PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O *QUANTUM* INDENIZATÓRIO

AFERIÇÃO DO *QUANTUM* E FINALIDADES DA REPARAÇÃO

ORIENTANDO (A) – DANIEL MENDONÇA DE PINA OLIVEIRA
ORIENTADOR (A) - PROF. (A) MA. CARMEN DA SILVA MARTINS

GOIÂNIA
2020

DANIEL MENDONÇA DE PINA OLIVEIRA

DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O *QUANTUM* INDENIZATÓRIO

AFERIÇÃO DO *QUANTUM* E FINALIDADES DA REPARAÇÃO

Projeto de Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).
Prof. (a) Orientador (a) – Ma. Carmen da Silva Martins.

GOIÂNIA

2020

DANIEL MENDONÇA DE PINA OLIVEIRA

DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O *QUANTUM* INDENIZATÓRIO

AFERIÇÃO DO *QUANTUM* E FINALIDADES DA REPARAÇÃO

Data da Defesa: 19 de novembro de 2020.

BANCA EXAMINADORA

_____

Orientadora: Prof. Ma. Carmen da Silva Martins.

Nota:

_____

Examinadora Convidada: Prof. Ma. Cláudia Glênia Silva de Freitas.

Nota:

SUMÁRIO

RESUMO..... 4
INTRODUÇÃO..... 5
1 CONCEITOS DE DANO MORAL NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO..... 6
2 ESPÉCIES DE DANO MORAL NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO..... 9
2.1 QUANTO AO SUJEITO QUE CAUSOU
A VIOLAÇÃO E À VIOLAÇÃO..... 9
2.2 DANO MORAL COLETIVO..... 10
3 QUANTIFICAÇÃO E FINALIDADES DA
INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL..... 12
3.1 QUANTIFICAÇÃO DA INDENIZAÇÃO
POR DANO MORAL..... 12
3.2 FINALIDADES DA INDENIZAÇÃO
POR DANO MORAL..... 14
CONCLUSÃO..... 15
REFERÊNCIAS..... 16

DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O *QUANTUM* INDENIZATÓRIO

AFERIÇÃO DO *QUANTUM* E FINALIDADES DA REPARAÇÃO

Daniel Mendonça de Pina Oliveira, acadêmico do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, e-mail: dmdaniel44@gmail.com

RESUMO

O presente estudo abordou os conceitos e espécies de dano moral nas relações de trabalho, tratando de pontuar como se quantifica esse dano no Brasil hoje e as finalidades da reparação indenizatória. As previsões legais que asseguram o direito à indenização por dano moral tem como objetivos a defesa e a manutenção da dignidade da pessoa humana, de modo que, no ambiente laboral, também funciona como um ressarcimento à agressão sofrida. O seguinte estudo buscou trazer uma maior compreensão do que é o dano moral na seara trabalhista e a extrema relevância de uma reparação justa e eficaz, não somente para o trabalhador que foi vítima da ofensa, mas para toda a sociedade.
Palavras-chave: Relações Trabalhistas; Dano Moral; *Quantum* Indenizatório.

ABSTRACT

The present study addressed the concepts and types of moral damage in labor relations, trying to point out how this damage is quantified in Brazil today and the purposes of compensation reparation. The legal provisions that ensure the right to indemnity for moral damage aim to defend and maintain the dignity of the human person, so that, in the work environment, it also works as a compensation for the aggression suffered. The following study sought to bring a greater understanding of moral damage in the field of labor and the extreme relevance of fair and effective reparations, not only for the worker who was the victim of the offense, but for the whole of society.
Keywords: Labor Relations; Moral Damage; Quantification of Indemnity.

INTRODUÇÃO

É inquestionável a ocorrência de abuso de poder nas relações de trabalho desde o surgimento destas, o que traz incontáveis malefícios e compromete-as em vários aspectos. O abuso de poder em alguma circunstância do vínculo laboral pode acarretar o dano moral, daí a indispensabilidade de que o trabalhador reconheça situações de abuso e entenda seu direito a ser indenizado.

É mister notar a atualidade da discussão acerca do dano moral decorrente das relações de trabalho, uma vez que o mesmo sofreu modificações com a reforma trabalhista de 2017. De grande importância para o exercício profissional, a conduta no ambiente de trabalho é levada em consideração pelos julgadores no momento de quantificar indenizações, objetivando uma reparação justa e eficaz pelo dano sofrido.

Faz-se necessária a realização desta pesquisa para promover uma maior compreensão do quanto o instituto do dano moral influi no contexto laboral. O presente estudo tem como objetivos principais verificar e explicar os conceitos e espécies de dano moral nas relações trabalhistas e analisar a apuração do quantum indenizatório e as finalidades da reparação.

A modalidade da pesquisa é bibliográfica. As fontes do seguinte estudo foram livros e artigos de estudiosos do assunto. Serão apresentadas três seções denominadas: Conceitos de Dano Moral nas Relações de Trabalho; Espécies de Dano Moral nas Relações de Trabalho; Quantificação e Finalidades da Indenização por Dano Moral.

A primeira seção abordará os significados e definições do dano moral trabalhista, ressaltando a relevância da indenização e os sujeitos da responsabilidade. A segunda seção tratará dos tipos de dano moral trabalhista quanto ao sujeito que causou a violação e a espécie de violação, bem como do dano moral coletivo na seara laboral. A terceira seção trará o esclarecimento sobre o *quantum* indenizatório por dano moral trabalhista e como ele é aferido, apresentando também as finalidades da reparação.

1 CONCEITOS DE DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O abuso de poder nas relações de trabalho pode ocorrer de diversas formas, mas Cassar (2014, p. 908) entende que “em suma, é abusivo o empregador lançar dúvidas sobre o empregado, seja durante o contrato, antes (pré-contratual) ou na ruptura”. Segundo a doutrinadora, desacreditar a honestidade, a moralidade, a competência, a eficiência ou a responsabilidade do empregado no exercício das atribuições profissionais é o que caracteriza abuso de poder no âmbito trabalhista. O abuso de poder gera o dano moral, que pode ser conceituado como:

> O resultado de uma ação, omissão ou decorrente de uma atividade de risco que causa lesão ou magoa bens ou direitos da pessoa, ligados à esfera jurídica do sujeito do direito (pessoa física, pessoa jurídica, coletividade etc.). É o que atinge o patrimônio ideal da pessoa ou do sujeito de direito (CASSAR, 2014, p. 907).

Dano moral é um instituto que adquiriu maior visibilidade após a Constituição Federal de 1988, tendo ampla discussão com a instituição do Código de Defesa do Consumidor devido às divergências nas relações de consumo, vindo a consagrar-se, posteriormente, também nas relações laborais. Todavia, com o surgimento e avanço das indenizações na seara trabalhista, tem se falado, pejorativamente, em indústria do dano moral. Sobre essa provocação, faz-se necessário pontuar que:

> Não há indústria sem matéria prima, e o fato de se ter um grande número de ações com esta tipologia poderá significar, por outro lado, que as pessoas estão sofrendo danos injustos e por tal motivo, exercendo seus direitos, como cidadãos atuantes (LAZZARIN, 2010, p. 19).

A ilicitude de se causar dano moral a outrem está disciplinada no art. 186 do Código Civil, que dispõe “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Enquanto a Constituição Federal, em seu art. 5º, incisos V e X, garante o direito à indenização àqueles que foram vítimas de dano moral:

> 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: 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 a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Logo, dano moral não é futilidade, nem ao menos dispensável, e a indenização decorrente dele no ambiente trabalhista é direito daquele que sofreu a

lesão. Diferentemente do dano material que emerge da agressão ao patrimônio, o dano moral surge da violação extrapatrimonial. É possível afirmar então que dano moral “é aquele que atinge os bens e direitos de cunho personalíssimos, sem conteúdo pecuniário”, segundo Lazzarin (2010, p. 20). Portanto:

> O dano moral é baseado no atingimento (lesão) de algo que não é patrimonial, ou seja, extrapatrimonial. Tal extrapatrimonialidade é caracterizada pelos direitos de personalidade, quais sejam o direito à vida, à honra, à imagem, integridade física, liberdade sexual, não discriminação, etc. Essa caracterização é que tenta fornecer o conceito positivo de dano moral (AMARAL, 2015, p. 10).

Dano moral é uma lesão ao direito da personalidade que recebe valoração pecuniária objetivando reduzir os prejuízos imateriais suportados pela vítima. Ações de reparação de danos morais sofridos no ambiente trabalhista têm como finalidade amenizar os impactos dos danos psíquicos ou morais aos quais o empregado foi submetido, segundo Cunha, Fernandes e Gomes (2015, p. 3).

Ressalta-se que não se deve confundir o dano moral com o patrimonial, sendo fundamental atentar-se às hipóteses que compõem um ou outro:

> O mero descumprimento de obrigações legais e contratuais não causa dano moral. Desta forma, o empregador que demite sem pagar saldo de salário e parcelas da rescisão não causou prejuízos à moral do trabalhador. Aí o dano foi meramente patrimonial, passível de exata quantificação legal. Não pagar horas extras, não assinar a CTPS do empregado, não depositar o FGTS ou deixar de pagar salários constituem motivos para o empregado aplicar justa causa no empregador – art. 483, *d*, da CLT e não se qualificam como dano moral e sim patrimonial (CASSAR, 2014, p. 908 – 909).

É importante observar que, para a configuração do dano moral, não é preciso que as ofensas que o determinam sejam repetidas e reiteradas. Além do mais, caso isso ocorra, estará evidenciado o assédio moral, que:

> Consiste na exacerbação desarrazoada e desproporcional do poder diretivo, fiscalizatório ou disciplinar pelo empregador de modo a produzir injusta e intensa pressão sobre o empregado, ferindo-lhe o respeito e a dignidade. Esta conduta pode se enquadrar em distintas alíneas do art. 483 da CLT (“a”, “b”, “d”, “e” e “f”), embora se insira mais apropriadamente, de maneira geral, na regra vedatória do rigor excessivo (alínea “b”) (DELGADO, 2010, p. 1131).

No que se refere aos sujeitos da responsabilidade, a própria vítima é a legitimada para ingressar com a ação de reparação de danos morais contra aquele que lhe causou o dano. Porém, em caso de morte, apesar de o art. 11 do Código Civil estabelecer a intransmissibilidade dos direitos da personalidade, serão transmitidos os efeitos patrimoniais dos danos morais aos sucessores do sujeito lesado com base no art. 943 do mesmo diploma legal, que estabelece “o direito de exigir reparação e a obrigação de prestá-la transmitem-se com a herança”.

A possibilidade de os herdeiros postularem, dano moral sofrido pelo *de cujus* embasa-se, não no fato de que o herdeiro sucede no sofrimento da vítima do dano moral, mas na sucessão quanto ao direito de ação que o morto, quando vivo, tinha contra o autor do dano, segundo Lazzarin (2010, p. 27). Concordando com a autora, “o direito de ação de indenização do dano moral é de natureza patrimonial e, como tal, transmite-se aos sucessores”.

Cassar (2014, p. 908) exemplifica casos comuns de dano moral nas relações laborais como diminuir a capacidade laborativa do empregado, por meio de comentários maldosos, divulgações, notas e publicações; dispensar o empregado por um crime e divulgar tal informação de modo a imprimir no empregado um aspecto de desonestidade; impedir nova colocação de empregado faltoso difundindo a falta que praticou para outras empresas para que ninguém queira contratá-lo; dentre outros. A seguinte decisão trata de um caso de agressão verbal no ambiente de trabalho:

> APELAÇÃO CÍVEL. RESPONSABILIDADE CIVIL. AÇÃO INDENIZATÓRIA POR DANOS MORAIS. AGRESSÃO VERBAL EM AMBIENTE DE TRABALHO. DANO MORAL CONFIGURADO. QUANTUM INDENIZATÓRIO MANTIDO. 1. A responsabilidade civil extracontratual subjetiva pressupõe a existência de três pressupostos, quais sejam, a conduta culposa do agente, o dano e o nexo causal entre ambos. Conjunto probatório que confirma a agressão verbal perpetrada pela ré de forma truculenta contra a autora enquanto esta trabalhava, expondo-a e maculando sua honra e imagem. 2. Danos morais. Quantum. 2.1. Danos morais evidenciados diante da humilhação sofrida pela vítima, em seu local de trabalho, perpetrada por pessoa que goza de melhor condição social. 2.2. A indenização por danos morais deve ser quantificada com ponderação, devendo atender aos fins a que se presta - compensação do abalo e atenuação do sofrimento - sem representar, contudo, enriquecimento sem causa da parte ofendida. O valor fixado pela magistrada singular (R$ 5.000,00) não merece retoque, em atenção ao princípio da proporcionalidade, a condição financeira das partes, bem com a extensão dos danos. APELAÇÃO DESPROVIDA. (TJ-RS; Apelação Cível, Nº 70083874271, Nona Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Carlos Eduardo Richinitti, Julgado em: 26-08-2020).

Como ensina Cassar (2014, p. 911), “o empregado tem direito de não ser ofendido ou lesado na sua dignidade ou consideração social. Se o empregador atacar a honra do empregado [...] causará dano moral ao trabalhador” e este gozará do direito à reparação indenizatória, tendo como parâmetro o prestígio que é concedido à sua reputação, tornando possível verificar que:

> O maior patrimônio ideal do trabalhador é a sua capacidade laborativa, que deriva da reputação conquistada no mercado, do profissionalismo, da dedicação, da produção, da assiduidade, da capacidade etc. Nesta linha de raciocínio, é de considerar ato lesivo à moral do empregado todo aquele que afete o indivíduo para a vida profissional, insultando, de forma leviana, a imagem profissional do empregado, impedindo sua ocupação profissional no mercado (CASSAR, 2014, p. 907).

2 ESPÉCIES DE DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 QUANTO AO SUJEITO QUE CAUSOU A VIOLAÇÃO E À VIOLAÇÃO

O dano moral pode ser caracterizado sob dois aspectos distintos no que se refere ao sujeito que causou a violação: vertical ou horizontal. O vertical decorre da relação entre empregados e empregadores. Cassar (2014, p. 916) pontua que o dano moral vertical se caracteriza através de vínculos trabalhistas autoritários, desumanos e aéticos onde imperam os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade e os programas de qualidade total associados à produtividade.

O dano moral vertical é separado em duas espécies: ascendente e descendente. Segundo Cassar (2014, p. 915), o dano moral vertical é ascendente quando “exercido pelos empregados contra o chefe”, podendo ser este o próprio empregador ou seu preposto, sendo descendente quando “praticado pelo superior hierárquico contra seu subordinado”.

O dano moral horizontal, por sua vez, acontece entre os próprios empregados, sem que haja qualquer interferência do empregador, concordando com Cassar (2014, p. 915 - 916), que afirma ser o dano moral horizontal menos grave que o vertical, mas pondera a respeito do mesmo que “se o empregador tem ciência da ocorrência de dano moral horizontal e nada fizer para cessá-lo, também responderá pelo dano”.

Porém, quanto ao tipo de violação, o dano moral é caracterizado como: em sentido estrito e em sentido amplo. Dano moral em sentido estrito é o atentado ao direito à dignidade da pessoa humana, princípio fundante do Estado Democrático de Direito que, exatamente por considerar invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a dignidade, estabeleceu em sua Constituição, no art. 5º, V e X, a plena reparação do dano moral, segundo Moraes (2009, p. 132).

Já o dano moral em sentido amplo abrange os diversos graus de violação dos direitos da personalidade, sendo compreendidos como as ofensas à pessoa, tanto em sua dimensão individual quanto social. Estariam inseridos, nesse contexto, os chamados novos direitos da personalidade, como a imagem, o bom nome, a reputação, os sentimentos, as relações afetivas, as aspirações, os hábitos, os gostos, os direitos autorais e as convicções políticas, religiosas e filosóficas.

2.2 DANO MORAL COLETIVO

Ainda no que se refere às espécies de dano moral, nota-se fundamental abordar o dano moral coletivo no âmbito laboral, que se caracteriza quando são lesados interesses e direitos coletivos na seara trabalhista. Para Cassar (2014, p. 918) o dano moral coletivo se estabelece “quando a agressão moral é dirigida ao grupo, à categoria”, ferindo concepções anteriormente instituídas na sociedade.

Embora sejam de natureza indivisível, os interesses e direitos coletivos, que ao serem lesionados constituem o dano moral coletivo, têm seus titulares determináveis e ligados entre si ou com a parte contrária através de uma relação jurídica, tornando possível afirmar:

> Os direitos e interesses coletivos revelam-se pela ligação jurídica que os titulares guardam entre si ou com a parte contrária, possibilitando a identificação daqueles. A relação jurídica faz com que sejam determináveis os sujeitos atingidos. Têm como características a transindividualidade e a natureza indivisível de seu objeto [...]. Kazuo Watanabe afirma que a relação jurídica base existente entre os sujeitos atingidos “é a preexistente à lesão ou ameaça de lesão do interesse ou direito do grupo, categoria ou classe de pessoas”. A relação jurídica base não tem sua origem na lesão ou ameaça de lesão ao direito metaindividual, pois ela é anterior a esta (CASSAR, 2014, p. 918).

É necessário observar que interesses coletivos são interesses da profissão ou da categoria profissional, ressaltando-se que não deve haver confusão entre interesses coletivos e interesses dos componentes de sindicatos ou dos próprios sindicatos. O que não impede que incorra em dano moral aquele que causa prejuízo ao sindicato, seja o agressor o empregador ou os próprios integrantes da entidade. Logo, é razoável ponderar que esse dano moral:

> Implica violência à boa-fé comunitária e ao dever de cuidado, fazendo emergir evidente infração ao princípio da confiança no plano das relações sociais, implicando, em regra, violação à eficácia social das fontes jurídicas comunitárias e o enfraquecimento da sua força operativa no mundo dos fatos. Assim, os comportamentos anti-sindicais que sejam identificados como danos morais sociais devem ser punidos mediante indenização com acréscimo dissuasório ou didático. O valor arbitrado a tal título deverá expressar um montante capaz de pedagogicamente desestimular a reiteração do ato lesivo e de funcionar como exemplo repressivo de comportamentos semelhantes. Estas indenizações, que atingem patrimônio difuso devem ser revertidas a fundos específicos de proteção dos interesses transindividuais violados ou em benefício de organismos que induvidosamente cuidam dos efeitos danosos emergentes do fato lesivo (MARTINEZ, 2009, p. 4).

Analisando o dano moral coletivo, Cassar (2014, p. 918 - 919) exemplifica casos explícitos do mesmo nas relações laborais. São eles: afirmação que

determinada categoria profissional é incompetente, publicação de anúncio por empregador indicando preferência por cor, idade, sexo, religião etc. (contrariando inclusive o art. 373-A da CLT), veiculação de propaganda por empresa informando o orgulho em ter apenas empregados de determinada cor, idade, sexo, religião etc., dentre outros.

Outro controverso caso que pode gerar indenização por dano moral coletivo é a revista íntima dos empregados. Conforme Martinez (2014, p. 634), constata-se "não existe no ordenamento jurídico brasileiro qualquer norma heterônoma que autorize o empregador a submeter seus empregados a um ato que, em última análise, constitui busca e apreensão pessoal". Pelo contrário, o art. 373-A, VI da CLT proíbe expressamente essa prática, vedando "proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias". Regra que, embora se refira às mulheres, estende-se também aos homens, uma vez que ambos têm direitos iguais como preceitua o art. 5º, *caput* da Constituição Federal.

É importante, ainda, no âmbito da caracterização do dano moral coletivo, compreender o *dumping* social, que pode estar configurado com o trabalho em sobrejornada ou o não pagamento de salário, por exemplo. O *dumping* social ocorre quando o empregador se omite, de forma consciente e reiterada, ao cumprimento de direitos trabalhistas objetivando o lucro. O dano moral, nestes casos, pode ser coletivo porque o prejuízo é de interesses e direitos coletivos.

> O *dumping social*, portanto, caracteriza-se pela conduta de alguns empregadores que, de forma consciente e reiterada, violam os direitos dos trabalhadores, com o objetivo de conseguir vantagens comerciais e financeiras, através do aumento da competitividade desleal no mercado, em razão do baixo custo da produção de bens e prestação de serviços. Várias são as práticas que podem configurar o *dumping social*, como o descumprimento de jornada de trabalho, a terceirização ilícita, inobservância de normas de segurança e medicina do trabalho, entre outras (TULHOLI, 2013, p. 2).

Conforme Lazzarin (2010, p. 24), "quando um dano atinge várias pessoas, cada uma delas tem o direito de exigir a reparação do responsável", premissa que fundamenta a aplicabilidade de indenizações por dano moral coletivo objetivando a reparação de falta que fere moral e valores preexistentes à lesão pois, como ensina Silva (2004, p. 132), "dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos".

3 QUANTIFICAÇÃO E FINALIDADES DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

3.1 QUANTIFICAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

No que se refere ao *quantum* da indenização por dano moral, Lazzarin (2010, p. 34) esclarece que “a indenização não pode ser ínfima, de modo a servir de humilhação a vitima, nem exorbitante, para não representar enriquecimento sem causa”. Analisando o critério adotado para quantificar, observa-se que a reforma trabalhista, incluída na Consolidação das Leis do Trabalho por meio da Lei nº 13.467, de 2017, tarifou o dano moral proveniente das relações laborais. Esse sistema tarifado ou fechado limitou o valor das indenizações aos termos do § 1º do art. 223-G da CLT:

> Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Logo, o juiz trabalhista deve ajustar o dano moral a um dos parâmetros de ofensa estabelecidos na lei, todavia, a mesma não descreve quais atos configuram cada tipo de ofensa. A Lei nº 13.467/2017 estabelece apenas critérios objetivos, nos quais o juiz deve se pautar para fazer a análise do caso concreto determinando, assim, a gravidade da ofensa. O juiz, ao apreciar o pedido de indenização por dano moral, considerará, nos termos do art. 223-G, da CLT:

> I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa.

Mas Lazzarin (2010, p. 34) defende que o juiz trabalhista não pode deixar de levar em conta, além dos critérios previstos na legislação, o tipo de ocorrência, o sofrimento para a própria pessoa e familiares, as circunstâncias de fato, como a divulgação maior ou menor, e as consequências psicológicas duráveis para a vítima. É relevante pontuar também que incidem correção monetária e juros de mora sobre o valor da indenização por danos morais. Concordando com Cassar (2014, p. 924), “tanto os juros como a correção monetária incidem a partir da data de seu arbitramento, pois é neste momento que as partes conhecem o valor devido”.

Aponta-se, amplamente, o fato de que a implantação do dano moral tarifado na esfera das relações de trabalho fere o princípio da igualdade já que, segundo Fleury (2018, p. 3), concebeu-se uma "discriminação dos trabalhadores por nível de renda, balizando o dano imaterial por eles sofridos segundo sua faixa salarial". Esse limite indenizatório máximo atrelado ao salário, para a autora, constitui uma afronta ao princípio da isonomia pois resulta em indenizações diferentes, ainda que procedentes da mesma ofensa moral. Logo:

> As mudanças aplicadas pela reforma trabalhista trazem como consequência o estabelecimento de indenizações com limites pré-fixados de acordo com o salário de cada trabalhador. O problema dessa sistemática é o fato de declarar, mesmo que sem intenção, que a dor pela perda da vida do executivo de uma companhia, por exemplo, necessariamente vale mais que a de um faxineiro da mesma empresa (FURLAN, 2019, p. 3).

Faz-se necessário abordar a hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador em uma ação trabalhista em que se requer danos morais, diante da qual é possível ponderar:

> Há um agravante, pois na seara cível presume-se a igualdade entre as partes, enquanto no âmbito trabalhista tem-se, de ordinário, a hipossuficiência do trabalhador frente ao empresário que lhe contrata, de sorte que nada justifica a tentativa de tratar os trabalhadores como cidadãos de segunda categoria, ou pessoas titulares de direitos restritos. Impõem-se lhes, por lei, um piora de condição social, com marcada desvalorização do trabalho e da dignidade dessa parcela importantíssima da população brasileira (FLEURY, 2018, p. 8).

Segundo Gomiero (2017), os multiplicadores de salários introduzidos pela reforma trabalhista negam a própria importância em tutelar o princípio da dignidade da pessoa humana uma vez que estará limitada à gravidade da ofensa e, ainda que esta seja gravíssima, ensejará somente uma indenização equivalente a cinquenta salários. Para o autor, não é possível alcançar segurança jurídica limitando-se à aplicação de um rol taxativo, devendo a mesma ser buscada com o atingimento da causa dos danos morais através de uma atitude reflexiva por parte dos julgadores.

Ainda no que tange à violência ao princípio da igualdade decorrente do sistema de dano moral trabalhista tarifado, conclui-se:

> Ocorre que viola o senso comum, *data venia*, imaginar a possibilidade de tabelar a dor íntima do indivíduo vítima de um ato ilícito; de efetivamente demarcar de forma objetiva o sofrimento pessoal interno do trabalhador ofendido, e mais ainda, fazê-lo, como se pretendeu [...] a partir de seu status financeiro. É como se a dor do pobre fosse menor que a do rico (FLEURY, 2018, p. 4).

3.2 FINALIDADES DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Quando se fala em objetivos da reparação do dano moral decorrente das relações laborais é possível enumerar três finalidades: a compensatória, a punitiva e a preventiva. É importante observar que a função compensatória da indenização é propriamente compensar e não ressarcir ao passo que o sofrimento não é suscetível de reparação material. Para Lazzarin (2010, p. 30) caracteriza-se como “um meio de satisfação da vítima em razão da privação ou violação de seus direitos da personalidade”, logo:

> A finalidade compensatória não significa o pagamento da dor, do sofrimento, da aflição experimentados pela vítima do ato ilícito, mas serve como meio de compensar ou proporcionar uma satisfação à vítima, seria, um instrumento de atenuação do sofrimento, da dor ou de qualquer alteração negativa na esfera física ou social do lesado. O prejuízo da vítima deve ser aquilatado numa visão solidária da dor sofrida, para que a indenização atenda o critério da equidade (LAZZARIN, 2010, p. 30).

A finalidade punitiva da reparação indenizatória, por sua vez, não se relaciona com a satisfação da vítima, visando apenas castigar o autor da ofensa. Segundo Cassar (2014, p. 915), a natureza da finalidade punitiva é de “punição educativa ao agressor, de forma a inibir a repetição do mesmo ato no futuro”. A função punitiva causa controvérsias na doutrina e na jurisprudência em razão de ser o caráter punitivo atributo exclusivo da norma penal, porém deve-se observar que a indenização trabalhista por dano moral não objetiva a imposição de pena ao infrator, pois:

> Está voltada apenas para a indenização do prejuízo sofrido pela vítima, é regida por normas de ordem privada, destinadas à regulação de conflitos interpessoais, desprovidas de natureza punitiva [...] No terreno patrimonial e no penal existem inúmeras distinções; entre elas, refere que a pena é sempre consequência do delito, enquanto que a indenização tem no ato ilícito apenas uma das causas de que pode surgir; a pena é inseparável do delinquente e a obrigação de indenizar não é, tanto que pode ser transmissível aos herdeiros do lesado (LAZZARIN, 2010, p. 30).

Lazzarin (2010, p. 32) entende que “ao lado da função punitiva, tem a função preventiva a finalidade de impor ao agressor maior reflexão sobre seus passos futuros, ou seja, inibir novas ocorrências”. Enquanto a finalidade compensatória se direciona à vitima e a punitiva ao ofensor, a finalidade preventiva de se reparar dano moral surgido em uma relação laboral está direcionada a toda a sociedade uma vez que pretende desestimular condutas semelhantes de modo geral. Para Lazzarin (2010, p. 40) a finalidade preventiva é “prevenir de forma efetiva a repetição de tais fatos, os quais se revestem de notável efeito nefasto à vida em sociedade”.

CONCLUSÃO

Indenizar um trabalhador que sofreu dano moral na relação laboral é proteger os direitos da personalidade como a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem, portanto, é zelar pela dignidade da pessoa humana. A reparação, que está assegurada nos dispositivos legais, é de extrema relevância porque embora seja extrapatrimonial o dano, a dor sentida pela vítima da ofensa é a mesma e, muitas vezes, maior do que caso se tratasse de uma lesão ao patrimônio.

Além do mais, o maior patrimônio de um trabalhador é a sua capacidade laborativa que, por sua vez, está diretamente ligada à sua reputação, daí a necessidade de indenizar. Sempre que o trabalhador sofre uma ofensa, agressão, perseguição ou qualquer tipo de dano em alguma circunstância do vínculo laboral há uma lesão à moral deste e ela deve ser indenizada para cumprir as finalidades compensatória, punitiva e preventiva da compensação.

Compreendeu-se que empregado e empregador tem direitos e obrigações na relação de trabalho, de modo que nenhum deve ser lesado em nenhuma fase do contrato, menos ainda o empregado que é a parte hipossuficiente do vínculo, ou seja, o elo mais fraco, razão pela qual, deve ser protegido, objetivando a manutenção de ambientes de trabalho íntegros e justos.

Pondera-se que a reforma trabalhista, incluída na Consolidação das Leis do Trabalho por meio da Lei nº 13.467, de 2017, tarifou o dano moral proveniente das relações laborais. Porém essa objetividade não deve afastar do julgador uma atitude reflexiva e humana no momento da apreciação do caso concreto, ao passo que somente assim haverá equidade e justiça nas compensações indenizatórias trabalhistas.

Faz-se necessário destacar a importância da compreensão do dano moral, seus conceitos e espécies, bem como a quantificação do mesmo e as finalidades da reparação indenizatória. Do exposto, é salientar a relevância dos institutos abordados, não apenas para a efetivação dos dispositivos legais, mas também levá-los ao exercício cotidiano da sociedade, ao passo que seus integrantes devem conhecer seus direitos e deveres enquanto participantes de um vínculo trabalhista para atingir a excelência mais completa, evitando o desrespeito e a ilegalidade.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Antônio Carlos Melo do. Dano Moral e a Fixação do *Quantum* Indenizatório na Justiça do Trabalho. **Jus.com.br** [online]. nov. 2015. Disponível em: http://www.jus.com.br/artigos/44537/dano-moral-e-a-fixacao-do-quantum-indenizatorio-na-justica-do-trabalho. Acesso em: 14 jul. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil Brasileiro.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 jul. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 9. Ed. São Paulo: Método, 2014.

CUNHA, João Marcos Da; FERNANDES, Rogério Mendes; GOMES, Ana Regina Landim Silveira. Do Dano Moral Ao *Quantum* Indenizatório**. Atenas** [online]. 2015. http://www.atenas.edu.br/uniatenas/assets/files/magazines/do_dano_moral_ao_quantum_indenizatorio.pdf. Acesso em: 24 abr. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FLEURY, Renata. O Dano Moral na Reforma Trabalhista: Inconformidade Constitucional. **Migalhas** [online]. 5 jan. 2018. Disponível em: http://migalhas.com.br/depeso/271868/o-dano-moral-na-reforma-trabalhista-inconformidade-constitucional. Acesso em: 14 jul. 2020.

FURLAN, Paulo Eduardo Meneghetti. A Tarifação do Dano Moral. **Migalhas** [online]. 2 abr. 2019. Disponível em: http://migalhas.com.br/depeso/299248/a-tarifacao-do-dano-moral#:~:text=A%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20Federal%20de%201988,

privada%20e%20honra%20das%20pessoas. Acesso em: 14 jul. 2020.

GOMIERO, Paulo Henrique. Regime de Dano Moral da Reforma Trabalhista Não Traz Segurança Jurídica. **ConJur** [online]. 26 jul. 2017. Disponível em: http://conjur.com.br/2017-jul-26/opiniao-regime-dano-moral-reforma-trabalhista-nao-trazseguranca#:~:text=No%20julgamento%20da%20ADPF%20130,Federal%20não%20estabelece%20este%20limite.&text=Os%20motivos%20ensejadores%20do%20dano,ser%20interpretados%20de%20maneira%20ampliativa. Acesso em: 8 jul. 2020.

LAZZARIN, Sonilde Kugel. Os Critérios para a Fixação do *Quantum* Indenizatório e as Finalidades da Reparação Civil por Dano Moral. **Justiça do Trabalho,** Porto Alegre, ano 27, n. 313, p. 19-41, jan. 2010.

MARTINEZ, Luciano. Comportamento Anti-Sindical e Dano Moral Social. **Carta Forense** [online]. 2 out. 2009. Disponível em: http://www.cartaforense.com.br/conteudo/artigos/comportamento-anti-sindical-e-dano-moral-social/4767. Acesso em: 24 abr. 2020.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à Pessoa Humana:** Uma Leitura Civil-Constitucional dos Danos Morais. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **A Reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2004.

TUNHOLI, Leticia. Dumping social - indenização deve ser requerida pelo ofendido. **Justiça do Trabalho** [online]. 25 jan. 2013. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/dumping-social-indenizacao-deve-ser-requerida-pelo-ofendido. Acesso em: 26 abr. 2020.