

O DIREITO CONSTITUCIONAL AO TRABALHO E OS DANOS MORAIS: GARANTIAS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR BRASILEIRO

Luciana Prata Meneses Cobo¹

RESUMO: os danos morais estão presentes em todas as áreas do direito existentes no Brasil, sendo inclusive considerado um direito fundamental aos olhos da Constituição Federal de 1988. Por esta razão, a análise deste instituto sob a égide do direito do trabalho e das relações decorrentes deste, podem e devem ser estudados, já que é um tema de extrema relevância no cenário jurídico nacional. Analisar estas relações e colocá-los sob à luz do Tribunal Superior do Trabalho é o intuito principal deste artigo.

PALAVRAS-CHAVES: Direito do Trabalho, Danos Morais, Justiça do Trabalho, Tribunal Superior do Trabalho.

ABSTRACT: moral damage are present in all areas of the law existing in Brazil, and even considered a fundamental right in the eyes of the 1988 Federal Constitution For this reason, the analysis of this institute under the aegis of labor law and relations arising from this, can and should be studied, since it is a highly relevant issue at the national legal scenario. To analyze these relationships and put them under the light of the Superior Labor Court is the main purpose of this article.

KEYWORDS: Labor Law, Moral Hazard, Labor Court, Superior Labor Court.

¹ Pós-Graduada em Direito do Trabalho pelo Legale. Bacharel em Direito pelas Faculdades Integradas de Guarulhos (1999). Advogada em São Paulo.

INTRODUÇÃO

Os estudos sobre direito do trabalho no Brasil envolvem muitas considerações e inúmeras nuances a serem analisadas e consideradas, sobretudo por conta das muitas formas colocadas em prática ao longo de sua história.

Impossível em poucas páginas abordar todos estes aspectos, apesar de sua importância e necessidade para real contextualização do direito do trabalho e as relações entre empregados e empregadores.

Desde a utilização da mão de obra escrava até a introdução do trabalho assalariado pelas imposições liberais, algumas palavras devem ser tecidas, já que preponderantes para compreendermos o desenvolvimento posterior das suas relações.

Até mesmo porque é através do desenvolvimento dessas relações que podemos pensar na criação e aperfeiçoamento das instituições voltadas à regulação e proteção do trabalho no Brasil.

Inclusive, quando pensamos o direito do trabalho como parte integrante das garantias fundamentais e um direito social inerente a todo e qualquer cidadão, devemos considerá-lo como uma conquista das lutas e mudanças reivindicadas neste sentido.

Seja pela inclusão dos direitos básicos dos trabalhadores nas disposições constitucionais ou pela criação das instituições reguladoras e responsáveis pelo processamento e julgamento das demandas oriundas do trabalho, a Constituição Federal se coloca como fundamental para assegurar tais direitos.

Da mesma forma podemos considerar o instituto dos danos morais, importante conquista no reconhecimento dos direitos da personalidade dos cidadãos, brasileiros ou estrangeiros, residentes no Brasil.

Tal instituto incide também nas relações de trabalho e nos direitos e deveres dela decorrentes, fazendo com que demandas sejam ajuizadas com o fito de obtenção de indenização por danos causados à imagem.

Desta forma, é importante não apenas situar historicamente o direito do trabalho no Brasil ou sua relação com os direitos sociais da Constituição Federal, como também os institutos que cercam as relações de trabalho, dentre eles, os danos morais.

E para entendermos o que se passa entre o direito do trabalho e os danos morais, nada melhor do que buscar o entendimento do próprio Tribunal Superior do Trabalho acerca de assuntos que podem ou não causar danos e abalos ao direito da personalidade

de empregados e empregadores, já que os danos morais se aplicam a todas as partes envolvidas no contrato de trabalho.

Assim, o estudo do direito do trabalho e suas relações com os danos morais são importantes para considerarmos até que ponto determinadas ações configuram atos ilícitos e até que ponto se constituem como mero exercício de direito.

BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS DO TRABALHO ESCRAVO

Estudar as relações de trabalho no Brasil demanda não apenas tempo, como um esforço grandioso, vez que sua formação encontra-se diretamente ligada ao surgimento do próprio Estado Brasileiro compreendido como tal.

Algumas menções, entretanto, devem ser consideradas para o fim último desse trabalho, sobretudo aquelas que se voltam às relações de trabalho e seus reflexos para trabalhadores e empregadores.

É certo que a história do direito do trabalho no Brasil é de suma importância, mas não nos cabe aqui explorarmos os meandros de seu desenvolvimento durante toda a Colônia e o Império, quando imperava principalmente a mão de obra escrava.

O modelo escravagista, que reinou soberano por séculos a fio enquanto a Metrópole sugava as riquezas provenientes da Terra de Santa Cruz, bem como as leis decorrentes deste sistema são, contudo, preponderantes para a compreensão das relações de trabalho.

Isto porque é a partir do surgimento dos modelos liberais econômicos europeus que a forma de trabalho escravo passa a perder importância no cenário mundial, fazendo com que, gradativamente, o mesmo seja abolido.

É a pressão internacional movida pelo liberalismo, inclusive, que coloca o sistêmico brasileiro em voga, compelindo aos senhores de escravo e grandes latifundiários a abandonar a utilização desta forma de trabalho, visando a contratação de trabalhadores assalariados, de acordo com o liberalismo global.

Somente cinco anos depois da Lei Bill Aberdeen [1845] foi que se viu surgirem leis com o intuito de coibir o uso de escravos, tais como: a Lei Eusébio de Queirós (1850), que colocou fim ao tráfico negreiro; a Lei do Ventre Livre (1871), que concedia liberdade aos filhos dos escravos nascidos a partir desta data; a Lei dos Sexagenários (1885), que garantia

liberdade aos escravos com mais de sessenta anos; e por fim a Lei Áurea (1888), que aboliu finalmente a escravidão no Brasil.²

Neste ponto, é salutar uma constatação: até então os escravos não eram vistos como trabalhadores, mas a exemplo do Império Romano, como propriedade dos senhores de engenho, de café ou latifundiários em geral.

Desta premissa, devemos considerar que o status alcançado pela leis de proteção aos trabalhadores escravos elevou a categoria a um patamar antes inexistente: deixariam, ao menos na teoria, de serem propriedades para serem considerados humanos e trabalhadores.

Isso não significa, entretanto, que os escravos livres tiveram vida fácil e são muitas as razões disso: em primeiro lugar, já havia um grande excedente populacional nas zonas urbanas; em segundo lugar, o número de imigrantes europeus aptos para o trabalho nas lavouras crescera assustadoramente; em terceiro lugar, o modelo liberal encontrado no Brasil destoava daquele trazido da Europa, o que atingia também aos ex-escravos e agora trabalhadores livres.

Os escravos liberados que abandonaram os engenhos encontraram grandes dificuldades para sobreviver. Nas regiões urbanas pesava já um excedente de população que desde o começo do século constituía um problema social. Para o interior, a economia de subsistência se expandira a grande distância, e os sintomas da pressão demográfica sobre as terras semiáridas do agreste e da caatinga se faziam sentir claramente.³

Os reflexos dessas medidas para o direito do trabalho são claros, isto porque é aqui que podemos considerar finalmente uma ruptura na qual encontraremos a criação desses direitos, já que antes eram basicamente instituídos e regulados pelas leis civis e comerciais, escopo do direito de propriedade e não do trabalho.⁴

Não obstante, o corpo político da sociedade encontrava-se baseado em medidas voltadas para o desenvolvimento agrícola do país, em detrimento da industrialização

² VIEGAZ, Osvaldo Estrela. GUIMARÃES, Arari Vinicius. **A Luta dos Trabalhadores na História Republicana Brasileira – Paralelo Entre as Relações de Trabalho e dos Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Revista Sapere Aude, Ano 8, Vol. III, mar./2015, p. 31.

³ FURTADO, Celso. **Formação Econômica do Brasil**. São Paulo: Editora Companhia das Letras, 2007, p. 199.

⁴ Neste sentido: “até 1850, as relações de trabalho eram regidas por leis civis e comerciais e as lides delas decorrentes solucionadas pela magistratura ordinária, obedecido o rito processual comum. Algumas demandas, oriundas dos contratos de locação de mão-de-obra, submetiam-se a um rito sumário, cuja competência era atribuída aos Juizes de Paz ou aos Juizes de Direito”. (DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Direito, Processo e Justiça do Trabalho – Princípios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Manole, 2002, p. 11).

gritante e da necessidade de surgimento de uma burguesia capaz de intensificar os avanços jurídicos, sociais e econômicos que o Brasil necessitava.

Essa burguesia foi sufocada pelos interesses das oligarquias e grandes latifúndios, que enxergavam na sua existência o seu próprio fim. Ainda que possamos citar um ou outro esforço no sentido de industrialização, como foi o caso do Barão de Mauá, suas ações eram abafadas em nome de interesses outros, quase sempre particulares e sem quaisquer relações com a realidade do país.

DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O desenvolvimento social implica, necessariamente, em mudanças gerais na realidade nacional, abarcando a economia, o direito e a política, transformando o modelo até então existente.

As grandes mudanças oriundas do século XIX alteraram os rumos da sociedade brasileira, essencialmente agrícola, priorizando o fim do trabalho forçado e o advento da classe assalariada.

As condições, por evidência, não eram das melhores, muito pelo contrário, de modo que os trabalhadores continuavam sofrendo nas mãos dos empregadores e antigos senhores de escravos.

Isto ocorreu porque, simplesmente, a abolição da escravatura não trouxe no seu bojo legal a exigência de que esses ex-escravos fossem imediatamente contratados como trabalhadores assalariados. Não! Eles foram inseridos no mercado para “lutar” juntamente com uma gama crescente de outros trabalhadores por um espaço no mercado, já que o fator “proprietário da própria força de trabalho” não significou muito.⁵

A razão disso é muito simples: a transformação objetiva ensejada com o fim da escravidão e toda a política contrária ao seu uso não ousou transformar a questão subjetiva, não havendo qualquer alteração subjetiva na mentalidade da classe patronal.

O que se via era um continuísmo nas práticas dos empregadores em contraposição ao fato de que o *modus operandi* do tipo de trabalho empregado havia mudado e se transformado.

⁵ VIEGAZ, Osvaldo Estrela. GUIMARÃES, Arari Vinicius. **Ob. Cit.** Rio de Janeiro: Revista Sapere Aude, Ano 8, Vol. III, mar./2015, pp. 32.3.

A bem da verdade, a mudança na legislação sobre o trabalho escravo não visava o bem-estar desses trabalhadores ou a mudança de paradigma social, mas sim acatar as determinações e pressões externas, sobretudo da Inglaterra.

Tendo isso em mente ficam evidente os motivos das distâncias entre as classes patronais e de trabalhadores, já que os contrastes entre elas ultrapassavam as linhas desta relação e atingiam também a sociedade.

Mais do que preconceitos de raça ou de cor, têm os brasileiros arraigado preconceito de classe. As enormes distâncias sociais que medeiam entre pobres e remediados, não apenas em função de suas posses mas também pelo seu grau de integração no estilo de vida dos grupos privilegiados opõem pobres e ricos muito mais do que negros e brancos.⁶

Dois fatos explicitam bem essa situação, sendo o primeiro deles a organização dos trabalhadores que, influenciados pelas ideias sociais europeias (vindas principalmente dos imigrantes italianos) passaram a se reunir e discutir sua realidade.

Os sindicatos surgem com o intuito não apenas de proteger os trabalhadores em seus escassos direitos trabalhistas, como também e principalmente, possibilitar o debate acerca das prioridades da classe.

De outro lado, o segundo fator guarda completa e total relação com o primeiro. Havendo qualquer indício de organização social, o Estado já se valia de seu poder para “regular” essas entidades.

Essa forma de atuação do Estado, por lógica, tinha como pano de fundo não a implementação e regularização desses sindicatos, mas sim evitar que os mesmos atentassem contra a ordem instituída ordem ele ou contra os empregadores que querendo ou não, eram os responsáveis por bancar o Estado (o que não muda muito dos dias atuais).

Apesar de constantemente vigiado, o operariado organizava apresentações culturais que geralmente faziam parte de um evento maior. Festas beneficentes costumavam ser promovidas por associações da classe operária com o objetivo de sensibilizar os trabalhadores para a questão social. [...] As “veladas” promoviam atividades recreativas de integração e convívio, conjugando tanto momentos de descontração e lazer em piqueniques e bailes, como momentos de conscientização da classe com a organização de bibliotecas e conferências.⁷

⁶ RIBEIRO, Darcy. **O Povo Brasileiro – A Formação e o Sentido do Brasil**. São Paulo: Editora Companhia das Letras, 2006, pp. 216-7.

⁷ ANDREUCCI, Álvaro G. A. **Sonhos de Fumaça: Operários, Artistas e Intelectuais no Palco da Metrópole (1900-1940)**. In: Maria Luiza Tucci Carneiro (Org.). São Paulo Metrópole das Utopias – Histórias da Repressão e Resistência no Arquivo DEOPS. São Paulo: Lazuli Editora Companhia Editora Nacional, 2009, p. 32.

Os embates existiram e foram importantes para a formação e constituição dos direitos do trabalho, que se desenvolveram ao longo do Século XX e acompanharam as mudanças sociais, políticas e econômicas do Brasil República.⁸

A manutenção da pretensa ordem pelo Estado visava não a real regulamentação dessas entidades, mas sim o controle dos seus atos para não atingir as classes dominantes e ainda manter o seu status.

Os conflitos sociais, aliás, se constituem como verdadeiro corolário do desenvolvimento das matérias jurídicas pertinentes ao direito do trabalho, vez que se tornam verdadeiros termômetros das necessidades da sociedade brasileira.

Foram desses movimentos sociais e políticos que surgiram, durante a Era Vargas (1930-1945), uma série de direitos voltados às demandas trabalhistas, como a criação da Justiça do Trabalho (1934) e da Consolidação das Leis do Trabalho (1943).

Em maio de 1941 iniciou-se o funcionamento da Justiça do Trabalho, subordinada ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e dividida em: Juntas de Conciliação, Conselhos Regionais e Conselho Nacional do Trabalho. Em maio de 1943 é criada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), tendo sido esta anunciada em maio e tendo sido previsto como data inicial de sua vigência o aniversário do Estado Novo (10 de novembro).⁹

Não obstante, o desenvolvimento deste ramo do direito se mostrou importante não apenas para delimitar as características das relações de trabalho, como também imprimir segurança aos trabalhadores e aos empregadores nos contratos de trabalho.

DIREITO CONSTITUCIONAL AO TRABALHO

O ideário de trabalho assalariado se propagou pelo Brasil com a instituição e proliferação do modelo liberal europeu que, apesar de não encontrar terras férteis em solo

⁸ Neste sentido: “Ficava assim bem definida uma política que, se por um lado pretendia proteger o trabalhador, por outro lado o subordinava. No mês seguinte foi criada a Lei de Sindicalização que estabelecia a unidade sindical e consagrava a tutela do Estado. Nela era exigida a abstenção de qualquer tipo de propaganda política, social ou religiosa, identificada como “ideológica sectária”. Em agosto foi criada a Lei da Nacionalização do Trabalho (que exigia das empresas a contratação de 2/3 de trabalhadores brasileiros)”. (ANDREUCCI, Álvaro G. A. **Governabilidade e Resistência, Cidadania e Trabalhadores: Apontamentos para a História do Direito do Trabalho no Brasil**. In: Vladimir Oliveira da Silveira (Org.). Anais do XIX Congresso Nacional do CONPEDI Florianópolis/SC. Florianópolis: Fundação Boiteux, 1ª Edição, v. 1, p. 67-11440).

⁹ ANDREUCCI, Álvaro G. A. **Ob. Cit.** In: Vladimir Oliveira da Silveira (Org.). Anais do XIX Congresso Nacional do CONPEDI Florianópolis/SC. Florianópolis: Fundação Boiteux, 1ª Edição, v. 1, p. 67-11440.

tupiniquim, as pressões externas se tornaram maiores do que as oligarquias dominantes podiam suportar.

Não é apenas a abolição da escravatura, já em fins do Império, que comprovam essa afirmação, como também a desvinculação do direito do trabalho como matéria adjunta ao direito civil, tornando-se um ramo autônomo do direito.

Tão importante na história, o direito do trabalho se tornou uma garantia constitucional e não apenas versando sobre a possibilidade de acesso de todos os cidadãos brasileiros ao trabalho digno, como principalmente fundamentar normas e princípios basilares para o desenvolvimento de ambos os lados na relação trabalhista, sobretudo com o intuito de melhoria das condições de trabalho ao longo da história.¹⁰

Quando analisamos todos os dispositivos constitucionais da Carta Magna de 1988, encontraremos uma gama de direitos sociais considerados como cláusulas pétreas, isto é, não passíveis de redução no ordenamento jurídico brasileiro, somente possível acréscimos que aumentem tais direitos, sendo considerados de prestação material.

Os chamados direitos a prestações materiais recebem o rótulo de direitos a prestação em sentido estrito. Resultam da concepção social do Estado. São tidos como os direitos sociais por excelência. Estão concebidos com o propósito de atenuar desigualdades de fato na sociedade, visando ensejar que a libertação das necessidades aproveite ao gozo da liberdade efetiva por um maior número de indivíduos. O seu objeto consiste numa utilidade concreta (bem ou serviço).¹¹

Estes direitos incluem não apenas a estruturação da Justiça do Trabalho com os juízes, Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho, como também garantir direitos básicos aos trabalhadores, assim considerados como garantias sociais.

Ademais, essas normas configuram a forma de o Estado garantir o mínimo legal a diversas áreas imprescindíveis, tais como a educação, a saúde e o trabalho, pois fundamentam a própria base da sociedade brasileira.

Tanto que muitas dessas disposições possuem grande densidade normativa, isto é, os direitos nela contidos, apesar de não excluir outros infraconstitucionais, trazem em seu

¹⁰ Sobre o tema: “As condições mínimas de trabalho constituem objetivos dos direitos dos trabalhadores. Por meio delas é que eles alcançam a melhoria de sua condição social (art. 7º, *caput*), configurando, tudo, o conteúdo das *relações de trabalho*, que são de dois tipos: *individuais* ou *coletivas*. [...] A Constituição não é lugar para se estabelecerem as condições das relações de trabalho, mas ela o faz, visando proteger o trabalhador, quanto a valores mínimos e certas condições de salário (art. 7º, IV a X) e, especialmente, para assegurar a isonomia material”. (SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros Editores, 2005, pp. 292-3).

¹¹ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Editora Saraiva, 2009, p. 293.

bojo a forma com que tais direitos devem ser aplicados e considerados, sendo claras e cristalinas, sendo considerados de duas ordens tais direitos.¹²

Os direitos relativos aos trabalhadores são de duas ordens fundamentalmente: (a) *direitos dos trabalhadores em suas relações individuais de trabalho*, que são os direitos dos trabalhadores do art. 7º; e (b) *direitos coletivos dos trabalhadores* (arts. 9º a 11), que são aqueles que os trabalhadores exercem coletivamente ou no interesse de uma coletividade deles, e são os direitos de associação profissional ou sindical, o direito de greve, o direito de substituição processual, o direito de participação e o direito de representação classista.¹³

Com o tempo e a complexidade cada vez maior existente nas relações de trabalho também a justiça passou a inovar de forma a garantir as melhores condições aos trabalhadores, ao mesmo tempo em que cerca a classe patronal de segurança jurídica inerente aos contratos.

É sabido que no direito e, especificamente no caso brasileiro, são muitas as fontes do direito, desde as consideradas materiais, até as formais, abarcando toda uma gama de fatos, considerações e possibilidades jurídicas.

O direito do trabalho, por óbvio, possui as suas fontes para regulação e julgamento das demandas surgidas das relações de trabalho, ampliando com isso a quantidade de direitos trabalhistas.

Além da Consolidação das Leis do Trabalho e de suas alterações ao longo desses 80 anos, bem como dos direitos constitucionais, outras fontes são igualmente utilizadas e revestem-se de importância capital na formação deste ramo do direito, fontes estas previstas inclusive no conteúdo da CLT.

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

¹² Neste sentido: “Algumas normas constitucionais que veiculam direitos a prestação material possuem alta densidade normativa, no sentido de que estão enunciadas de modo a dar a perceber o seu conteúdo com a nitidez necessária para que produzam os seus principais efeitos. Não necessitam da interposição do legislador para lograr aplicação sobre as relações jurídicas. Tais normas, que permitem imediata exigência pelo indivíduo da satisfação do que comandam, veiculam os chamados direitos originários a prestação”. (MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Ob. Cit.** São Paulo: Editora Saraiva, 2009, p. 293).

¹³ SILVA, José Afonso da. **Ob. Cit.** São Paulo: Malheiros Editores, 2005, p. 288.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.¹⁴

Essas fontes são aplicadas nas relações processuais, mas também influenciam e permeiam todo o contrato de trabalho, seus sindicatos e as relações empregado-empregador.

As Súmulas e Orientações Jurisprudenciais, assim, se colocam não apenas como guias, mas como fundamentos primordiais dos modelos trabalhistas existentes no Brasil, sem os quais não seria possível preencher as inevitáveis lacunas da lei.

O tribunal tem tomado para si a função de estabelecer parâmetros legais através de uma compilação de sua jurisprudência reiterada. O Tribunal Superior do Trabalho vem criando uma verdadeira “Consolidação da Jurisprudência do Trabalho”, que hoje é tão ou mais importante para os que atuam na área do trabalho quanto à Consolidação das Leis do Trabalho.¹⁵

Outras, como as sentenças normativas e as convenções ou acordos coletivos de trabalho também atingem nas relações entre empregadores e empregados, algumas das quais necessitam de convalidação dos sindicatos para surtirem efeitos.

Contudo, são os princípios que garantem a efetividade do direito do trabalho e que o mesmo alcance todo o território nacional e cumpra sua função social insculpida no bojo da Constituição Federal como garantia fundamental.

Os princípios do Direito do Trabalho, são eles diretrizes, postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas, informam todo o ordenamento jurídico do trabalho e contribuem para a solução de casos concretos. Iluminando o processo de positivação das normas trabalhistas, servem para inspirá-las, entendê-las, supri-las.¹⁶

Eis que o direito do trabalho, imbuído dos princípios constitucionais balizadores de sua efetivação, possibilitam alcançar a função social desta garantia fundamental,

¹⁴ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). Fonte: Planalto.

¹⁵ SALGADO, Gisele Mascarelli. A jurisprudência no Direito do Trabalho: uma discussão sobre o crescimento da importância da jurisprudência consolidada como fonte de direito. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 86, mar 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9177>. Acesso em 03/03/2015.

¹⁶ BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil – 1930/1942: A Construção do Sujeito de Direitos Trabalhistas**. Tese de Doutorado, Universidade Estadual de Campinas. Campinas: 2005, p. 66.

atingindo todas as partes da relação de trabalho e contribuindo na formação e desenvolvimento da sociedade brasileira.

DIREITO FUNDAMENTAL AOS DANOS MORAIS

Os cidadãos brasileiros gozam de uma infinidade de direitos e garantias contidos no bojo da Constituição Federal e na sua legislação esparsa, que visam fundamentar e conferir segurança jurídica à sociedade.

O Estado Democrático e Social de Direito permite a todos os brasileiros e estrangeiros residentes no país a inviolabilidade de seus direitos e a proteção aos seus fundamentos principais.

Por esta razão, não podemos considerar como único fundamento da vida em sociedade que exista somente a possibilidade de cometimento de danos materiais ao patrimônio dos cidadãos.

De acordo com a Carta Magna¹⁷, os danos morais se configuram como o direito de todo e qualquer cidadão ser ressarcido pela afronta aos seus direitos individuais, que lhe atinjam a honradez e sua percepção subjetiva do fato ocorrido, ou seja, sua personalidade.

A vida não deve ser protegida somente em seus aspectos materiais. Existem atributos morais a serem preservados e respeitados por todos. A Constituição assegura expressamente “a indenização por dano material, moral ou à imagem” (CF, art. 5º, V). A honra é um bem jurídico que encontra sua tutela no próprio texto constitucional. Deve ser entendida como o atributo moral do ser humano, abrangendo a autoestima e a reputação de uma pessoa, ou seja, a consideração que tem de si mesma, assim como aquela de que goza no meio social (CF, art. 5º, V e X).¹⁸

¹⁷ 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;

(BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Fonte: Planalto).

¹⁸ PINHO, Rodrigo César Rebello. **Teoria Geral da Constituição e Direitos Fundamentais**. São Paulo: Editora Saraiva, 2011, pp. 111-2.

Os danos morais se constituem como sendo um dos principais direitos fundamentais trazidos pela Constituição Federal de 1988 e não apenas pela sua abrangência, mas sobretudo pelo bem jurídico que tutela.

Não obstante, por ser um direito constitucional, sua dimensão e amplitude ultrapassam as esferas, áreas e subáreas do direito brasileiro, sendo, portanto, aplicado e considerado a tudo e a todos.

Desta forma, o dano moral se caracteriza como a lesão aos direitos não patrimoniais, isto é, aos direitos que não podem ser quantificados em valores exatos para ressarcimento, como ocorre com os danos materiais.

O dano moral vem a ser a lesão a direitos da personalidade ou aos interesses não patrimoniais de pessoa natural ou jurídica (CC, art. 52; Súmula 227 STJ), provocada pelo fato lesivo, como, p. ex., direito à vida, à saúde, à integridade corporal, à imagem, à honra, etc.¹⁹

Aqui, uma importante observação deve ser feita: o direito aos danos morais não recai apenas e tão somente sobre pessoas naturais, mas também sobre pessoas jurídicas, que podem sim ter sua imagem e honra levadas à descrédito no mercado geral.²⁰

Seguindo o critério estabelecido pela professora Maria Helena Diniz, existem treze critérios a serem seguidos na consideração sobre os danos morais, sendo eles: evitar indenização simbólica ou enriquecimento sem causa; não aceitar tarifação; quantificar segundo a gravidade, a extensão e a natureza da lesão; verificar a repercussão pública do ato lesivo; analisar a situação anterior e posterior do lesante, bem como os benefícios auferidos; apurar o real valor do prejuízo sofrido; considerar o contexto econômico do país; verificar o nível de dolo ou culpa em caso de responsabilidade subjetiva; basear-se em prova convincente do dano; analisar o lesado e tudo o que lhe foi afetado; procurar a harmonização em casos semelhantes; e aplicar o critério do justo antes as circunstâncias particulares do caso.²¹

¹⁹ DINIZ, Maria Helena. **Manual de Direito Civil**. São Paulo: Editora Saraiva, 2011, p. 299.

²⁰ Neste sentido: “Não há, em princípio, impedimento insuperável a que pessoas jurídicas venham, também, a ser consideradas titulares de direitos fundamentais, não obstante estes, originalmente, terem por referência a pessoa física. Acha-se superada a doutrina de que os direitos fundamentais se dirigem apenas às pessoas humanas. Os direitos fundamentais suscetíveis, por sua natureza, de serem exercidos por pessoas jurídicas podem tê-las por titular. [...] Os direitos fundamentais à honra e à imagem, ensejando pretensão de reparação pecuniária, também podem ser titularizados pela pessoa jurídica”. (MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Ob. Cit.** São Paulo: Editora Saraiva, 2009, p. 305).

²¹ DINIZ, Maria Helena. **Ob. Cit.** São Paulo: Editora Saraiva, 2011, pp. 299-300.

Percebemos, assim, que para se verificar a incidência ou não de danos morais nos casos, existem critérios tanto subjetivos, como objetivos, que devem não apenas ser considerados, mas preenchidos para a quantificação da indenização.

OS DANOS MORAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Por evidência que, sendo a reparação por danos morais um direito constitucional, também reverbera nas instâncias do Direito do Trabalho, recaindo sobre todas as formas de relações de trabalho existentes.

Para tanto, a justiça do trabalho se tornou o meio adequado para a resolução de conflitos decorrentes desse tipo de dano, sempre que referentes aos contratos e/ou relações de trabalho.

Reconheceu-se à Justiça do Trabalho a competência para julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho e as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho. No que se refere à competência da Justiça do Trabalho para apreciar ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho, desdobrou-se controvérsia, já pacificada por entendimento do Supremo Tribunal Federal. Decidiu-se que dano moral ou patrimonial sofrido pelo empregado e causado pelo empregador, por dolo ou culpa, consubstancia direito trabalhista, a ser apreciado pela justiça especializada.²²

É a observância e respeito ao princípio da especificidade que afiançam aos titulares desses direitos que seu julgamento seja realizado seguindo a lógica jurídica da matéria ao qual está relacionado.

Essa ampliação das competências originárias da justiça do trabalho visam resguardar empregados e empregadores, uma vez que coloca sob sua égide a responsabilidade de julgamento sobre os atos praticados em desacordo com a legislação constitucional em vigor.²³

²² MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Ob. Cit.** São Paulo: Editora Saraiva, 2009, pp. 1020-1.

²³ Neste sentido: “Ao lado das tradicionais atribuições concernentes às ações oriundas das relações de emprego, o dissídio coletivo de natureza econômica, as ações sobre representação sindical e as ações que envolvam o direito de greve, a competência da Justiça do Trabalho foi significativamente ampliada com o reconhecimento da sua competência para processar e julgar todas as ações oriundas da relação de trabalho. Assim, um plexo significativo de relações do trabalho foi incluído como de apreciação da justiça especializada”. (MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Ob. Cit.** São Paulo: Editora Saraiva, 2009, p. 1020).

Configurando-se como direito trabalhista, nada mais certo do que suas controvérsias serem resolvidas pela justiça do trabalho, órgão responsável por dirimir todas as questões pertinentes às relações de trabalho, motivo pelo qual o Supremo Tribunal Federal editou a Súmula Vinculante nº 22, que contém em seu texto a seguinte disposição, *in verbis*:

Súmula Vinculante 22

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04.²⁴

A reforma do Judiciário realizada pela Emenda Constitucional nº 45/04 foi preponderante para esta mudança de paradigma e oficialização da justiça do trabalho como responsável pela apreciação das demandas relativas a danos morais nas relações de trabalho.

Não podemos nos esquecer, ainda, sobre a possibilidade de pessoas jurídicas sofrerem danos morais, uma vez que, sendo o empregado ou conjunto de empregados responsáveis por manter o bom nome do empregador, não podem atingir negativamente a empresa na qual exercem sua atividade, sob risco de incorrer na aplicação dos danos morais sobre o infrator.

A JUSTIÇA DO TRABALHO E OS DANOS MORAIS

A jurisprudência da Justiça do Trabalho, em alguns casos específicos, tem se posicionado acerca da incidência de danos morais nas relações de trabalho e os desdobramentos decorrentes destas ações.

É o caso, por exemplo, da análise realizada sobre a exigência de cumprimento de metas administrativas de determinado banco com a sugestão de cumprimento com trocas de favores sexuais.

No Recurso de Revista nº 113800-55.2005.5.15.0109, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu que tais determinações atingem diretamente o direito de personalidade de seus empregados, motivo pelo qual existe o dever de indenização.

RECURSO DE REVISTA - RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - INJÚRIA GRAVE POR PARTE DE SEU PREPOSTO - DETERMINAÇÃO DE METAS ADMINISTRATIVAS

²⁴ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Súmula Vinculante 22, de 11 de dezembro de 2009**. Fonte: STF.

- SUGESTÃO DE CUMPRIMENTO AINDA QUE COM TROCA DE FAVORES SEXUAIS - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

As instâncias percorridas deferiram à reclamante a indenização por dano moral, em face de situação ocorrida em reunião realizada entre o gerente regional da instituição bancária e seus subordinados, na qual foram instigados a alcançar as metas determinadas pelo Banco, ainda que isso lhes custasse a troca de favores sexuais. É sabido ser legítima a demanda do empregador para que seus empregados alcancem as metas por ele fixadas, desde que isto, porém, não cause constrangimento, humilhação e degradação à sua imagem. Na espécie, o gerente regional, longa manus do Banco, deixou de eleger o caminho da motivação para enveredar-se na seara da humilhação, que faz trajetória inversa daquela que nos indica o caminho da honra e da retidão. A responsabilidade do Banco é inarredável, e a sua atitude em se debater pelas instâncias da Justiça do Trabalho, na tentativa de se isentar da reparação devida, faz corar até mesmo a face de um frade de pedra. Seu tempo e recursos deveriam ser destinados à reciclagem de seus empregados, à implantação de controle de qualidade na empresa, à humanização das relações, pois, assim como humilhada foi a empregada em reunião, maior humilhação se lhe impinge agora, com este processo que se arrasta há anos nos pretórios trabalhistas. Intocados os artigos mencionados e desvaliosos os julgados transcritos, na forma das Súmulas n.ºs 221 do TST e 296 do TST. Insubsistente, outrossim, o discurso de que não se pretendia rever a prova dos autos, mas apenas valorá-las, por estampar mero eufemismo da parte. Recurso de revista não conhecido.²⁵

De outro lado, é bom ressaltar que não são todas as condutas praticadas que podem ensejar o dever de pagamento referente ao dano moral, isto porque, algumas ações, não recaem em ato ilícito passível de indenização.

Tanto que o Tribunal ressaltou sobre a diferença necessária que deve-se fazer entre atingir e desrespeitar o direito de personalidade da pessoa e os dissabores e aborrecimentos que podem surgir da convivência humana diária.

Foi o entendimento exarado no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º 167900-46.2009.5.02.0055, que tratou sobre a necessidade de se identificar a diferença entre situações vexatórias e os dissabores das relações pessoais diárias.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DANO MORAL - SUPOSTO CONSTRANGIMENTO ILEGAL SOFRIDO NO AMBIENTE DE TRABALHO.

O e. Tribunal Regional, soberano no reexame do conjunto fático-probatório dos autos, foi categórico ao consignar que não houve prova inequívoca de constrangimento, rigor excessivo ou exposição da reclamante a situação vexatória capazes de configurar dano moral. Com efeito, a índole autoritária, o ser grosseiro, rude, ou mesmo mal-educado, por si só, não incursiona pela seara da ofensa aos direitos da personalidade, senão quando, efetivamente, enverede pelo descaminho

²⁵ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR 1138005520055150109 113800-55.2005.5.15.0109. 1ª Turma. Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Julgado em 15/06/2011.

da ofensa pessoal ou do evidente exagero ao senso comum do homem médio, de modo a causar quase consenso de repúdio e necessidade de apenamento jurídico. Polidez de tratamento, ao menos ainda, não é dever jurídico, por se encontrar circunscrita ao campo da valoração pessoal e da boa-educação. O dever jurídico é para com o respeito à pessoa do empregado, o que não se confunde com os dissabores das relações humanas menos cordiais ou com a suscetibilidade pessoal de cada um. Por outro lado, a necessidade de cabal comprovação da ofensa a direitos da personalidade é imperativo jurídico, para que não se dê ensejo ao malferimento do próprio instituto, pela via transversa ou oblíqua das aleivosias, difamações, injúrias ou calúnias, por parte daquele que apenas alega e nada prova. Agravo de instrumento não provido.²⁶

Ademais, quando o assunto é a segurança da empresa empregadora, medidas podem ser tomadas para garantir a segurança interna de seus funcionários e da própria identidade física e moral de suas instalações.

Temos dois exemplos claros que foram levados à Justiça e analisados pelo Tribunal Superior do Trabalho em ações que visavam o pagamento de indenização por danos morais em face da empresa empregadora.

No Recurso de Revista nº 69100-48.2014.5.13.0007, a Corte decidiu que a revista visual de bolsas e pertences, sem o contato íntimo e corporal, não constitui dano moral, vez que não atinge o direito de personalidade.

RECURSO DE REVISTA - DANOS MORAIS - REVISTA VISUAL DE BOLSAS E PERTENCES.

A inspeção visual de bolsas e pertences dos empregados, sem contato corporal ou necessidade de despimento, e ausente qualquer evidência de que o ato possua natureza discriminatória, não é suficiente para ensejar o pagamento de compensação por danos morais. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido.²⁷

Já no Recurso de Revista nº 76000-93.2014.5.13.0024, o Tribunal foi instado a se manifestar sobre a necessidade do empregado apresentar ao empregador certidões de antecedentes criminais.

Segundo o entendimento da Corte, tal fato não configura ato ilícito passível de indenização, desde que não tenha sido utilizado com o fito discriminatório, isto é, se for apenas com o intuito consultivo, não há dever de indenizar.

²⁶ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AIRR 1679004620095020055 167900-46.2009.5.02.0055. 2ª Turma. Rel. Min. Valdir Florindo. Julgado em 13/11/2013.

²⁷ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR 69100-48.2014.5.13.0007 691004820145130007. 8ª Turma. Rel. Min. João Pedro Silvestrin. Julgado em 11/03/2015.

RECURSO DE REVISTA - DANOS MORAIS - NÃO OCORRÊNCIA
- EXIGÊNCIA DE APRESENTAÇÃO DE CERTIDÃO DE
ANTECEDENTES CRIMINAIS.

A simples exigência de apresentação de certidão de antecedentes criminais, sem a comprovação da utilização de práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência do emprego, não enseja o pagamento de indenização por dano moral. Incidência da Súmula nº 126 do TST. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido.²⁸

Percebemos, com isso, que muitos são os casos que podem ensejar condenações por danos morais, mas o principal a se analisar nestes casos é que a comprovação efetiva desses danos deve ser realizada, não podendo-se apenas presumir.

Nos lembramos, pois, das lições da ilustre Professora Maria Helena Diniz, que listou treze critérios necessários que devem ser preenchidos para a configuração da responsabilidade e do dever de indenizar.

O Tribunal Superior do Trabalho deixa claro que o fundamental não é determinada ação praticada, mas sim que esta atinja de alguma forma o direito de personalidade de outra pessoa ao ponto de lesá-lo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do estudado, percebemos a importância das considerações realizadas sobre o direito do trabalho, sua contextualização histórica e seu desenvolvimento ao longo da realidade brasileira.

Consideramos não apenas isso, mas também e principalmente como as próprias relações de trabalho foram importantes nos muitos estágios pelos quais a sociedade passou e enfrentou ao longo da história.

A justiça do trabalho foi uma conquista primordial, tanto para a sociedade brasileira como um todo, como para empregados e empregadores, que passaram a estar balizados por uma instituição especializada em suas necessidades.

Ademais, o desenvolvimento das instituições jurídicas do país, de uma maneira geral, devem ser considerados importantes na busca da segurança jurídica e da garantia da aplicação das leis, atingindo a tudo e todos de forma isonômica.

²⁸ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR 76000-93.2014.5.13.0024 760009320145130024. 8ª Turma. Rel. Min. João Pedro Silvestrin. Julgado em 04/03/2015.

É analisando as formas das relações de trabalho e como estas reverberam na Justiça do Trabalho que podemos verificar como as ações e suas consequências devem ser interpretadas de acordo com a realidade jurídica.

Outra consideração que devemos fazer se refere às análises de jurisprudências e julgados do Tribunal Superior do Trabalho, sendo fontes de direito, mas também um termômetro para identificar as nuances das relações de trabalho.

A visão dos julgadores, nestes casos, possibilita compreendermos muitos pontos incidentes na sociedade e nos meios jurídicos, vez que suas decisões reverberam e causam impactos gerais.

Muito podemos retirar e aprender com esses julgados, que nos trazem muito daquilo que os ministros consideram sobre os institutos jurídicos e como estes se relacionam com o direito do trabalho, enriquecendo com isso seus estudos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDREUCCI, Álvaro G. A. **Sonhos de Fumaça: Operários, Artistas e Intelectuais no Palco da Metrópole (1900-1940)**. In: Maria Luiza Tucci Carneiro (Org.). São Paulo Metrópole das Utopias – Histórias da Repressão e Resistência no Arquivo DEOPS. São Paulo: Lazuli Editora Companhia Editora Nacional, 2009.

_____. **Governabilidade e Resistência, Cidadania e Trabalhadores: Apontamentos para a História do Direito do Trabalho no Brasil**. In: Vladimir Oliveira da Silveira (Org.). Anais do XIX Congresso Nacional do CONPEDI Florianópolis/SC. Florianópolis: Fundação Boiteux, 1ª Edição, v. 1, p. 67-11440.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil – 1930/1942: A Construção do Sujeito de Direitos Trabalhistas**. Tese de Doutorado, Universidade Estadual de Campinas. Campinas: 2005.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)**. Fonte: Planalto.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Fonte: Planalto

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Direito, Processo e Justiça do Trabalho – Princípios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Manole, 2002.

DINIZ, Maria Helena. **Manual de Direito Civil**. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

FURTADO, Celso. **Formação Econômica do Brasil**. São Paulo: Editora Companhia das Letras, 2007.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

PINHO, Rodrigo César Rebello. **Teoria Geral da Constituição e Direitos Fundamentais**. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

RIBEIRO, Darcy. **O Povo Brasileiro – A Formação e o Sentido do Brasil**. São Paulo: Editora Companhia das Letras, 2006.

SALGADO, Gisele Mascarelli. A jurisprudência no Direito do Trabalho: uma discussão sobre o crescimento da importância da jurisprudência consolidada como fonte de direito. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 86, mar 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9177>. Acesso em 03/03/2015.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Súmula Vinculante 22, de 11 de dezembro de 2009**. Fonte: STF.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR 1138005520055150109 113800-55.2005.5.15.0109. 1ª Turma. Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Julgado em 15/06/2011.

_____. AIRR 1679004620095020055 167900-46.2009.5.02.0055. 2ª Turma. Rel. Min. Valdir Florindo. Julgado em 13/11/2013.

_____. RR 69100-48.2014.5.13.0007 691004820145130007. 8ª Turma. Rel. Min. João Pedro Silvestrin. Julgado em 11/03/2015.

_____. RR 76000-93.2014.5.13.0024 760009320145130024. 8ª Turma. Rel. Min. João Pedro Silvestrin. Julgado em 04/03/2015.

VIEGAZ, Osvaldo Estrela. GUIMARÃES, Arari Vinicius. **A Luta dos Trabalhadores na História Republicana Brasileira – Paralelo Entre as Relações de Trabalho e dos Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Revista Sapere Aude, Ano 8, Vol. III, mar./2015.