



Josiane Siqueira*



Dano moral na Justiça do Trabalho

Dano pode ser definido como o prejuízo material ou moral causado à pessoa por outrem. É um mal, prejuízo, lesão, ofensa ou perda que se faz a uma pessoa. O dano pode ser moral ou material. O dano material é aquele em que ocorre qualquer lesão, ofensa ou diminuição ao patrimônio da pessoa, ou seja, lesão a todos os seus bens materiais de valor econômico. E por *patrimônio* devemos entender todos os bens materiais de valor econômico e os bens imateriais, que podem ser a honra, a intimidade, a reputação, a dor, a liberdade etc.



Por outro lado, o *dano moral* constitui uma ofensa injusta atribuída a uma pessoa, que fere sua honra, intimidade, reputação, liberdade, imagem, ou seja, aqueles bens que não têm valor econômico, mas estão relacionados ao âmago da pessoa.

Segundo Ihering, a pessoa pode ser lesada no que tem e no que é. Isso significa que o dano pode afetar tanto os bens materiais, de valor econômico, quanto os bens imateriais, sem valor econômico e que consistem nos direitos integrantes da personalidade do indivíduo.

requisitos da certeza, atualidade, pessoalidade e ilicitude. Também é imprescindível que exista o nexa causal e o legitimado processual para requerer em juízo.

É comum nas relações trabalhistas o pedido de dano moral, visto que as ofensas, normalmente, são de ordem moral, em razão da relação existente entre empregado e empregador, da qual podem surgir exageros no tratamento.

É certo que o empregador detém o poder de dirigir o empregado, controlando-o, fiscalizando-o e

do, por receio de retaliações no trabalho, prefere não propor reclamação trabalhista, pleiteando indenização por dano moral.

Os pedidos de indenizações variam muito, e citamos alguns exemplos: empregado que fica ocioso no trabalho, sem ter o que fazer; discriminação em razão de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social; divulgação de foto de empregado sem a sua competente autorização; revista do empregado de maneira desrespeitosa; instalação de câmeras dentro dos banheiros; assédio sexual; alterações do contrato de trabalho que acarretem prejuízos ou humilhação ao empregado; desobediência às normas de segurança do trabalho, acarretando desconforto aos empregados; adjetivos utilizados pelo empregador com o intuito de humilhar, ofender ou ridicularizar o empregado; certas brincadeiras humilhantes que o empregado é obrigado a fazer na frente de colegas, e por aí vai.

Por outro lado, os nossos tribunais têm entendido que meros dissabores não caracterizam o dano moral, devendo, para tanto, haver a comprovação de que a ofensa foi grave, ilícita e capaz de gerar dano.

É imprescindível que as relações humanas tenham por base o respeito e a boa educação, e isso vale, também, para as relações entre empregado e empregador. ■

*Advogada do Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo (Sieeesp)

jjosiane@yahoo.com.br

... o dano pode afetar tanto os bens materiais, de valor econômico, quanto os bens imateriais, sem valor econômico...

A ilicitude caracteriza o dano, pois, se o ato praticado for lícito, não terá ocorrido dano. O dano material pode ser *emergente*, que é aquele que a pessoa efetivamente perdeu, ou seja, o prejuízo havido em razão da diminuição do patrimônio; ou *lucro cessante*, que é aquele que a pessoa deixou de ganhar em decorrência do evento fatídico.

No dano material, o objetivo da indenização é retornar ao *status quo ante*, isto é, retornar à situação anterior ao evento que ocasionou o dano. No dano moral, como é impossível voltar ao *status quo ante*, o objetivo é uma compensação pela dor sentida pela pessoa.

É claro que, para a caracterização do dano, são necessários os

disciplinando-o. Por outro lado, o empregado é subordinado ao empregador, estando sujeito ao cumprimento das suas ordens.

Ocorre que, muitas vezes, na relação de trabalho, podem ocorrer ofensas, ocasionando dano moral a uma das partes, passível de indenização perante a Justiça do Trabalho. Diante dessa situação, o dano moral pode ocorrer até mesmo na fase pré-contratual, ou seja, na fase de testes, análise de currículo, exame médico, psicotécnico, dinâmica de grupo, questionários, se ficar comprovado que houve qualquer discriminação em relação ao candidato.

Já na fase contratual, normalmente, as ações são propostas após a extinção da relação empregatícia, visto que o emprega-