

# FASES E HIPÓTESES DE OCORRÊNCIA DO DANO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA

Gabriela Girotti FERREIRA<sup>1</sup>

**RESUMO:** O presente artigo tem como objetivo analisar a possibilidade do dano moral no Direito do Trabalho nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual, onde será feita uma breve análise a respeito da competência da Justiça do Trabalho na resolução de conflitos em cada fase. Acrescentando o estudo de várias hipóteses de ocorrência do dano moral no âmbito trabalhista, tais como, assédio moral, assédio sexual, acidente de trabalho, entre outros.

**Palavras-chave:** Fases de ocorrência do dano moral. Justiça competente. Hipóteses de dano moral. Assédio moral. Acidente do trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

O dano moral afeta o psíquico, honra, intimidade, causando danos imateriais, que não podem ser mensurados. Esse tipo de dano é muito frequente nas relações de emprego, podendo ocorrer até mesmo antes da contratação, como também durante ou após a vigência do contrato, o que acarretará em consequências jurídicas.

O dano moral é um dos fenômenos mais importantes atualmente, visto o enorme número de demandas judiciais existentes nos Tribunais.

O escopo deste artigo é analisar cada uma das fases de ocorrência do dano moral no âmbito trabalhista, começando pela fase pré-contratual, contratual, no ato da despedida do empregado e pós-contratual.

Faz-se uma breve análise sobre a competência da Justiça do Trabalho em cada fase, pois há divergências em relação ao tema.

Outro ponto a ser abordado são as hipóteses que mais ocorrem na área trabalhista, como o assédio moral, sexual e o decorrente de acidente de trabalho.

---

<sup>1</sup> Pós graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. gabigirotti@hotmail.com

A Constituição Federal de 1988 ao estabelecer em seu artigo 5º, inciso X como garantia fundamental de todos a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, assegurando o direito de indenização decorrentes de sua violação, com isso, os danos morais ganham um respaldo constitucional, despertando a necessidade de aprimoramento das discussões a respeito dos seus institutos.

No âmbito trabalhista, há a vinculação de dois sujeitos no contrato de trabalho, onde o empregado fica subordinado ao empregador, o que a princípio torna a relação desigual, havendo maior facilidade de ocorrência de danos morais neste âmbito.

O dano moral é concernente aos direitos mais importantes da pessoa humana, pois afeta sua personalidade, seu bem-estar íntimo, não sendo passível de valoração, o que torna o tema de importante relevância.

## **2 FASES DE OCORRÊNCIA DOS DANOS MORAIS NO DIREITO DO TRABALHO**

O dano Moral Trabalhista pode ser observado na fase pré-contratual, fase contratual propriamente dita ou na fase pós-contratual. A seguir será analisada cada uma dessas fases.

### **2.1 Fase Pré-Contratual**

A fase pré-contratual, ocorre anteriormente à celebração do contrato de trabalho, envolvendo o processo de seleção do empregado. Um exemplo seria o caso do empregador que não contratou determinado candidato porque é negro, homossexual ou tenha o nome negativado.

A Lei nº 9.029/1995 proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras praticas discriminatórias no tocante a admissão e permanência na relação jurídica de trabalho. Em seu artigo 1º traz a proibição à adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à

relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

Inclusive, o artigo 2º da Lei 9.029/1995 traz as hipóteses de práticas discriminatórias que configuram crime:

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem:

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde - SUS.

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Portanto, sempre que houver discriminação sem justificativas, levando em consideração a natureza do trabalho, poderá ser configurado o dano moral, mesmo não havendo vínculo empregatício neste momento.

Um assunto importante são os casos de danos decorrentes na fase pré-contratual, conhecidos como culpa *in contrahendo*, neste caso o empregador não considera o empregado como contratado.

Délio Maranhão (1993, p.241) suscita:

“Assim é que, se os entendimentos preliminares chegaram a um ponto que faça prever a conclusão do contrato e uma das partes os rompe sem um motivo justo e razoável (*culpa in contrahendo*), a outra terá o direito ao ressarcimento do dano por esse rompimento (interesse contratual negativo) quando possa provar que, confiando na previsível conclusão do contrato, fez despesas em virtude de tais entendimentos ou deixou de aceitar outra oferta mais vantajosa. Consideramos perfeitamente cabível uma ação dessa natureza na Justiça do Trabalho, em face do art. 114 da Constituição, que fala em ‘outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho.’ Dir-se á que essa relação não se chegou a completar. Mas o dano se apura, e a culpa ocorre na fase preliminar de um contrato de trabalho: a controvérsia se origina, pois, de uma relação de trabalho, embora no nascedouro”.

Nos casos de descumprimento da promessa de contrato de trabalho, quanto à competência, observa-se o julgado a seguir:

A Justiça do Trabalho é competente para apreciar e decidir pedido de reparação de dano causado pelo descumprimento da promessa de celebrar contrato de trabalho, por tratar-se de controvérsia decorrente de uma relação de trabalho prometida e que não teria se consumado por culpa de

uma das partes. Embora refutada por muitos, existe a chamada responsabilidade pré-contratual, decorrente de ação ou omissão culposas ocorridas entre a proposta e a aceitação. Se a aceitação da proposta é manifestada no tempo oportuno, o contrato estará perfeito e acabado pelo simples acordo de vontades. Mas em se tratando de proposta que não exige aceitação imediata, pode o peticitante retratar-se antes de manifestar o peticitado sua vontade. Entretanto, se este foi ilaqueado em sua boa-fé e frustrado na sua fundada esperança de contratar, tem ele o direito à reparação dos prejuízos sofridos. O dever de indenizar, no caso, explica-se, segundo alguns, pela teoria da culpa in contrahendo ou, segundo outros, pelo abuso de direito, mesmo que nessa fase não se entenda já existirem direitos.” (TRT, 3ª Região, 4ª Turma, Rel. Luiz Otávio Linhares Renault, Ac. N. 1383, RO n. 17739/00, DJMG 25.11.2000).

Outra hipótese que pode acarretar danos morais na fase pré-contratual é a utilização de polígrafo como forma de admissão, como pode ser observado no caso a seguir:

Por certo que o uso de meios técnicos, para fins de avaliação da idoneidade da pessoa, como critério inadequado e evidentemente falho, só por si, acaba por representar um ato de constrangimento pessoal - ainda que desprezado, aqui, o "modus procedendi", de acoplagem de aparelhos, capazes de identificar reações de sudorese, batimentos cardíacos e reações emocionais. Comprimido pela necessidade de um emprego, qualquer cidadão de melhor índole e sensibilidade, só pela certeza da falha desse critério e pelo receio de não vir a alcançar o objetivo perseguido, por certo que se encontra extremamente exposto a reações daquela ordem - sem que, nem por isso, as mesmas guardem qualquer relação com a meta da verdade perseguida. De tanto se pode concluir, pois, inequivocamente, tratar-se de método duplamente atentatório, contra a dignidade da pessoa: em si, como ato vexatório; e, quanto ao seu resultado, enquanto que eventualmente oposto à realidade examinada. A todos os títulos, portanto, afrontoso à privacidade da pessoa e que fere, frontalmente, a sua dignidade - substrato e fundamento do direito à reparação por "dano moral", melhor dito dano não patrimonial. (TRT 3ª Região, 1ª Turma, RO 00298-2003-092-03-00-0, j. 267.4.04, Rel. Juiz Manuel Cândido Rodrigues, DJ-MG 30.4.04, p.5).

Relativo ao pedido de danos morais na relação de trabalho na fase pré-processual, há divergência na doutrina e jurisprudência em relação à competência da justiça do trabalho.

A posição majoritária é de que a competência para julgar os danos morais na fase pré-contratual é da justiça do trabalho, com fundamento no artigo 114 da Constituição Federal ao atribuir-lhe poderes para resolver controvérsias oriundas das relações de trabalho.

## **2.2 Fase contratual**

Essa fase ocorre a partir do momento da contratação propriamente dita, até o momento imediatamente posterior à sua extinção.

São raros os casos que o empregado demanda ação judicial contra o empregador nessa fase, pois ao continuar exercendo sua função pode sofrer algum tipo de retaliação, ou até mesmo ser demitido.

Enoque Ribeiro Dos Santos (2017, p.193), cita como exemplo de Dano Moral nessa fase contratual, o empregador que deixa de cumprir certas obrigações derivadas do contrato, tais como as de higiene e segurança no trabalho e de respeito à personalidade e dignidade.

Na atualidade muito se discute a respeito das novas tecnologias gerenciais, como nos casos de controle da atividade do empregado no local de labor. Uma das formas mais comuns são os controles auditivos e visuais, inclusive as revistas pessoais.

O contrato de trabalho cria direito e obrigações para ambas às partes, mas a partir do momento que ultrapasse o limite da dignidade e tenha uma violação da intimidade do trabalhador, poderá surgir o direito aos danos morais.

De acordo com Enoque Ribeiro Dos Santos (2017, p.193):

O empregador tem a obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado, na sua dignidade absoluta de pessoa humana. É isso que depreende-se do art.1º da Constituição Federal de 1988, nos incisos III, que se refere à dignidade da pessoa humana, e IV, atinente aos valores sociais do trabalho. Essas obrigações decorrem do princípio geral da execução de boa-fé do contrato, que esta na base da disciplina contratual.

Visto isso, quando há uma violação a personalidade moral do trabalho, seja através de humilhação, o não uso de equipamento de segurança, entre outras hipóteses, durante a existência do contrato de trabalho, irá gerar o dever de indenizar o prejuízo causado pelo empregador.

A Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, proíbe discriminações em matéria de emprego, por razão de raça, cor, sexo, opinião política, religião, ascendência nacional ou origem social.

## 2.2.1 No ato da despedida do empregado

No momento da dispensa do empregado, é justamente nessa fase que muitas das vezes os ânimos do empregado e empregador estão elevados, sendo mais fácil surgir situações desagradáveis.

Os motivos de extinção dos contratos de trabalho podem, muitas vezes, caracterizar atos ilícitos configuradores de danos morais, ou quando por ato ilícito do empregador, no momento da rescisão do contrato, como no caso de acusação sem fundamentos.

Paulo Eduardo Oliveira (2002, p. 172-173) leciona:

[...] informações tendenciosas em que se aconselha sua não admissão em outro emprego; publicações injustificadas em jornais em que há ambigüidade sobre por que o ex- empregado já não pertence ao quadro de empregados, onde se anuncia um abandono de emprego, embora já esteja consumado; envio pelo ex- empregado de correspondência a clientes do ex-empregador, denegrindo-lhe a imagem, a honra, a correção nos negócios ou alegando a existência de caixa-dois etc.

Posto isso, nos casos de anotações depreciativas na carteira de trabalho, publicações depreciativas que afetem a honra ou a imagem, entre outras hipóteses, pode ser um liame ao direito de indenização por danos morais.

O artigo 29, §4º da CLT proíbe ao empregador fazer anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, a anotação do motivo da dispensa daria direito a indenização por dano moral.

O caso mais comum, na esfera trabalhista, de dano moral no ato de dispensa do empregado, é a dispensa por justa causa com alegação de furto ou roubo, quando isso não tenha restado provado.

No seguinte julgado, houve a condenação por danos morais, pois não restou provado o furto:

Dano moral. Divulgação de furto não provado.

Foi divulgado o nome do autor em *e-mail*, informando que teria furtado a empresa e isso foi de conhecimento dos funcionários nas lojas, denegrindo sua imagem. No documento contido nos autos consta “parabéns à equipe envolvida, e que sirva de exemplo para os gtes de loja, temos que eliminar os ELEMENTOS TÓXICOS de nosso meio”. Nos referidos documentos há

referência ao fato de que o autor furtou produtos da empresa de elementos tóxicos. Logo, evidente que houve o dano moral. Há comprovação, inclusive, que o *e-mail* foi colocado no mural da loja para ciência de todos os funcionários, Logo, houve propagação do ato de furto, mas não houve prova que o autor tenha praticado tal ato. O ato ilícito foi a divulgação pela empresa do nome do autor em relação ao furto, o que lhe trouxe prejuízo à sua imagem e à sua moral, Isso foi feito por funcionários da ré e por *e-mail*. Indenização mantida (TRT 2º Região, 2º Turma, RO 20040485344 [01034.2003.332.02.00-0], Rel. Sérgio Pinto Martins).

Portanto, o empregador não pode fazer alegações, caso não tenha certeza sobre o fato. Na dúvida, importante que seja apurada a questão ou a dispensa do empregado seja sem justa causa.

### **2.3 Fase pós-Contratual**

Essa fase ocorre após o momento da dispensa do trabalhador, após a extinção do contrato de trabalho.

Como demonstra Sérgio Pinto Martins (2008, p.93), a prova das informações prestadas pelo empregador após o término do contrato é de difícil comprovação, pois o empregado muitas vezes não conseguirá gravar as conversas telefônicas.

Nos casos de injúria, difamação ou calúnia contra o empregado, bem como, a publicidade de fatos contrários a reputação, podem acarretar o direito à indenização por dano moral.

Quando o dano moral ocorre nesse momento, há divergências sobre a competência para julgar esses casos. Uma parte defende que a Justiça do Trabalho não será competente, pois a condição de empregado e empregador não decorrerá mais em função da relação de emprego, pois já houve a extinção da mesma, mas sim, um dano específico à pessoa como um cidadão.

Porém, a posição majoritária defende pela competência da Justiça do Trabalho, conforme prevê Rodolfo Pamplona Filho (1999, p.118):

No entanto a posição majoritária inclina-se pela competência da Justiça do Trabalho, conforme demonstrado por Rodolfo Pamplona Filho (1999, p.118):

O art. 114 da CF atribuiu competência à Justiça do Trabalho para conciliar e julgar os dissídios individuais entre empregados e empregadores entre os quais, não se pode negar, figuram os decorrentes de dano extrapatrimonial sofrido pelo empregado em qualquer das fases pré-contratual, contratual e pós-contratual.

O caráter abusivo na dispensa do empregado pode ocorrer nos casos humilhantes e vexatórios ao empregado, como por exemplo, nos casos de calúnia, difamação, entre várias outras hipóteses, podendo ensejar indenização por danos morais.

### **3 HIPÓTESES CARACTERIZADORAS DO DANO MORAL TRABALHISTA**

A área trabalhista é um campo vasto de situações que podem gerar danos morais, razão pela qual, adiante, seguem apenas algumas situações em que ele pode ocorrer, de forma meramente exemplificativa.

#### **3.1 Assédio moral**

O assédio moral ocorre com muita frequência no âmbito do direito do trabalho, gerando muitos casos de danos morais, o que pese sua importância no mundo jurídico.

De acordo com Enoque Ribeiro dos Santos (2017, p.212), assédio moral pode ser conceituado como “toda forma de violência psíquica, psicológica, humilhação, constrangimento ou outros métodos de agressão psicológica em face de um ser humano”.

O artigo 223-B da CLT, incluído pela Lei 13.457/17 prevê que “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou



existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”.

Analisando a literalidade desse artigo, o legislador pode ter tratado do assédio moral, ao prever ofensa de esfera moral e existencial da pessoa. O assédio moral trabalhista não é positivado expressamente por Lei ordinária atualmente.

Como demonstra Mauro Vasni Paroski (2012, p. 108):

O assédio moral pode ser exteriorizado de variadas formas, gestos, agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironias, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposição ao ridículo (p. ex: servir cafezinho. Lavar banheiro, levar sapatos pra engraxar ou rebaixar médico para atendente de portaria), sorrisos, suspiros, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, trabalho superior as forças do empregado, sugestão para pedidos de demissão, ausência de serviço e tarefas impossíveis ou de difícil realização, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças, olhares de ódio, instruções confusas, referências a erros imaginários, solicitação de trabalhos urgentes para depois jogá-los no lixo ou na gaveta, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho e pessoal de apoio, boicote de material necessário à prestação de serviço e supressão de funções.

O assédio moral na relação de trabalho pode ocorrer de várias formas como foi abordado anteriormente, ficando configurado o ato ilícito, nos casos de abuso de direito, muitos desses casos incorrem em danos morais, até danos materiais, como por exemplo, perda de emprego e gastos com psicólogo e , medicamentos. Além, de configurar ataque aos direitos de personalidade da pessoa humana, ferindo a auto-estima, honra, boa fama, imagem, entre outros, dando ensejo então a possibilidade de danos morais.

Eis abaixo um julgado relacionado ao assédio moral:

INDENIZAÇÃO POR DANO/ ASSÉDIO MORAL E MONTANTE ARBITRADO A TAL TÍTULO. REVISTA ÍNTIMA. QUANTUM INDENIZATÓRIO. Á luz dos princípios constitucionais da dignidade do trabalhador e a preservação de sua vida privada e procedida pela reclamada ofende a dignidade humana (artº 1, III, CF), a honra e á imagem (art, 5º, X, CF), sendo inaceitável a trabalhadora ter de mostrar as suas peças íntimas, mesmo que seja a pessoa do mesmo sexo, devendo prevalecer na ponderação entre os bens jurídicos aqui enumerados o direito à honra e à imagem da trabalhadora, com vistas à valorização do princípio mor constitucional- o da dignidade humana, verdadeiro superprincípio constitucional, em aplicação, inclusive, da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações entre os particulares, tendo o MM. Juízo a quo corretamente fixado o valor de indenização por dano moral em R\$ 10.000,00. Recursos aos quais se nega provimento, Número do documento: 00108576320135010013. Tipo de Processo: RECURSO ORDINÁRIO. Data

de publicação: 2014-07-22. Órgão julgador: Quinta Turma. Relator: ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS.

Observando a ementa acima, houve a ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, restando configurado o dano moral decorrente do assédio sexual.

### **3.2 Assédio sexual**

O assédio sexual ocorre frequentemente na esfera trabalhista, comumente em situações de relações hierárquicas, de acordo com Nehemias Domingos de Melo (2007, p.101), como sendo o comportamento reiterado do superior hierárquico, que, através de chantagem ou intimidação, faz exigências de favores sexuais ao subordinado.

O fundamento para a configuração de dano moral se assentam , no princípio de proteção a dignidade humana, previsto no artigo 1º, III da Constituição Federal , e o artigo 5º, X, que garante a inviolabilidade da intimidade, da honra e da vida privada das pessoas.

O artigo 223-C da CLT, incluído pela Lei 13.467/17 prevê que a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física, portanto, quando houver a violação desses bens, poderá restar configurado a possibilidade de indenização por dano moral.

Além de caracterizar o dano moral, o assédio sexual é considerado crime, nos termos da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que acrescenta o artigo 216-A ao Código Penal:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.  
Pena- detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Assim sendo, o assédio sexual no local de trabalho, pode dar ensejo ao dano moral e configurar crime, como visto anteriormente. Além, de rescisão indireta do contrato de trabalho, podendo ficar enquadrado no artigo 483, alíneas “c”, “d” e “e”, que traz as hipóteses de rescisão nos casos de perigo manifesto de mal considerável, não cumprir o empregador as obrigações do contrato e quando o empregador praticar atos lesivos à honra e boa fama de seus prepostos.

### **3.3 Acidente de trabalho**

O conceito de acidente do trabalho nos é dado pelo artigo 19 da Lei nº 8.213/91, que preceitua como sendo aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do do trabalho de segurados especiais, provocando lesões corporais ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade de trabalho.

A Constituição Federal se preocupa com a prevenção dos acidentes de trabalho, assegurando aos trabalhadores em seu artigo 7º, XXII, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

As empresas são obrigadas a constituir a CIPA- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho, como meio de reduzir os casos de acidentes relacionados ao trabalho.

Inclusive, o Ministério Público do Trabalho traz uma vasta quantidade de normas que regulamentam matérias relativas ao tema, mas mesmo com uma legislação rigorosa e extensa, os casos de acidente do trabalho são corriqueiros.

O artigo 7º da Constituição Federal assegura ao trabalhador o direito a seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, não excluindo a indenização, quando este incorrer em dolo ou culpa. No mesmo sentido, a Súmula 229 do Supremo Tribunal Federal prevê: “A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador.”

A respeito do dolo e da culpa, Nehemias Domingos de Melo (2007, p. 112) nos traz:

Desta forma, o empregado para fazer jus à indenização por dano material e moral decorrente do acidente de trabalho, deverá fazer a comprovação do acidente, do nexo de causalidade entre o dano e a atividade desenvolvida, além da culpa do empregador que, por ação ou omissão, possa ter contribuído para a ocorrência do evento danoso. Assim, a obrigação do empregador indenizar o dano experimentado pelo empregado não decorre simplesmente do risco do empreendimento ou da atividade, mas, sim, de sua negligência ou imprudência no trato das relações empregatícias.

Uma ementa do Tribunal do Trabalho, demonstra a responsabilidade subjetiva do empregador:

2450900031653- RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA- ACIDENTE DO TRABALHO- ALCANCE- “Acidente do trabalho. Responsabilidade civil subjetiva do empregador. O mandamento constitucional inserido no inciso XXVIII do art. 7º determina que a responsabilidade do empregador é subjetiva. O empregador só pode ser responsabilizado por dano causado ao empregado em virtude de acidente do trabalho se, por ação ou omissão, concorrer com dolo ou culpa para a produção do evento. Reforça este entendimento e afasta o entendimento favorável a responsabilidade objetiva do empregador, o fato de que nos termos da legislação previdenciária brasileira, o empregador já custeia o seguro previdenciário de seu empregado a fim de assegurar os riscos normais da atividade desenvolvida pela empresa.” (TRT 02º R. – Proc.0001405-10.2011.5.02.0033- Relª Regina Maria Vasconcelos Dubugras-Dje 06.02.2014) RST +298+2014+ABR+105

Portanto, não restou configurada a responsabilidade subjetiva do empregador no presente caso, com fundamento no art. 7º da Constituição Federal, que prevê a ocorrência de culpa ou dolo para a configuração da responsabilidade.

Abaixo, a ementa nos demonstra que houve responsabilidade do empregador:

ACIDENTE DE TRABALHO. FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO.ADEQUAÇÃO ÀS TAREFAS. CULPA EXCLUSIVA DO EMPREGADO. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O empregador deve não só fornecer os equipamentos de proteção individual, mas fiscalizar seu efetivo e correto uso, inclusive punindo o trabalhador que se negue a utilizar dos acessórios de proteção. Outrossim, os equipamentos de proteção individual ou coletiva devem ser adequadas às tarefas diárias exigidas na prestação do trabalho. Não constatada a efetiva fiscalização do patrão, nem o fornecimento dos equipamentos adequados (efetiva proteção contra acidentes de trabalho), afasta-se a culpa exclusiva do empregado pelo acidente de trabalho. Dou provimento ao recurso ordinário do autor, nesse aspecto. Número do documento: 00803002920095010341. Tipo de processo: Recurso ordinário. Data de publicação: 2014-09-08. Órgão julgador: Quinta Turma. Relator: Enoque Ribeiro dos Santos.

Isto posto, quando houver culpa ou dolo por parte do empregador, restará configurada a responsabilidade subjetiva do mesmo, podendo nascer o direito ao ressarcimento dos danos morais sofridos pelo empregado.

## **6 CONCLUSÃO**

Conforme o artigo apresentado, podemos observar que principalmente na relação entre empregado e empregador, devido à subordinação que há entre eles, podem ocorrer ofensas a personalidade e dignidade da pessoa, e é nesse caso que o trabalhador pode sofrer danos morais, visto que é muito comum a ocorrência na esfera trabalhista, tanto na fase pré-contratual, contratual e pós-contratual.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, estabeleceu-se um grande marco ao tratar do dano moral, ao inserir no artigo 5º, os incisos V, e X, a possibilidade de reparação dos danos morais, trazendo mais escopo ao assunto.

O dano moral pode ocorrer, inclusive, na fase pré contratual, que são aquelas negociações feitas antes do vínculo de emprego, mesmo não havendo vínculo, o dano moral trabalhista pode ser configurado. Nesse caso há divergências com relação a competência da justiça do trabalho para dirimir essas questões, mas como visto, a doutrina majoritária, com fundamento no artigo 114 da Constituição Federal, concede à justiça do trabalho a competência para resolver conflitos oriundos da relação de trabalho na fase pré-contratual.

Na fase contratual, é quando ocorre a maior incidência dos casos de dano moral trabalhista, mas em contrapartida dificilmente o empregado ajuíze ação contra o empregador nessa fase, sendo propostas apenas após a extinção do contrato de trabalho, visto a possibilidade de ser dispensado ou sofrer algum tipo de represália. É nesse momento que ocorre os casos de assédio moral, assédio sexual, revistas íntimas, entre outros tantos ilícitos.

Também no momento da extinção do contrato de trabalho e na fase pós contratual podem ocorrer casos de dano moral, pois, é quando os ânimos estão mais exaltados, tendo grandes chances de ocorrer ataques à honra do indivíduo ou a divulgação de fatos por motivos de vingança.

A listagem de hipóteses aqui elencadas, possui caráter meramente exemplificativo, pois são inúmeros os casos que podem configurar o dano moral trabalhista, esclarecendo que várias hipóteses podem ocorrer em qualquer uma das fases contratuais, não ficando adstrita a nenhuma fase.

Atualmente podemos verificar que os índices de ações na justiça do trabalho relativa aos danos morais são alarmantes, e é nesse contexto que o direito do trabalho tem uma função fundamental, exigindo que o ordenamento jurídico tenha uma postura ativa, para que não ocorra casos como esse com tanta frequência.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **O dano moral no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. 94 p.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acesso em: 05.11.2017.

COSTA, Walmir Oliveira da. **Dano moral nas relações laborais: competência e mensuração**. Curitiba: Juruá, 1999. 159p.

FLORINDO, Valdir. **Dano moral e o direito do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 1999. 312 p.

GOMIERO, Paulo Henrique. **Regime de dano moral da reforma trabalhista não traz segurança jurídica**. Revista Consultor Jurídico. 26/07/2017. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-jul-26/opiniao-regime-dano-moral-reforma-trabalhista-nao-traz-seguranc...> Acesso em: 11/11/2017.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**. 12ª ed. São Paulo: LTr, 1993.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral Trabalhista: Doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Atlas, 2007.

MORAES, Gardênia Borges. **Dano moral nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. 176 p.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo. **O Dano Pessoal no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. 253 p.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O Dano Moral na Relação de Emprego**. 2ª ed. São Paulo. LTr. 1999.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Dano moral e sua reparação no direito do trabalho**. 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2012.

REIS, Clayton. **Avaliação do dano moral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000. 222 p.

SANCHES, Gislene A. **Dano moral e suas implicações no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997. 111 p.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral na dispensa do empregado**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

VARELLA, Luiz Salem. **Danos morais na justiça do trabalho: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: CD, 2000. 145 p.