ofensor sofre diminuição em seu patrimônio, não se confundindo com a punição estabelecida no direito penal.

Os direitos da personalidade têm por finalidade a proteção dos direitos indispensáveis à dignidade e integridade da pessoa. Ensina Pontes de Miranda¹⁸ sobre o tema:

[...] o direito de personalidade, os direitos, as pretensões e ações que dele se irradiam são irrenunciáveis, inalienáveis, irrestingíveis. São direitos irradiados dele os de vida, liberdade, saúde (integridade física e psíquica), honra igualdade.

O dano moral está intimamente vinculado a uma violação dos direitos da personalidade da pessoa, que inclusive são garantias constitucionais, que, quando violadas, originam uma forma de reconstrução dos elementos inerentes à personalidade, que afetados buscam uma forma de reparação. Neste sentido o Tribunal Superior do Trabalho¹⁹ se posiciona;

Ementa: **RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - TRATAMENTO DESRESPEITOSO - LESÃO À DIREITO DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO.** Para o deferimento de indenização por danos morais é necessária a violação de algum dos valores imateriais do cidadão, como a honra, a imagem, o nome, a intimidade e a privacidade, que englobam os chamados direitos da personalidade. A referida indenização justifica-se nos casos em que há patente ofensa a direitos

¹⁷ PAROSKI, Mauro Vasni. **Dano Moral e sua Reparação no Direito do Trabalho**. p. 159.

¹⁸ MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. **Tratado de direito privado**. Atual. Wilson Rodrigues Alves. 2. ed. Campinas: Bookseller, 2000. Pag. 216.

¹⁹ TST - **RECURSO DE REVISTA RR 1056008420125130007 105600-84.2012.5.13.0007 (TST)**

Data de publicação: 16/08/2013

personalíssimos do trabalhador, no curso da relação empregatícia ou dela decorrente. No caso, o Tribunal Regional deixa claro que o preposto da reclamada e chefe do reclamante dispensava habitualmente tratamento desrespeitoso, ofensivo e humilhante contra o autor. Tal situação viola direito da personalidade do obreiro e enseja o pagamento de danos morais. Recurso de revista não conhecido.

Observamos que o dano moral está sempre vinculado a uma intervenção direta a direito de personalidade, que quando não são violados na relação de trabalho geram infração na esfera trabalhista, ao passo que, torna a pretensão reparável por parte da vítima ensejando pagamento de danos morais.

Sendo assim encontramos nos direito da personalidade o principal aspecto da pessoa do trabalhador contemplando totalmente o princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho como forma basilar da relação de conduta entre empregado e empregador.

4 PRESSUPOSTOS CARACTERIZADORES DO DANO MORAL

Em conformidade com o artigo 186 (cento e oitenta e seis) do Código Civil - CC, o qual a justiça do trabalho adota como parâmetro para a aplicação do dano moral trabalhista, os elementos indispensáveis à caracterização da responsabilidade civil extracontratual são:

Ação ou omissão do agressor, provar que o autor praticou ato omissivo ou comissivo que causou prejuízos a outrem, é fundamental. A culpabilidade do agente advém de atos praticados por terceiro, sendo que, a omissão apenas configura elemento da responsabilidade civil quando houver violação do dever jurídico de agir previsto em lei ou em cláusula contratual. É o caso do médico de plantão que se nega a prestar socorro à vítima, gravemente ferida. Os atos omissivos ensejam causa à responsabilidade pessoal dos agentes e das pessoas jurídicas a que estejam vinculados.

Culpabilidade do agente – o artigo 186 (cento e oitenta e seis) do Código Civil estabeleceu o dolo e a culpa como elementos subjetivos da responsabilidade civil. O dolo é a ação ou omissão voluntária, consciente e intencional dirigida a provocar o dano moral. O agressor tem consciência da ilicitude, mas persiste na intenção deliberada de provocar sofrimento na vítima, atacando aspectos de sua personalidade como a intimidade e a imagem.

Na culpa *strito sensu* o dano é involuntário, mas previsível. Nesta, o agente não tem intenção de causar prejuízos à vítima, embora tenha conhecimento da possibilidade da ocorrência do fato gerador. Ocorre quando a ação ou omissão é resultado de imprudência, negligência ou imperícia do agente que, involuntariamente, provoca danos a terceiros, sendo estes tanto de natureza material como de natureza moral.

De outra forma, a *culpa por imprudência* consiste na prática, ou omissão, de determinado ato sem as devidas precauções no sentido de evitar lesão a bem jurídico de outrem. A *culpa por negligência* decorre da omissão do agente na escolha dos meios mais eficazes para realizar determinada ação.

A *culpa por imperícia* manifesta-se pela inaptidão para o exercício de ofício, profissão ou arte, ou seja, o dano moral é consequência da falta de habilitação profissional do agente. O art. 186 (cento e oitenta e seis) do Código Civil trata indistintamente a culpa e o dolo para fixação do dever de indenizar a vítima, ambos são elementos que ensejam uma sanção pecuniária. Entretanto existe a necessidade de compreender se o agente tem consciência da

ilicitude de seus atos, ou seja, a capacidade de discernir entre o lícito e o ilícito direcionando sua conduta para determinado resultado.

Nexo causal é a relação de causalidade entre o ato ilícito e o resultado produzido sobre o sistema psicológico da vítima. O sistema brasileiro adota a teoria dos danos diretos e imediatos, segundo a qual existe verdadeira relação de causa e efeito entre o ato ilícito e os prejuízos causados ao bem jurídico da vítima. Como verbaliza o Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região²⁰;

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - Impõe-se a manutenção da decisão recorrida que deferiu a indenização por danos morais, eis que aplicável ao caso em comento, a teoria da Responsabilidade Civil por Perda de Chance, que trata de uma nova concepção de dano passível de indenização, que vem sendo abordada no meio jurídico pátrio, em que o autor do dano é responsabilizado, não por ter causado um prejuízo direto e imediato à vítima, mas sim, pelo fato de ter privado alguém da obtenção da oportunidade de chance de um resultado útil ou somente de ter privado esta pessoa de evitar um prejuízo. Ou seja, o que se quer indenizar não é a perda da vantagem esperada, mas sim a perda da chance de obter a vantagem ou de evitar o prejuízo. VALOR DO DANO MORAL - A gravidade do ato ilícito considerado no presente caso é incontroversa, assim como o dano, o nexo causal e a culpa. Não há, assim, desproporcionalidade ou ausência de razoabilidade no montante arbitrado pelo Juízo a quo - R\$5.000,00 (cinco mil reais).

Por fim, a teoria dispõe que o dever de reparar surge quando o evento danoso é efeito direto e imediato de certa causa. É preciso demonstrar no processo que o dano moral foi consequência direta do ato provocado por agente sobre quem incide a responsabilidade de indenizar.

²⁰ TRT-1 - RO: 3679020125010053 RJ, Relator: Jose Antônio Teixeira da Silva, Data de Julgamento: 23/01/2013, Sexta Turma, Data de Publicação: 25-02-2013.

5 HIPÓTESES DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E OCORRÊNCIA DO DANO MORAL

A extinção do contrato de trabalho pode ser de forma amigável ou litigiosa. Nesta fase do contrato de trabalho as partes estarão exaltadas dispostas a informar acontecimentos, paralelos ao contrato de trabalho, existentes na relação de emprego que ensejam em um dano moral a vítima, no curso da relação de emprego ou em momento posterior a esta, neste sentido Xerxes Gusmão e Rodrigo Cambará²¹;

[...] é justamente nessa fase, na rescisão do contrato de trabalho, que os ânimos do empregado e empregador se acirram. A dispensa do empregado, por si só, já é motivo que lhe causa grande frustração, sentimento de desprezo, que não é suficiente para caracterizar o dano moral. No entanto, a partir desse momento, podem surgir entre as partes situações desagradáveis, como a troca de insulto, ofensas mútuas, acusações infundadas, dentre outras, que podem ensejar danos morais.

Na rescisão contratual a composição do litígio encontra relevância devido à frustração da dispensa do empregado causando a este um sentimento de desprezo em insatisfação profissional podendo, assim, surgir situações desagradáveis entre as partes da relação de emprego podendo ensejar na existência substancial da ocorrência do dano moral.

5.1 Extinções Do Contrato De Trabalho Mediante Falta Grave ou Rescisão indireta do contrato de trabalho e a ocorrência do dano moral

A rescisão do contrato de trabalho mediante falta grave ocorre quando a justificativa da dispensa do empregado, na forma da lei, acontece quando a gravidade e que justificam a rescisão do contrato de trabalho, sem ônus para o empregador. Constitui falta grave a prática de qualquer dos elementos a que se refere o artigo 482 (quatrocentos e oitenta e dois) da Consolidação das Leis de Trabalho, e, inclusos no artigo 158 (cento e cinquenta e oito) da Consolidação das Leis de Trabalho, caso em que o empregado se recusa injustificadamente a utilizar equipamento de proteção, também no que fora acrescida pela lei 12.619/12, hipótese em que o motorista profissional se recusa a submeter-se a teste e programa de uso de drogas e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador. Quando por sua repetição ou natureza representam séria violação dos deveres e obrigações do empregado, artigo 493 (quatrocentos e noventa e três) da Consolidação das Leis de Trabalho.

²¹ GUSMÃO, Xerxes e PAIVA, Rodrigo Cambará Arantes Garcia de. **A Reparação do Dano Moral nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTR, 2008, p. 90.

Em algumas hipóteses cabe ao empregador o ônus de requerer um inquérito para a apuração da falta grave, Sendo a acusação julgada procedente a sentença decreta a resolução do contrato. A sentença retroage à data da suspensão interrompendo os efeitos do contrato.

A autoridade judiciária pode decretar a resolução do mérito, convencida da improcedência da acusação. Nessa hipótese, condena o empregador a reintegrar o empregado no serviço e a lhe pagar os salários a que teria direito enquanto esteve suspenso. O ônus da prova que será de quem alegar o fato constitutivo.

Na hipótese de aplicação de justa causa, a rescisão contratual deverá apresentar justificativa do fato constitutivo por meio de prova lícita, nas hipóteses do artigo 482 (quatrocentos e oitenta e dois) da Consolidação Das Leis de Trabalho, na forma da lei. Porém quando a justificativa está fundamentada em ato de império da vontade do empregador pode haver ocorrência do dano moral a vítima.

O dano moral a vítima causado por alegação vazia de fundamentos feita pelo empregador, mesmo após a dispensa do empregado, gera uma obrigação de reparar o bem lesionado. A reputação do empregado que encontrasse fragilizada, tendo em vista as condições em que o empregador expôs o empregado diante da sociedade ao meio em que este desempenha sua atividade profissional e a sua família. Dano este sem limitações quanto à amplitude pública do fato e suas implicações psicológicas quanto à pessoa do empregado.

Nas hipóteses do artigo 482 (quatrocentos e oitenta e dois) da Consolidação Das Leis de Trabalho, podemos constatar a existência do dano moral causado a pessoa do empregador, sendo este, pessoa física ou jurídica, tendo em vista o dano moral como evento danoso, neste sentido Maria Elena Diniz²²;

[...] dano moral é a lesão a interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica provocada pelo fato lesivo que o dano moral não é a dor, a angústia, o desgosto, a aflição espiritual, a humilhação, o complexo que sofre a vítima do evento danoso, pois esses estados do espírito constituem a consequência do dano.

Em conjecturas como: Improbidade, Negociação habitual por conta própria, Desídia do empregado, Violação de segredo da empresa, Insubordinação, Ato lesivo da honra e da boa fama praticado contra qualquer pessoa em serviço inclusive ofensas físicas, podem ser

²² DINIZ, Maria Elena. **Revista Literária de Direito**, Janeiro/fevereiro de 1996, Ano II, n.9, pág. 8, <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI156858,91041O+dano+moral+da+pessoa+juridica,acao> em 20 de junho de 2014.

admitidos um prejuízo moral a imagem do empregador provocado por ato lesivo do empregado. Neste sentido, o Tribunal Regional do Trabalho²³ posiciona seu entendimento;

DANO MORAL PRATICADO POR EMPREGADO CONTRA A EMPREGADORA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Uma vez que a empregada, agindo nessa condição, pratica ato de improbidade capaz de macular a reputação e a imagem da empresa perante a sociedade, incorre em ato ilícito com prejuízo à honra objetiva de sua empregadora e, por isso, tem o dever de indenizar o dano moral daí decorrente, exegese dos artigos art. 5º, X da CR/88, 52, 186 e 927 do Código Civil.

A pessoa jurídica mesmo sendo um ente não sentimental pessoal, tem uma imagem a proteger com exemplo a qualidade dos serviços prestados, a sua reputação, o seu crédito no mercado de trabalho, estes são elementos que podem descaracterizar a pessoa jurídica e atribuir a esta uma nova reputação vinculada à conduta de seu empregado, reduzindo por sua imagem a sua aferição de lucros.

Porém havendo a comprovação da existência da motivação da rescisão contratual por justa causa, o fato deve ser comprovado com provas contundentes que direcionam e comprovem a existência do fato gerador e a comprovação da prática do ato pelo empregado, segundo Américo Luís Martins da Silva as hipóteses que ocorrem com mais frequência são;

- a) O empregado que é difamado ou caluniado por seu empregador (por exemplo, uma justa causa gravíssima, com fortes adjetivos, como de furto, fato suficientemente grave para abalar os alicerces do trabalhador-cidadão, repercussões seriíssimas na sua família e que depois de longos anos de discussão na Justiça do Trabalho descobre-se finalmente que tudo não passou de uma justa causa fabricada;
- b) As informações passadas pelo empregador às outras empresas, com intuito de prejudicar seu empregado, taxando-o de indisciplinado, bademeiro, enfim, de indivíduo perigoso, o suficiente para fechar as portas do mercado de trabalho, colocando-o assim à margem de dificuldades que produzem abalos irreversíveis na sua personalidade, no âmbito familiar, quiçá, na sociedade²⁴.

Quanto à hipótese de rescisão indireta, ocorre quando o próprio empregado alega nas hipóteses previstas, podendo haver a inversão do ônus da prova, uma condição indevida no trabalho que confronta diretamente os dispositivos celetistas de maneira que este rescinde o contrato de forma judicial tendo acesso a todas as suas verbas trabalhistas.

A rescisão indireta quando a alegação não o produz efeito probatório desejado causar o dano moral à pessoa do empregador sendo esta de natureza monetária de maneira a ferir a reputação da empresa no mercado de trabalho, conferindo a esta a ocorrência do dano moral.

²³ TRT- 23 - RO: 749200800923004 MT 00749.2008.009.23.00-4, Relator: DESEMBARGADOR TARCÍSIO VALENTE, Data de Julgamento: 24/03/2009, 1ª Turma, Data de Publicação: 26/03/2009

²⁴ SILVA, Américo Luís Martins Da. **O dano moral e a sua reparação civil**, p. 313.

A rescisão indireta tem sua ocorrência bem frequente, em especial a concernente ao assédio moral sendo esta qualificada na forma de toda e qualquer conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, ações, gestos, ou por escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Neste sentido o Tribunal Regional Do Trabalho²⁵.

ASSÉDIO MORAL COMPROVADO- RESCISÃO INDIRETA - Configura-se a despedida indireta do contrato de trabalho quando o abalo psicológico, decorrente da conduta do empregador, altera substancialmente a vida pessoal e profissional do empregado, inculcando-lhe no espírito terror de tal monta que torna insuportável relação de emprego.

A Consolidação das Leis do Trabalho, como tratado anteriormente, versa acerca de situações capazes de ensejar a rescisão indireta. O dano moral causado deve ser reparado, e este conceito deve ser estendido aos casos onde haja prática de assédio moral, tendo encontrado este, respaldo na jurisprudência brasileira, para aplicação de sanção para coibir tal conduta.

Diante da ausência de legislação específica referente ao assédio moral na relação de emprego, a Justiça do Trabalho através de jurisprudências determina novas tendências em busca de uma efetiva prestação jurisdicional adequada. Mesmo carente de dispositivo específico, inova trazendo a possibilidade de repressão à prática advinda de tempos remotos, porém constatada apenas recentemente pela doutrina e combatida nos dias de hoje pelas recentes decisões dos Tribunais.

A rescisão indireta do contrato de trabalho tem implicações por sua própria natureza, diretas com a existência do dano moral, pois as situações explicitadas no artigo 483 (cento e oitenta e três) da Consolidação das Leis de Trabalho relata à existência do dano direto a pessoa do empregado tendo em vista o caráter degradante da pessoa do ofendido sendo a agressão causada pelo à vítima ferindo o direito à personalidade causando um dano psíquico-emocional a esta.

A falta de uma legislação específica termina por descaracterizar a natureza existencial do dano moral, sendo a rescisão indireta unicamente responsável por coibir esta conduta do

²⁵ TRT-7 - RO: 2045002120085070004 CE 0204500-2120085070004, Relator: ROSA DE LOURDES AZEVEDO BRINGEL, Data de Julgamento: 07/06/2010, TURMA 2, Data de Publicação: 01/07/2010 DEJT

empregador afastando a aplicação do dano moral, desta maneira sendo relevados os efeitos necessários desejados a aplicação da reparação moral.

A rescisão indireta decorre de descumprimento de obrigação legal contratual onde o empregador por ato de descumprimento legal do contrato de trabalho gera o direito a rescisão contratual por parte do empregado, na forma da lei.

Por outro viés, como visto anteriormente o dano moral é caracterizado na decorrência de uma conduta indevida que aflige o empregado em diversos aspectos físico, emocional, sentimental, entre outros que denigrem a pessoa do empregado de maneira intensa, dirigidos aos próprios direitos de personalidade.

6 CARÁTER EXISTENCIAL DAS PROVAS CABÍVEIS NA DO DANO MORAL

A prova é responsável e objetiva no sentido de produzir um estado de plena convicção no que confere a decisão, para sua convicção, a respeito da existência ou não de um fato, ou da verdade ou falsidade de uma afirmação sobre uma situação de fato, que se considera de interesse para a solução judicial ou solução de um processo.

Portanto na pretensão de provar a existência do dano moral poderá exigir uma prova direta, evidentemente, como atestados médicos ou com o depoimento de duas ou três testemunhas, que se demonstrará a dor, o sofrimento, a aflição, o dano moral alegado, em juízo, a reparação Contrariando a tese de que o dano moral é provado por sua própria existência, Rodolfo Pamplona Filho²⁶;

[...] definitivamente, não vemos motivos para que a presunção seja absoluta, sem a possibilidade de admissão de prova em contrário, quando inexistente determinação legal nesse sentido. Embora difícil, não se pode cercear o direito do réu de tentar produzir prova da inexistência do dano alegado.

A prova em caráter comprovatório da existência do dano moral causado deverá conter; a indicação o fato, comprovação do dano moral causado, o sujeito que provocou a lesão moral a vítima e a indicação da extensão do dano causado para que o magistrado procure aferir uma decisão no sentido de reparar o bem lesionado. Porém a prova acerca do dano moral não possui objetividade no sentido de comprovar a extensão do dano causado gerando uma insegurança jurídica acerca da dimensão do dano moral causado a vítima, tendo em vista que este não poderá ser dimensionado de forma visível, quanto a sua extensão.

6.1 Pressupostos da responsabilidade civil pelo dano moral trabalhista

A reparação da lesão moral é importante no estudo da prova. Observamos a indicação dos pressupostos para que o dano seja reparado de forma indenizável. A responsabilidade civil pelo dano moral trabalhista se assenta nos seguintes pressupostos;

- a) a controvérsia ser oriunda de uma relação de trabalho;
- b) o fato ser lesivo a direito da personalidade do empregado;
- c) a imputabilidade ao empregador;
- d) o nexo de causalidade e
- e) o dano moral.

²⁶ FILHO, Rodolfo Pamplona. **O Dano Moral na Relação de Emprego**. São Paulo: LTR, 1998, p. 117.

O fato lesivo apresenta-se na agressão aos direitos de personalidade do ofendido. Quando o fato lesivo é contrário a direito, a repercussão no interior moral do ofendido deverá ser analisada ingressando ao dever da reparação.

A imputabilidade indica para a aptidão para a função de restituidor ou ofendido da reparação, que no âmbito trabalhista pode ser imputado ao trabalhador na condição de hipossuficiência na relação de emprego. Na justiça do trabalho, para a realização do ressarcimento, não se cogita a imputabilidade do dano moral causado ao empregador pelo empregado, por ausência de disposição legal ou jurisprudencial sobre o assunto.

O nexos de causalidade representa a relação de causa e efeito entre a conduta do empregador e o dano aferido pelo ofendido, necessária é a demonstração de que o dano não teria ocorrido estando ausente a conduta do empregador. Gerando, assim, o fato causador. Neste sentido Paulo Luiz Netto Lobo²⁷; *O dano moral diz respeito à esfera ética da pessoa ofendida, qualquer ofensa a direito de personalidade, da ofensa à integridade física, à ofensa à integridade moral, é fato ilícito que dá ensejo à indenização por dano moral.*

Podemos adicionar, ainda, que, a má-fé do empregador na responsabilização civil pelo dano moral trabalhista é irrelevante, sendo suficiente a sua comprovação apenas a temeridade e imprudência do causador do dano moral.

6.2 Ônus da prova

Na Consolidação Das Leis De Trabalho, encontramos simples disposição sobre a distribuição do ônus da prova²⁸. O ônus da prova tem como característica não possuir o caráter de obrigação, no sentido de que está presente no dever de comprovar o fato. Essa indicação presente nos artigos 14 (quatorze), 340 (trezentos e quarenta) e 341 (trezentos e quarenta e um) do Código De Processo Civil, quando violado, ensejam nas sanções administrativas presentes nos artigos 16 (dezesesseis), 17 (dezessete), 18 (dezoito) e 22 (vinte e dois) do Código De Processo Civil.

Com a indicação de inadmissibilidade no litígio, as partes se oneram com o mesmo risco. A norma jurídica é fixa, portanto, encargos distribuídos entre as partes, nesse sentido, se

²⁷ LOBO, Paulo Luiz Netto. **Direito das Obrigações**. Brasília: Ed. Brasília Jurídica, 1999, p.141.

²⁸ Consolidação Das Leis de Trabalho, Art. 818. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

enquadram a regra do ônus da prova, contida no art. 333 (trezentos e trinta e três) do Código de Processo Civil²⁹.

Na ação trabalhista de dano moral o autor possui o ônus da prova do fato constitutivo da obrigação de indenizar, perdendo o pleito caso não a produza. Em relação ao réu, para não sucumbir em função da prova produzida pelo autor, deverá produzir a prova dos fatos extintivos da referida obrigação. No art. 334 (trezentos e trinta e quatro) do Código De Processo Civil, define a prova presumida. O Boletim de Ocorrência serve de início de prova, O registro policial da ocorrência beneficia-se da presunção *juris tantum*, prevalecendo até prova em contrário, ainda, quando se encontra corroborado por outros elementos de prova.

A testemunha na ação de dano moral trabalhista declara o que tem conhecimento acerca dos fatos sobre os quais o reclamante baseia o pedido de indenização por danos morais, ou, é chamada a depor perante o magistrado relatando suas percepções sensoriais acerca do que foi alegado. Neste tipo de prova, o importante é averiguar os depoimentos.

Quanto à produção da prova os tribunais tem se manifestado no sentido de que a prova deve ser apresentada pelo autor, o tribunal regional do trabalho 12ª Região³⁰ entende como;

DANO MORAL–AUSÊNCIA DE PROVA – IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO. Ao pleitear indenização por danos morais, deve o trabalhador, sob pena de improcedência do pedido, demonstrar ter sofrido humilhação, constrangimento ou vergonha de tal gravidade que lhe causaram abalo psicológico.

Em contraponto a presunção da culpa do empregador em relação à lesão moral do empregado poderá ser comprovada de imediato sem a apresentação de prova sendo o caso comprovado por se constatar a abrangência pública do fato. O magistrado pode, portanto, presumir a lesão moral. Quando no contrário, haverá a necessidade de prova pelo trabalhador.

²⁹Código de Processo Civil Brasileiro, **Art. 333**. O ônus da prova incumbe:

I- ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II- ao réu, quanto à existência de fato impeditiva, modificativa ou extintiva do direito do autor.

Parágrafo único. É nula a convenção que distribui de maneira diversa o ônus da prova quando:

III- recair sobre direito indisponível da parte;

IV- tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.

³⁰ TRT 12ªR., 3.ª T. ROV 3494/2003.027.12.00-9, Ac

7 PROCESSO ATRIBUTIVO DE VALOR

Para pleitear a reparação do dano moral, o processo de atribuição de valor utilizado pelo magistrado deve conter um critério de proporcionalidade pautado na extensão do dano lesionado, porém, não indicam que o juiz esteja autorizado a fixar desmesuradas quantias a título de indenização por dano moral, neste sentido Tribunal Superior Do Trabalho³¹.

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. A restrição ao uso de toaletes pela empresa não pode ser considerada conduta razoável, pois configura afronta à dignidade da pessoa humana e à privacidade, aliada ao abuso do poder diretivo do empregador. Esta Corte Superior entende que a conduta patronal, caracterizada pela restrição e fiscalização do uso dos toaletes, expõe o trabalhador a constrangimento desnecessário, ensejando a condenação ao pagamento da indenização por dano moral. Recurso de revista não conhecido. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. OPERADOR DE TELEMARKETING. O observa-se que as atividades desenvolvidas pela obreira não se enquadram naquelas descritas no Anexo 13 da NR 15 da Portaria 3.214/78, do Ministério do Trabalho. De outro lado, a jurisprudência desta Corte uniformizadora, cristalizada na Orientação Jurisprudencial nº 4, I, da SBDI-I, consagra tese no sentido de que somente é devido o adicional de insalubridade quando a atividade insalubre encontra-se descrita na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (art. 190 da CLT), não bastando a constatação de insalubridade por laudo pericial ou de interpretação extensiva da norma. Recurso de revista conhecido e provido. REMUNERAÇÃO DE DESEMPENHO.

A indenização por dano moral tem em sua natureza uma forma de compensação. Implica em dever de a estipulação limitar-se a padrões razoáveis, não podendo se constituir em um benefício imediato ao lesionado. A natureza do dano moral não pode justificar a título de punição exemplar.

A inobservância destas averiguações de cautela somente fará desmerecer o Poder Judiciário Trabalhista, algo condenável jurídico, ético e moral, Nas palavras de João de Lima Teixeira Filho³²;

Precisamente porque sua função é satisfatória, descabe estipular a indenização como forma de ‘punição exemplar’, supostamente inibidora de reincidências ou modo de eficaz advertência a terceiros para que não incidam em práticas símiles. Os juízes deverão agir com extremo comedimento para que o Judiciário não se transforme, como nos Estados Unidos, num desaguadouro de aventuras judiciais à busca de uma sorte grande fabricada por meio dos chamados “*punitiva damejes*” e suas exacerbadamente polpudas e excêntricas indenizações.

³¹ TST - RR: 815000920065040013 Relatores: Augusto César Leite de Carvalho Data de Julgamento: 09/10/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/02/2014.

³² TEIXEIRA, Filho João de Lima, “O Dano Moral no Direito do Trabalho” in “Revista LTR”, vol. 60, nº 09, Setembro de 1996, p. 1172.

A função reparatória do dano moral deve atingir uma sensibilidade extrema na sua função de quantificar monetariamente um sentimento de recomposição moral no sentido de atingir a função a que se propõe atingido, assim, o seu elemento constitutivo que enseja a sua própria existência.

A negativa de que a compensação pecuniária debela nas condenações judiciais, seja por influxos do cenário econômico, antes instável e agora em fase de estabilização, seja pela maior liberdade do magistrado em fixar a valoração do dano moral, devendo fazer revestido em prudência e norteado por algumas premissas, sendo estas: a extensão do fato inquinado, número de pessoas atingidas, de assistentes ou de conhecedoras por efeito de repercussão, permanência temporal, o sofrimento imediato, se o ato ilícito foi venial ou grave, doloso ou culposo, antecedentes do agente, a reincidência do infrator deve agravar a reparação a ser prestada ao ofendido, situação econômica do ofensor e razoabilidade do valor.

Sendo assim a valoração do dano moral torna-se eficaz a produzir seus efeitos necessários ao que concerne a pretensão de reparar o dano moral causado, suprindo o pedido da vítima do dano moral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema tem bastante abrangência na vida cotidiana, analisando a sua ocorrência na sociedade, como foi tratado neste trabalho, e conotando a sua proporção, deve ser tratado com cautela, que, por muitas vezes, encontra-se irrecorrível pelo sistema judiciário.

O mérito que hodiernamente a doutrina procura definir é o limite do que podemos entender como atividade gerenciadora do empregador e o confronto moral da personalidade do trabalhador, ou seja, a inexistência de dispositivos que regulem a ocorrência do dano moral especificamente no tocante a sua natureza jurídica.

Em síntese, o elemento existencial torna-se invisível fisicamente, tornando o trabalhador moralmente consternado no ambiente de trabalho, sendo este unicamente responsável pela composição do lastro probatório. O magistrado no momento em que se depara com o mérito da questão, com base em elementos não plausíveis e invisíveis, que dificultam a comprovação da existência do dano e sua própria extensão, personalizada de acordo com o caso concreto, encontra uma grande dificuldade no processo de liquidação do dano moral.

No presente trabalho, que tem a pretensão de demonstrar exaustivamente as composições existenciais do dano moral trabalhista, e comprovar a indicação efetiva e real da aplicação dos dispositivos legais, contendo a pretensão de demonstrar na doutrina e jurisprudência a insuficiente composição legal relativa ao dano moral trabalhista na sociedade hodierna, cabendo, por diversas vezes, ao próprio magistrado a função de indicar uma aplicação dos dispositivos responsáveis, sendo esta uma atribuição da lei ausente e insuficiente neste sentido. Assim causando uma insegurança jurídica no sentido de ser escassa a legislação na sua composição atual para suprir a sua proporção real inerente a justiça do trabalho.

Tivemos como objeto o estudo do dano moral como dano extrapatrimonial causado a pessoa do trabalhador em decorrência da relação trabalhista, operando uma análise sobre os aspectos valorativos do dano moral na justiça do trabalho.

A reparação do dano deve estar munida de legalidade em todo seu teor de retribuição a que se propõe reconstruir a integridade da personalidade da pessoa vitimada, que, tem reduzido o seu direito de personalidade, assim causado a existência de dano moral a vítima.

Gerando a parte contrária o dever de repará-lo como tratamos anteriormente tendo a pretensão de comprovar que o descumprimento da norma celetista é fato ilícito e resulta em dano moral à vítima figurada na pessoa do trabalhador, tendo em vista o seu caráter de vulnerabilidade na relação de trabalho.

Na verdade este estudo, contribuição tão modesta quanto despretensiosa, visa destacar o dano moral de natureza trabalhista como uma redução à própria personalidade daquele que se torna referencial da fragilização pessoal que o dano moral de natureza extrapatrimonial confere.

Sendo assim a valoração do dano moral, se propõe em seu caráter de reparação ao dano causado na forma de paliativo ao sofrimento da vítima, figurado na pessoa do trabalhador conforme explicitamos. Em contraponto a valoração do dano moral se propõe como uma forma de retribuição ao mal causado, obtendo em sua liquidação a intenção de reprimir a conduta agressiva que lesiona o patrimônio pessoal da vítima, originando o dano moral trabalhista.

ABSTRACT

Keywords: Damage. Victim. Accountability. Repair.

This research will be doctrine and jurisprudence regarding the valuation of moral damages in the labor courts. This theme of marked importance in labor courts by their frequent occurrence and the character of subjectivity of their decisions has been discussed for its coverage currently. Studies by scholars and jurists proved that moral damages can also occur in the social and family environment, yet research aims to address the incidence of this phenomenon in labor relations, addressing a study of causes and consequences as a form of reparation to victims. Verified the possibilities of moral damage in the relation of subordination of the employee, the ratio of irregular employment and chances of termination of employment contract and also in case of termination of the employment contract and the evaluation of evidence applicable. Found value in the value assignment a moral damage the end of the discussion process. This research aims to demonstrate, through the legal grounds that workers subjected and exposed to any situation that characterizes the moral damage labor is illegal act, demonstrating that through the accountability of the perpetrator may seek compensation for moral damages. Finally in conclusion the claim to prove the doctrine and jurisprudence in today's society fitting, several times, to own magistrate function indicate a responsible application of devices, this being an assignment of the law that, absent in the sense of the real value, makes the valuation of subjective moral damages.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridas no ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 14724: **Informação e documentação, Trabalhos acadêmicos**, Apresentação. 17.03.2011 ed. Rio de Janeiro- RJ: @abnt2011, 2011. P. 11.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação Civil por danos morais**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

BRASIL. Constituição (2004). **Emenda Constitucional nº 45**, de 30 de dezembro de 2004. Lex: legislação federal. 1. ed. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm>. Acesso em: 16 jun. 2014

_____. Constituição (2004). **Decreto Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando; Lex: consolidação das leis de trabalho. Disponível em: <<http://www.artclt.com.br/2008/06/13/artigo-483/>>. Acesso em: 17 jun. 2014.

CAMPOS, Leandro Machado. **O dano moral na relação de trabalho: uma abordagem jurisprudencial**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 87, abr. 2011. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9393>. Acesso em maio 2014.

DINIZ, Maria Elena. **Revista Literária de Direito**, Janeiro/fevereiro de 1996, Ano II, n.9, pág. 8. <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI156858,910410+dano+moral+da+peessoa+juridica,acesso> em 20 de junho de 2014.

FILHO, Rodolfo Pamplona. **O Dano Moral na Relação de Emprego**. São Paulo: LTR, 1998, p. 117.

GUSMÃO, Xerxes e PAIVA, Rodrigo Cambará Arantes Garcia de. **A Reparação do Dano Moral nas Relações de Trabalho**. São Paulo: ed. LTR, 2008, p. 90.

LOBO, Paulo Luiz Netto. **Direito das Obrigações**. Brasília: Ed. Brasília Jurídica, 1999, p.141.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano Moral decorrente do contrato de trabalho**. 2ªed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 6-11.

MIRANDA, Maria Bernadete. **O Dano Moral no Direito do Trabalho**. 2012. Disponível em:<<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:msXOI5sQIOcJ:www.direitobra sil.adv.br/arquivospdf/aulas/dt/A8.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 14 jun. 2014.

MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. **Tratado de direito privado**. Atual. Vilson Rodrigues Alves. 2. ed. Campinas: Bookseller, 2000. Pag. 216.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Dano Moral e Justiça do Trabalho** - Página 2/2. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 51, 1 out. 2001. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/2014>>. Acesso em: 23 jun. 2014.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 9. 1ªed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade civil**. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.