

# Dano moral punitivo na Justiça do Trabalho: o *punitive damages* como instrumento de efetivação da dignidade do trabalhador e da valoração do trabalho humano

## Cláudia Mara de Almeida Viegas

Professora de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Estado de Minas Gerais e Faculdades Del Rey – UNIESP. Doutoranda e Mestre em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Tutora do Conselho Nacional de Justiça – CNJ. Servidora Pública Federal do TRT/MG – Assistente do Desembargador Corregedor. Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade Gama Filho. Especialista em Educação a Distância pela PUC Minas. Especialista em Direito Público – Ciências Criminais pelo Complexo Educacional Damásio de Jesus. Bacharel em Administração de Empresas e Direito pela Universidade FUMEC. Site: <www.claudiamara.com.br>. E-mail: <claudiamaraviegas@yahoo.com.br>.

## Cintia Camila Moreira

Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Estado de Minas Gerais. E-mail: <cintia\_mila@yahoo.com.br>.

---

**Resumo:** O presente trabalho visa abordar a problemática do dano moral nas relações de trabalho, especificamente, a aplicação da “*punitive damages*” como instrumento de efetivação da dignidade do trabalhador. Para tanto, pretende-se explicar a importância do labor para o indivíduo, sobretudo por ser um meio capaz de preservar a sua digna subsistência e de sua família. Apresentar-se-ão normas e princípios acerca do direito do trabalho com o intuito de demonstrar que as condutas patronais indesejáveis e repetitivas podem ser implacavelmente punidas por ferirem o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador. Quer se verificar se a aplicação do “*punitive damages*” no direito brasileiro é suficiente para compensar os danos sofridos pelo empregado e, ainda, punir o empregador pelas condutas indesejáveis e repetitivas contra seu colaborador. Analisar-se-ão, por fim, decisões judiciais relacionadas ao tema em comento.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho. Dano moral. Dignidade. Pessoa humana.

**Sumário:** 1 Introdução – 2 Contexto histórico do direito do trabalho – 3 Princípios norteadores do direito do trabalho – 4 Dano moral – 5 Dano moral na esfera trabalhista – 6 *Quantum* compensatório em face do dano moral – 7 *Punitive damages* – 8 Conclusão – Referências

---

## 1 Introdução

É por meio do fruto de seu trabalho que o indivíduo busca a sobrevivência digna para si e para seus dependentes. A dependência econômica do trabalhador faz

com que tolere os prejuízos causados à saúde física e mental para que não caia na desvantagem do desemprego.

Por vários fatores, o trabalhador se encontra vulnerável ao comportamento dos empregadores, que podem ocasionar a ofensa moral, configurando dano ao patrimônio imaterial da vítima. Tais danos podem causar danos psíquicos e sociais, violam direitos da personalidade e afasta o princípio da dignidade da pessoa humana.

Dito isto, é necessário compreender o quão importante é o papel do Estado ao ponderar as relações de trabalho, intervindo na relação jurídica entre empregador e empregado, promovendo e efetivando os direitos e deveres de cada trabalhador.

Seguindo este raciocínio, o objetivo deste trabalho é compreender os possíveis aspectos e limites do dano moral na seara trabalhista, acentuando a importância do princípio da dignidade humana para que se reconheça o direito social ao trabalho como base da existência digna.

Com este propósito, inicialmente, apontar-se-á, sucintamente, a evolução da relação de trabalho, pontuando a escravidão, a servidão, os efeitos da Revolução Industrial, para, em seguida, tratar de forma concisa sobre a evolução da relação de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, bem como os princípios norteadores do direito do trabalho.

Tratar-se-á sobre o dano moral, destacando o instituto da responsabilidade civil, a distinção entre dano patrimonial e moral, analisando-se, em específico, a incidência do dano moral na esfera trabalhista, ressaltando a possibilidade de violação do direito da personalidade do empregado no ato da extinção do contrato de trabalho. Também será abordada a hipótese de dano moral causado pelo empregado em face do empregador, bem como o dano moral individual e coletivo.

Analisar-se-á a aferição do *quantum* compensatório em face do dano moral e, por fim, a aplicabilidade do *punitive damages* no direito brasileiro como instrumento de efetividade da dignidade do trabalhador e da valoração do trabalho humano.

O estudo foi desenvolvido por meio de um estudo bibliográfico exploratório e jurisprudencial, constituído pela análise de doutrina especializada, sendo certo que o trabalho tem como proposta contribuir para a comunidade jurídica, pois se pretende demonstrar como as práticas que ferem a dignidade humana e demais direitos da personalidade estão presentes nas relações de trabalho, desrespeitando a integridade física, intelectual e moral do trabalhador, razão pela qual devem ser rechaçadas pelo direito.

## 2 O contexto histórico do direito do trabalho

O trabalho é secular. Perpassa por inúmeras definições, desde o sentido etimológico, filosófico, religioso. Vólia Bonfim (2014) destaca que, em sentido

histórico e etimológico, a palavra trabalho dava sentido a algo desagradável e castigador.

Os gregos davam ao trabalho um sentido pejorativo. Segundo Maria Bernadete Miranda (2016), Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo, porque envolvia apenas a utilização da força física. O homem que era digno não trabalhava, pois devia participar dos negócios da cidade por meio da palavra.

Os romanos, também passaram a usar o trabalho a alheio, pois consideravam que nobres não deveriam trabalhar, pois trabalhar seria uma espécie de castigo.

Inicialmente, o homem primitivo trabalhava para obter seus alimentos, de maneira rudimentar, com o interesse em manter a sua subsistência, da prole e de seu grupo, sem maiores interesses de acúmulo.

Com o desenvolvimento da espécie, o homem passou a elaborar e trabalhar em armas para que pudesse caçar e se proteger de maneira efetiva. Com isso, deu-se início a uma organização e divisão do trabalho.

Fábio Ferraz (2016), em relação ao trabalho para as sociedades primitivas, explica:

O trabalho consistia em uma simples cooperação. Não havia divisão de trabalho. Até então, o homem e sua família trabalhavam para o seu próprio sustento. A população se dispersava em pequenos agrupamentos. Trabalhavam conjuntamente, visto que o homem não dominava tecnicamente a natureza, e a cooperação era essencial, uma questão de sobrevivência. Assim, foi organizada uma divisão de trabalho por sexo: os homens dedicavam-se ao trabalho de maior risco, enquanto as mulheres colhiam os frutos (espontâneos) da natureza.

Com o avanço das sociedades e constituições de grandes impérios, como os gregos e depois os romanos, percebemos que a primeira forma de trabalho compulsório, feito de forma diária – e exaustiva – era a da escravidão. Já citado como algo desonroso, somente aqueles desabonados de alguma fortuna ou *status* social trabalhavam, conhecidos como escravos.

Basicamente, os escravos eram obtidos por meio da expansão; aqueles que perdiam viravam os prisioneiros de guerra e, depois, eram vendidos. Para os romanos, eles seriam usados como mão de obra servida a todos os interesses.

Fábio Ferraz (2016) explica que, “da infância até a morte os romanos eram rodeados, servidos e mantidos pelo trabalho dos escravos: no cultivo da terra, nas minas, nas oficinas, nas tarefas domésticas, nas práticas públicas, na amamentação, nos favores sexuais”.

Avançando para a Idade Média, a escravidão seguiu. Porém, o que existiu com maior frequência foi a *servidão*. O trabalho servil foi uma forma mais amena de escravidão. Era um trabalho organizado, e o indivíduo não possuía a condição de

escravo, porém não dispunha de sua liberdade. Dependia quase que exclusivamente dos senhores feudais, que eram os senhores das grandes terras.

Os servos ficavam sob o comando de seus senhores, que podiam obrigá-los a inúmeras tarefas, inclusive mobilizá-los para guerras e para outros senhores. Os senhores feudais poderiam, ainda, subjugar e puni-los. Felipe Ferraz (2016), sobre o papel do servo, explica:

O camponês vivia em uma situação miserável. Trabalhava longa e arduamente em suas faixas de terra espalhadas e conseguia arrancar do solo apenas o suficiente para uma vida miserável. Dois ou três dias por semana, tinha que trabalhar a terra do senhor, sem pagamento. A terra do senhor tinha que ser arada, ceifada e semeada primeiro. Eram quase ilimitadas as imposições do senhor feudal ao camponês. Jamais se pensou em termos de igualdade entre senhor e servo. Havia muitas limitações, como por exemplo, se uma viúva desejava casar-se outra vez, tinha que pagar uma multa ao senhor.

As relações de trabalho modernas tiveram como marco de mudança a Revolução Industrial. O trabalhador passou se conectar com o sistema produtivo. Para que o sistema avançasse, inicialmente era necessário que houvesse mão de obra para produzir.

Vólia Bomfim afirma:

O Direito do Trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano. (BOMFIM, 2014, p. 57).

O direito do trabalho e as primeiras relações de subordinação são frutos da nova formação econômico-social, que se deu através da Revolução. Porém, vale destacar que as relações naquele momento colocam o trabalhador em posições inferiores.

A lei civil que vigorava não era capaz de regular com justiça as necessidades dos trabalhadores. Vólia Bomfim, a respeito das condições degradantes de trabalho:

Assim, a prática de que “contrato faz lei entre as partes” colocava o trabalhador em posição inferior de barganha que, em face da necessidade, acabava por aceitar todo e qualquer tipo de cláusula contratual, submetendo-se às condições desumanas e degradantes. Crianças e mulheres eram exploradas em condições insalubres e perigosas, com salários aviltantes em jornadas extremamente dilatadas, sem qualquer descanso, seja diário, semanal ou anual. Daí a necessidade de um novo sistema legislativo protecionista, intervencionista, em que o Estado deixasse a sua apatia natural e comum, sua inércia e tomasse um papel

paternalista, intervencionista, com o intuito de impedir a exploração do homem pelo homem de forma vil. (BONFIM, 2014, p. 57).

Dessa maneira, tornou-se urgente a necessidade de uma legislação que tutelasse os trabalhadores, que regulasse as atividades laborais e que desse proteção e dignidade ao trabalhador. Mauricio Godinho aduz:

O direito do trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como o núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. EM fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado e de concentração proletária, que proporcionaram a emergência do Direito do Trabalho. (GODINHO, 2015, p. 87-88).

Vólia Bonfim completa explicando por que o direito do trabalho surgiu para que pudesse garantir ao trabalhador um sistema de proteção:

A partir daí nasce o Direito do Trabalho com função tutelar, econômica, política, coordenadora e social. Tutelar, porque visa proteger o trabalhador e reger o contrato mínimo de trabalho, protegendo o trabalhador de cláusulas abusivas, garantindo-lhe um mínimo. Econômico, em face da sua necessidade de realizar valores, de injetar capital no mercado e democratizar o acesso às riquezas, de abalar a economia do país. Coordenadora ou pacificadora, porque visa harmonizar os naturais conflitos entre capital e trabalho. Política, porque toda medida estatal coletiva atinge a toda população e tem interesse público. Social, porque visa à melhoria da condição social do trabalhador, da sociedade como um todo. Alguns autores mencionam, ainda, a função conservadora, porque através da imperatividade de suas regras e indisponibilidade do direito, o Estado sufocaria a ação dos trabalhadores e dos empregadores, congelando-os, engessando-os, impedindo os avanços do Direito do Trabalho. (BONFIM, 2014, p. 57).

O século XVIII é marcado por duas grandes revoluções: a Francesa e a Industrial. É possível tê-las como marco do início da proteção para o hipossuficiente. Surgiram, a partir daí, inúmeras normas que estabeleciam limites de jornada, proteção ao trabalhador.

Durante as inovações industriais, houve inúmeras movimentações por parte dos trabalhadores, que, inspirados em ideias de pensadores, como Marx e Engels, deram continuidade à luta por uma maior justiça no local de trabalho.

Ressalta-se que durante esse período, que compreende o início da revolução das máquinas, desde a máquina a vapor até a energia elétrica, houve o crescente aumento das greves.

Os trabalhadores buscavam, por meio da greve, denunciar abusos, acidentes em razão das condições insalubres, entre outras condições calamitosas. É nesse momento que as leis de caráter eminentemente trabalhistas surgem.

São exemplos algumas leis, como a de Peel, que tiveram o objetivo de amparar trabalhadores. A inovação que trouxe tal lei foi a limitação de jornada.

Na França, em 1813, foi proibido o trabalho de crianças em minas; mais à frente, em 1939, restou proibido o trabalho de qualquer natureza para menores de 9 anos. A jornada de trabalho ficou limitada a 10 horas por dia para os menores de 16 anos.

A igreja também se envolve nas questões trabalhistas, tentando implementar uma doutrina social. O destaque encontra-se em 1891, quando o Papa Leão XIII elabora a encíclica “*Rerum novarum*” (coisas novas), traçando regras para a intervenção estatal na relação entre trabalhador e patrão.

A contínua preocupação da igreja em relação ao trabalho levou à criação de encíclicas, que continham assuntos notoriamente de índole trabalhista. Deve-se ressaltar que as encíclicas não obrigavam ninguém, mas serviam de fundamento para a reforma da legislação de vários países. Mas, após a Primeira Guerra, surgiram inúmeras constituições que continham em seu bojo normas trabalhistas. O destaque é a Constituição Mexicana de 1917, que estabelecia jornada de oito horas, proibição do trabalho de menores de 12 anos, limitação de seis horas para as jornadas de trabalho dos menores de 16 anos, limitação a, no máximo, sete horas diárias para a jornada noturna, proteção da maternidade, descanso semanal, salário mínimo, direito de sindicalização, direito de greve, indenização para a dispensa, seguro social e proteção contra acidentes de trabalho.

Outras datas importantes para a legislação trabalhista foram:

- 1919 – Constituição de Weimar trazendo direitos trabalhistas. Esta data é marcada também pela criação da OIT, através do Tratado de Versailles. Trata-se de um organismo neutro, supraestatal, que institui regras de obediência mundial de proteção ao trabalho.
- 1927 – *Carta del Lavoro* – Constituição italiana inspirada no corporativismo, influenciando o sistema sindical brasileiro, bem como a organização da Justiça do Trabalho.
- 1948 – Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Portanto, deve-se observar que o direito do trabalho surgiu de uma combinação de fatores econômicos, sociais e políticos, todos atuando em conjunto.

## 2.1 A evolução da relação de trabalho no Brasil

No Brasil, a evolução do direito do trabalho seguiu como inspiração à evolução mundial. Por ser um país de formação colonial, que manteve estruturas de

império – escravista – até meados do fim do século XIX, pode-se afirmar que as relações trabalhistas se deram após o fim da abolição da escravidão em 1888.

A história do direito do trabalho no Brasil tem origem na abolição da escravatura e na imigração de trabalhadores europeus; estes, por sua vez, com tradição sindicalista, que passaram a reivindicar medidas de proteção legal.

Mauricio Godinho ensina que, no período de 1888 até 1930, a relação empregatícia se apresenta de forma concentrada no segmento agrícola cafeeiro e de uma indústria emergente na capital paulista e carioca. O autor explica:

É característica desse período a presença de um movimento operário ainda em profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência de ser surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais autonomizado de suas lideranças próprias. (GODINHO, 2015, p. 108).

Não havia grande participação coletiva dos trabalhadores e não havia uma participação do Estado nessa questão social, uma vez que havia a perspectiva de um Estado-Liberal, onde não se prezava a intervenção estatal. Aliada àquele momento, restava ainda a descentralização oriunda da República Velha, o que impedia que houvesse legislações federais significativas para o trabalhador.

A legislação brasileira começou a favorecer o trabalhador a partir de 1930. Mauricio Godinho (2015, p. 110) explica que nesse período se firmou a estrutura jurídica de um novo modelo trabalhista. Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que proporcionou discussões no que concerne aos direitos dos trabalhadores.

A promulgação da Constituição de 1934 elevou os direitos trabalhistas ao patamar constitucional. Nesse período, foram aprovadas normas, como a fixação de um salário mínimo, jornada de trabalho com oito horas diárias, direito a férias e repouso semanal, e direito à indenização por despedida sem justa causa. Destaca-se ainda a criação da Justiça do Trabalho, ainda que não fosse integrante do Poder Judiciário.

Após um período de intensa criação de leis esparsas, houve a necessidade de sistematizá-las; assim, por meio do Decreto-Lei nº 5.452/43, surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Entre os anos de 1946 até 1988, houve algumas mudanças significativas para o direito trabalhista. Com a Constituição de 1946, houve a retirada da Justiça do Trabalho do Poder Executivo e sua consequente inclusão no Poder Judiciário. A Constituição desse período restabeleceu o direito de greve.

Na década de 60, destaca-se a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, o FGTS. Porém, em função da Ditadura Militar, foram pausados os avanços nos direitos dos trabalhadores.

A grande mudança veio por meio da promulgação da Constituição de 1988. Além de mudanças de ordem material, outras modificações expressivas também podem ser destacadas, como: redução da jornada semanal de trabalho de 48 para 44 horas; indenização nos casos de demissão sem justa causa; elevação do adicional de hora extra para, no mínimo, 50%; aumento da remuneração de férias em 1/3; garantia da licença-gestante para 120 dias; criação da licença-paternidade, entre outros. Destaca-se também, de acordo com Godinho (2015, p. 114), a superação do modelo corporativo de décadas atrás.

Há, portanto, uma mudança que buscou refletir o Estado Democrático que se vem tentando construir. Ainda que existam elementos contraditórios, tem se tentado cada dia mais encontrar o equilíbrio de forma objetiva e transparente.

## 2.2 A relação de emprego

Com a intenção de coibir abusos do empregador no momento da contratação, o legislador regularizou os direitos dos empregados. Isto porque os contratantes se encontram em situação de desigualdade econômica.

O direito do trabalho é dotado de normas de ordem pública, cogentes e imperativas, não podendo as partes delas dispor. Desta forma, contrário do que se dá no direito civil, no direito do trabalho a autonomia da vontade dos contratantes é limitada, ou seja, não se pode ajustar qualquer direito.

Vólia (2014, p. 275) entende que o empregado manifesta sua vontade no momento em que aceita trabalhar numa empresa sabendo das condições de trabalho e vantagens propostas, emitindo então uma declaração de vontade, pois não estava obrigado a tanto. Ademais, é possível o empregado ter autonomia para ajustar benesses acima da lei.

A CLT dispõe em seu Título IV: “Contrato individual de trabalho”. Seguindo o raciocínio, pode-se afirmar que a relação de emprego é contratual.

A Justiça do Trabalho é dotada de competência para julgar diversas relações de trabalho, seja autônoma, avulsa, eventual. Contudo, buscou distinguir a relação de emprego das demais relações trabalhistas. Neste ínterim, dispõe os arts. 2º e 3º da CLT:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. [...]

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943).

Para que um trabalhador urbano ou rural seja considerado empregado, deverá preencher os requisitos da personalidade, subordinação, onerosidade e não

eventualidade; além disso, não corre o risco do empreendimento. Assim, empregado será toda pessoa física que preste serviço a empregador (pessoa física ou jurídica) de forma não eventual, com subordinação jurídica, mediante salário, sem correr os riscos do negócio.

Cabe aqui mencionar que a inexistência de qualquer um dos requisitos mencionados descaracteriza a relação de emprego, ou seja, os requisitos devem ser preenchidos concomitantemente.

### 3 Princípios norteadores do direito do trabalho

Na visão positivista, princípios são enunciados genéricos que orientam a interpretação e aplicação das normas. Sustentam o ordenamento jurídico, servindo de parâmetro para a criação de novas normas.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 dá nova roupagem aos princípios, elevando-os à categoria de normas. Nesta visão, os princípios constitucionais não são considerados como fontes secundárias, possuem eficácia imperativa e, por isso, são normas.

Preleciona Vólia Bonfim:

A doutrina pós-positivista diferencia os princípios jurídicos ou de direito, dos princípios constitucionais, pois enquanto aqueles se destinam, quase sempre, a orientar o intérprete e inspirar o legislador, estes são espécies de norma jurídica, com força normativa (comando geral, abstrato, pessoal e imperativo). Na visão moderna, a norma é gênero da qual são espécies: princípios, regras, valores e postulados. (BONFIM, 2014, p. 198).

Neste passo, os princípios possuem o escopo de orientar a formação e a aplicação da norma jurídica, assim como contêm condão interpretativo. Mas é certo que não possuem aplicabilidade limitada, uma vez que a CF/88, buscando assegurar direitos e garantias expressos em seu texto, consagrou alguns princípios essenciais, não excluindo outros decorrentes dos que ela adotou.

Buscando equilibrar as relações de trabalho e assegurar a proteção do trabalhador em face do comportamento dos empregadores, a seara trabalhista é pautada em princípios constitucionais gerais e constitucionais específicos do direito laboral, assim como também são aplicáveis princípios gerais do direito.

Por ora, tratar-se-á de alguns princípios, como o da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho, da valorização do trabalho humano, da proteção ao trabalhador, da não discriminação e da boa-fé e lealdade nos contratos.

### 3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

Elencado no artigo 1º, III, da CF/88, trata-se de um princípio constitucional geral, pois é o alicerce do ordenamento jurídico. Dele, irradiam os direitos fundamentais e demais princípios.

Por ser dotado de subjetividade, não há como conceituar o princípio em análise, mas é certo que tem o condão tanto de limitar quanto de direcionar as ações estatais, de forma a assegurar o mínimo existencial para cada ser humano – colocando a pessoa humana no centro protetor do direito.

Ao dissertar sobre o princípio da dignidade humana, Delgado cita Sarlet, *in verbis*:

Por ser a dignidade uma qualidade de todo e qualquer ser humano, não há como existir pretensão de se ter concedida dignidade. Parte-se do pressuposto de que ela é subjacente ao homem, à sua condição humana. Assim tem-se que a dignidade não pode ser retirada do homem, porque é condição intrínseca ao ser humano, todavia, considerada a dinâmica concreta é que se deve admitir que ela poderá ser violada. Dada à possibilidade de sua violação é que Sarlet identifica a dignidade como limite e tarefa do Estado e da comunidade. (DELGADO *apud* SARLET, 2006, p. 73).

Para a efetivação do princípio da dignidade humana no direito laboral, é necessário observar e obedecer aos demais princípios e normas. Isto porque não há que se falar em dignidade se há discriminação ou comportamentos arbitrários. Também não haverá a promoção da dignidade humana perante a má-fé ou deslealdade contratual.

É por meio dos frutos de seu trabalho que o indivíduo busca a sobrevivência digna para si e para seus dependentes. Neste entendimento, o princípio, em comento, manifesta-se no sentido de regra, e não somente como princípio.

### 3.2 Princípio dos valores sociais do trabalho

Princípio constitucional geral, disposto no art. 1º, IV, da CF/88, consagrado um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Em respeito à dignidade do trabalhador, na aplicabilidade das normas referentes ao direito do trabalho, o princípio dos valores sociais do trabalho deve ser observado como objetivo principal. Neste sentido, aduzem Gonçalves e Lopes:

Os direitos sociais como os direitos dos trabalhadores, têm sua raiz no trabalho, o alicerce sob a qual se assentam a saúde, a habitação, a educação, o lazer, e os direitos previdenciários, sem o qual não poderiam vir à existência. É correto afirmar que o direito ao trabalho é uma garantia

do direito à vida, vida digna e sob o qual se erige a educação como processo de formação para a vida. (GONÇALVES; LOPES, 2013, p. 135).

O artigo 193 da Carta Magna confirma o valor social do trabalho ao preconizar que “a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça social” (BRASIL, 1988).

O princípio em tela possui relação íntima com a dignidade da pessoa humana, pois, de acordo com a disposição constitucional (art. 170): “A ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano e tem por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social” (BRASIL, 1988).

Nota-se que, sem trabalho, não há que se falar em justiça social e, por consequência, não existirá o bem-estar social. Isto porque o valor social do trabalho traduz condição de existência digna.

### 3.3 Princípio da valoração do trabalho humano

Inserido no *caput* do art. 170 da CF/88 como um dos fundamentos da ordem econômica, visa assegurar a todos a existência digna. É um princípio constitucional geral e deve ser interpretado em consonância com os princípios fundamentais.

Tal princípio pressupõe a proteção e valorização do trabalho humano estabelecendo a paz social. Trata-se da proteção de um trabalho justo e digno, assegurando um bem-estar físico e moral dos trabalhadores.

O princípio em comento traduz o pagamento de um salário justo, que promova com dignidade os preceitos sociais, políticos e econômicos. Tal princípio proclama uma jornada de trabalho proporcional às forças do trabalhador.

Contudo, o princípio da valoração do trabalho humano não se esgota na proteção do trabalhador. Sua interpretação é ampla, pois, além de colocar o trabalho humano no núcleo protetor de direito, considera-o como meio de promoção da dignidade, da inserção social e do progresso econômico.

### 3.4 Princípio da proteção ao trabalhador

Trata-se de um princípio constitucional específico do direito do trabalho, disposto no art. 7º, e dele decorre o princípio da norma mais favorável, o princípio da condição mais benéfica e o princípio do *in dubio pro operario*.

Não raras vezes, a relação de trabalho gera inúmeras discórdias e, devido às circunstâncias econômicas de dependência, o trabalhador se encontra em situação de desequilíbrio frente ao empregador.

Ocorre que, ocupando posição favorecida, o empregador muitas vezes ultrapassa determinados limites, afrontando preceitos legais do ordenamento jurídico

brasileiro. Frente a essas relações, o Estado tende a criar mecanismos para equilibrar a relação contratual entre empregados e empregadores.

E no propósito de contrabalancear as relações desequilibradas é que surge o princípio da proteção ao trabalhador. Assim, são assegurados ao trabalhador, dentre os demais direitos elencados no art. 7º da CF/88, a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, o seguro desemprego em caso de desemprego involuntário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, salário mínimo fixado em lei, irredutibilidade do salário, repouso semanal remunerado. Cabe ressaltar que os direitos acima elencados não excluem outros que visem à melhoria da condição social do trabalhador.

Para se alcançar a aplicabilidade da proteção do trabalhador, devem ser observadas suas vertentes: da norma mais favorável e da condição mais benéfica.

### 3.4.1 Princípio da norma mais favorável

O princípio da norma mais favorável indica que, quando há mais de uma norma a ser aplicável simultaneamente na demanda trabalhista, deverá ser aplicada a mais benéfica ao trabalhador.

O princípio da aplicação da fonte mais favorável baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual, diante uma pluralidade de fontes com vigência simultânea, há de se preferir aquela que seja mais favorável ao trabalhador. Assim, usando um exemplo de extrema singeleza, se um empregado está submetido simultaneamente a um regimento interno de trabalho que autoriza o pagamento de horas extraordinárias na base de 100% e a um acordo coletivo de trabalho que determina que a jornada suplementar seja acrescida de 80%, há de preferir-se evidentemente, a fonte mais favorável. (MARTINEZ, 2012, p. 116).

Para tanto é necessário encontrar entre várias normas com vigência simultânea a mais favorável ao trabalhador. E como critério de orientação, despontam-se três teorias. A primeira teoria, conceituada por atomista ou acumulação, refere-se à criação de uma terceira norma, com o que cada norma possui de melhor – tal teoria não é majoritária. A segunda, chamada de indivisibilidade dos institutos, consiste na análise feita pelo aplicador dos institutos que podem ser aplicados separadamente, ou seja:

O aplicador em vez de verificar, na sua inteireza, qual o conjunto normativo mais favorável ao trabalhador, seleciona, dentro do conjunto, institutos que podem ser apreciados separadamente. É importante registrar que se entende por instituto o bloco de vantagens jurídicas que contém elementos internos pertinentes entre si, por exemplo, a jornada de trabalho e o intervalo; o salário e as utilidades não salariais;

a estabilidade e as parcelas decorrentes da cessação do vínculo. (MARTINEZ, 2012, p. 117).

Por esta teoria, aplica-se o instituto mais favorável. Também não é majoritária.

Por último, a teoria majoritária, a do conglobamento, consagra a escolha de uma ou da outra fonte de direito, comparando-a em sua integralidade. O intérprete deve optar pela fonte mais benéfica no todo ao trabalhador, considerando o caráter unitário de cada regime.

### 3.4.2 Princípio da condição mais benéfica

O princípio da condição mais benéfica caracteriza-se na garantia da preservação das cláusulas mais benéficas ao empregado ao longo de todo o contrato. As condições mais benéficas concedidas ao empregado, em regra, passam a integrar o contrato de trabalho.

O art. 468 da CLT legitima o princípio da condição mais benéfica ao comandar que: “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia” (BRASIL, 1943).

As exceções encontram-se nos adicionais. Os adicionais são condicionais. Encerrada a situação, encerra o adicional, ou seja, adicionais não integram o contrato de trabalho de forma definitiva.

Outra exceção encontra assento na Súmula nº 277 do TST (BRASIL, 2012), que dispõe que as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções integram o contrato de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. Percebe-se então que tais cláusulas terão eficácia até nova convenção – de modo que não integrarão o contrato de trabalho de forma definitiva.

### 3.4.3 Princípio do *in dubio pro operario*

O princípio do *in dubio pro operario*, ou *in dubio pro misero*, consiste em regra de interpretação, ou seja, na dúvida em relação à cláusula contratual, a interpretação deverá ser favorável ao trabalhador. Não se trata de regra de julgamento; no processo do trabalho, a regra para fins de julgamento é o ônus da prova.

## 3.5 Princípio da não discriminação

Enfatiza o art. 3º, IV, CF/88 que a República Federativa do Brasil tem por objetivo promover o bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

A não discriminação refere-se a um princípio constitucional específico, que veda a prática de estabelecer diferenças. A discriminação viola o princípio constitucional da isonomia, que encontra respaldo no art. 5º do referido dispositivo legal e dispõe que todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza. Dispõe ainda o texto constitucional:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;  
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; (BRASIL, 1988).

Cabe ainda destacar o art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (BRASIL, 1943).

Em respeito ao princípio da não discriminação, é defeso tratar as pessoas de forma menos favorável devido a características pessoais que não se relacionam com as qualificações necessárias ao desempenho da atividade laboral.

### 3.6 Princípio da boa-fé e lealdade nos contratos

Constitui um princípio geral do direito, com aplicabilidade no direito civil, empresarial e trabalhista. Encontra respaldo nos artigos 113 e 187 do CC/02 e deve estar presente no momento da contratação, da execução e da extinção contratual.

Pressupõe comportamento ético, moral e leal entre os contratantes. Conforme Vólia (2014, p. 266), a boa-fé é uma espécie do gênero “norma de conduta”, pois determina como as partes devem agir.

Neste plano, a boa-fé poderá ser objetiva ou subjetiva. A primeira determina um padrão de conduta preestabelecido, reconhecido como correto, considerando os fatos do caso concreto, e não a vontade do agente. A segunda traduz o estado de consciência do agente, a intenção, a manifestação de vontade.

A boa-fé objetiva é mais fácil de ser apurada, pois, em dada circunstância, existirá um dever de agir conforme um determinado padrão; caso contrário, restará configurada a má-fé. Exemplifica Vólia:

Empregador comunica à empregada que pretende demiti-la e que só não o fará caso ela informe que está grávida. Diante da declaração transparente do patrão espera-se como conduta natural da empregada que ela o informe do seu verdadeiro estado. Isto quer dizer que, em caso de silêncio intencional para omitir a gravidez, ficará constatada sua má-fé', e como tal, deve ser repelida pelo direito e equiparada a ato de renúncia à estabilidade. (VÓLIA, 2014, p. 266).

Por estas razões, a boa-fé objetiva foi adotada pelo CC/02, razões estas que se aplicam ao direito do trabalho.

## 4 Dano moral

Conforme Russomano (2003, p. 117), o contrato de trabalho é um ato jurídico de conteúdo complexo, hábil a provocar larga multiplicidade de direitos e obrigações entre as partes pactuantes, já que gera efeitos obrigacionais incidentes sobre a figura do empregador e do empregado.

Delgado (2015, p. 659) classifica tais efeitos em duas modalidades, sendo a primeira os efeitos próprios ao contrato, que decorrem de sua natureza, de seu objeto e do conjunto natural e recorrente das cláusulas contratuais trabalhistas, como a obrigação do empregador a pagar as parcelas salariais e a obrigação de o empregado prestar serviços. A segunda trata dos efeitos conexos, aqueles resultantes do contrato empregatício, que não decorrem de sua natureza, mas que, por razões de conexão, se acoplam ao contrato de trabalho.

Nota-se então que os efeitos conexos não possuem natureza trabalhista, mas se vinculam ao contrato empregatício por surgirem em função da relação empregatícia.

Neste entendimento, possuem efeitos conexos os direitos intelectuais, direitos da propriedade industrial, assim como as indenizações por dano material ou moral.

## 4.1 O dano e a responsabilidade

A responsabilidade civil é marcada pelo dano, que ocorre em face da transgressão de um direito juridicamente tutelado, mas que não constitui a prática de um crime. Na esfera cível, existe a reparação do dano, que pode possuir cunho moral ou material, por meio de indenização ou recomposição do *status quo ante*.

Desta maneira, o instituto da responsabilidade consiste na obrigação, imposta por lei ao ofensor, de reparar os danos causados por sua conduta ou atividade.

Preconiza o Código Civil de 2002, em seu art. 186, que: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, 2002).

Neste mesmo raciocínio dispõe o art. 187 do mesmo diploma legal: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes” (BRASIL, 2002).

Cabe elucidar que atos ilícitos são praticados com a infração de um dever legal ou contratual que culmina em dano para outrem, enquanto os atos lícitos são os atos humanos praticados em conformidade com o ordenamento jurídico. Neste passo:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002).

Neste ínterim, a responsabilidade civil é formada por quatro elementos essenciais, sendo eles, a ação ou omissão, a culpa ou dolo do agente, a relação de causalidade e, finalmente, o dano experimentado pela vítima. Preleciona Maria Helena Diniz:

A responsabilidade civil requer prejuízo à terceiro, para particular ou Estado, de modo que a vítima poderá pedir reparação do dano, traduzida na recompensação do status quo ou em uma importância em dinheiro. (DINIZ, 1998, p. 170).

Cabe salientar que a responsabilidade contratual está prevista no artigo 389 e seguintes do Código Civil Brasileiro de 2002, e sua caracterização é decorrente do descumprimento de uma obrigação descrita em uma cláusula contratual. Destaca-se que o inadimplemento involuntário, ou seja, o descumprimento contratual oriundo

de situações em que não exista a culpa, como ocorre nos casos fortuitos e de força maior, não existe na responsabilidade civil.

Já a responsabilidade extracontratual, por seu turno, não se encontra vinculada a um contrato e origina-se a partir do descumprimento de um dever legal.

Conclui-se que a responsabilidade civil é um tipo de sanção indireta, cuja função é preventiva e restauradora. Tal classificação deve-se ao fato de que, na impossibilidade de restaurar o *status quo ante*, a lei determina reparação ao dano causado. Ademais, é preventiva, porque objetiva garantir o cumprimento e o respeito ao ordenamento jurídico e, por fim, restauradora, justamente por seu caráter indenizatório.

A responsabilidade civil possui como pressupostos: a conduta do agente, o dano, o nexos causal e a culpa ou dolo.

Quanto à conduta do agente, classifica-se em positiva ou negativa guiada pela vontade do agente. A primeira corresponde a um comportamento ativo do sujeito, enquanto a segunda, por sua vez, caracteriza-se por um “deixar de agir”, ou seja, o indivíduo não realiza determinada conduta prevista em lei.

Nexo de causalidade corresponde à relação de causa e efeito entre o fato e o dano. Torna-se inadmissível a obrigação de indenizar sem que haja um nexos causal entre o fato ilícito e o dano produzido.

O Código Civil de 2002 adotou a teoria da causalidade imediata em seu art. 403, que prevê a existência de uma relação de causa e efeito direta e imediata entre o fato e o dano. Inexiste nexos de causalidade quando se verifica culpa exclusiva da vítima, força maior ou caso fortuito (BRASIL, 2002).

A culpa consiste na violação de um dever que o agente podia conhecer e observar, e o dolo reflete a vontade do agente em cometer uma violação do direito.

O dano, por sua vez, corresponde à lesão a um bem tutelado juridicamente, seja de cunho patrimonial ou moral, passível de causar prejuízos. Conforme Vólia Bonfim:

O dano é o fato gerador da responsabilidade de pagamento de indenização ou de reparação. Pode haver responsabilidade sem culpa, mas não pode haver responsabilidade sem dano. Mesmo que o agente pratique conduta culposa ou dolosa, viole a lei ou abuse de direito, se não causar dano não há que se cogitar em responsabilidade de reparação. Se, por exemplo, o empregador não conserva a máquina e mesmo assim nenhum acidente de trabalho ocorre, não há o que indenizar. Indenização sem dano acarreta enriquecimento ilícito. Assim, o prejuízo ou dano não é apenas o fato gerador, mas também determinante do dever de indenizar. (BONFIM, 2014, p. 931).

O instituto da responsabilidade divide-se em subjetivo e objetivo. A teoria subjetiva tem como fundamento principal a culpa. A ação cometida pelo agente somente lhe atribuirá responsabilidade se cometida com dolo ou culpa.

A responsabilidade objetiva é restrita aos casos especificados em lei ou se direciona àqueles em que a atividade desenvolvida, por sua própria natureza, seja capaz de gerar riscos a terceiros.

A responsabilidade do empregador por danos causados aos seus empregados segue em regra o disposto no art. 186 do CC/02, aqui já mencionado. Tal responsabilidade é subjetiva, respondendo o empregador caso estejam presentes os pressupostos do referido artigo (ação ou omissão, culpa,nexo causal e dano). E neste sentido dispõe o art. 7º, XXVIII, da CF/88:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. (BRASIL, 1988).

Contudo, o art. 2º da CLT conceitua como empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943).

Em observância ao artigo supracitado, é notório que a CLT adota a teoria objetiva, não para qualquer inadimplência referente ao contrato de trabalho, mas para os danos suportados pelo empregado em prol da execução do contrato. Significa dizer que o empregado não poderá sofrer danos em decorrência da execução contratual.

Neste sentido, a responsabilidade objetiva pode ser exemplificada por meio da Súmula nº 291 do TST, *in verbis*:

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal.

O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão. (BRASIL, 2011).

A responsabilidade objetiva também encontra viés no art. 502 da Consolidação das Leis do Trabalho, que expressa: “Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização” (BRASIL, 1943).

Ao empregado não cabe correr o risco do negócio e, por isso, a força maior não exonera o pagamento de indenizações, apenas reduz tais pagamentos em alguns casos, conforme os incisos do art. 502 da CLT.

Quanto à responsabilidade dos empregadores no que tange as condutas de seus prepostos, a Súmula nº 341 do STF adotou a teoria objetiva, conforme dispõe em seu texto: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto” (BRASIL, 1963).

## 4.2 Dano moral e dano patrimonial

O dano patrimonial consiste em perda pecuniária, que reflete no patrimônio do indivíduo. É a lesão aos direitos e bens pertencentes à vítima que possam ser economicamente apreciáveis.

Vólia Bomfim explica que “o dano patrimonial direto é aquele que atinge os bens materiais da vítima. Enquanto o dano patrimonial indireto viola um bem imaterial da vítima, é a consequência do dano moral, pois deste decorre” (VÓLIA, 2014, p. 931-932).

Neste viés, o empregador que pratica assédio moral, além da indenização moral decorrente do ato, deverá custear a reparação do dano material (gastos médicos decorrentes de uma depressão).

O dano patrimonial direto pode afetar o patrimônio presente ou futuro. O dano que atinge patrimônio presente, também denominado dano emergente, decorre da diminuição imediata do patrimônio da vítima. Reflete ao exato valor da perda ou redução patrimonial suportada pelo ofendido.

O dano patrimonial futuro, ou lucro cessante, abrange o patrimônio futuro, que foi lesado pelo ofensor. Trata-se de um ganho futuro e certo, que foi atingido devido à conduta do empregador. O lucro cessante deve ser provado ou quase certo de ocorrer, pois, caso contrário, configuraria enriquecimento ilícito da vítima.

Vólia Bomfim (2014, p. 953) entende ser dano moral:

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 de direito (pessoa física, pessoa jurídica, coletividade etc.). É o que atinge o patrimônio ideal da pessoa ou do sujeito de direito.

O art. 5º, X, da CF/88 dispõe que:

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:

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, 1988).

Pode-se conceituar o dano moral como todo dano que suprime a dignidade humana. São resultantes de condutas que implicam sofrimento humano. Não está ligado à pecúnia, mas está atrelado na dor moral que reflete na integridade física, emocional e em sua reputação. É o dano que atinge a personalidade humana.

## 5 Dano moral na esfera trabalhista

A Emenda Constitucional nº 45/2004 ampliou a competência da Justiça do Trabalho, que deixou de julgar somente as relações de emprego regidas pela CLT.

Antes, a Justiça do Trabalho era dotada de competência para julgar e processar somente litígios entre empregados e empregadores. Com o advento da referida emenda, novas atribuições foram estabelecidas à Justiça do Trabalho, conforme expõe o art. 114 da CF/88:

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (BRASIL, 1988).

Conforme elencado no art. 114 da CF/88, é competência da justiça trabalhista julgar e processar toda matéria que envolve relação de trabalho, seja com vínculo empregatício ou não. Significa dizer que a competência não será restrita entre ações de empregados e empregadores, mas abrange também, entre outras, pessoas físicas prestadoras de serviço autônomo, eventualmente contra tomador de serviços.

Neste passo, caberá à Justiça do Trabalho apreciar o pedido de reparação decorrente do dano moral ou patrimonial oriundo da relação das relações de trabalho.

## 5.1 Algumas situações que ensejam dano moral na esfera trabalhista

Configura-se o dano moral quando há violação aos direitos personalíssimos, ofendendo a dignidade e a moral das pessoas. A relação de emprego colaciona várias situações que ensejam o dano moral. Em concordância com os ensinamentos de Vólia:

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 se 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 etc. (BONFIM, 2014, p. 953).

O patrão excede quando diminui a capacidade laborativa do empregado, se vale de comentários maliciosos a respeito do funcionário, lança dúvidas acerca da honestidade do trabalhador, torna públicas informações pessoais do empregado, entre outros comportamentos que ensejarão danos morais.

Em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho, ao empregador é vedado efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social. Desta maneira, o legislador por excelência cuidou de resguardar aspectos pessoais do trabalhador, exigindo por meio de tais anotações somente questões ligadas à vida laboral, conforme disposto no art. 29, §4º, da CLT.

Cabe ressaltar que não é qualquer sofrimento humano que ensejará o dano moral. A conduta do empregador deve ir além de seu direito potestativo como detentor do poder diretivo.

Em apertada síntese, o dano moral pode ser dividido em dano moral individual, que atinge o patrimônio imaterial da pessoa humana, causando prejuízos aos atributos da personalidade da pessoa, e dano moral coletivo, que consiste em agressão moral dirigida a um grupo.

No tocante aos danos coletivos, dispõe Vólia Bonfim Cassar:

Causa dano moral coletivo publicar anúncio de jornal indicando preferência por cor, idade, sexo, religião etc., contrariando o art. 373-A da CLT. Assim, o anúncio “precisa-se de mulher jovem, de 21 anos, bonita, magra, branca, católica, sem filhos, para cargo de secretária” causa dano moral a toda a coletividade.

O dano é coletivo, pois as pessoas já estavam ligadas anteriormente pela mesma cor, religião ou sexo. Causa dano moral coletivo a propaganda de determinada empresa, que, pensando em autopromover-se, veicula anúncio em televisão informando o orgulho em ter apenas empregados

brancos e judeus, fazendo referência pejorativa aos católicos e negros. (BOMFIM, 2014, p. 963).

Muitos são os comportamentos dos empregadores que ensejam a reparação por danos morais. Por ora, trataremos especialmente da ofensa à honra, do assédio sexual e do assédio moral.

### 5.1.1 Ofensa à honra

O entendimento do ser humano enquanto centro convergente de direitos, porque fim em si mesmo, deve orientar inclusive as relações de trabalho e seu correspondente: o direito do trabalho. Assim, deve ser vedada a violação da dignidade, que estrutura o Estado Democrático de Direito, e deve se concentrar no ser humano enquanto pessoa (DELGADO, 2006, p. 74).

A inviolabilidade à honra está prevista no art. 5º, X, da CF/88. A honra das pessoas está relacionada ao conceito de dignidade e reputação, ou seja, honra está ligada diretamente à imagem que o indivíduo tem frente à sociedade e ao caráter que define de si mesmo.

Desta forma o empregador que macular a honra do empregado, imputando a este as práticas de ações desonrosas não comprovadas, provocará o dano moral e, por consequência, terá de indenizá-lo.

Responsabilizar e demitir o empregado pelo crime de furto que não resta provada a participação deste no ato criminoso ensejará a reparação por dano moral, uma vez que o empregado terá sua honra maculada. Assim como o flagrante preparado para a imputação de falta grave.

Também ofende a honra do trabalhador dificultar que ele conquiste novo emprego, atribuindo ao empregado demitido conduta desabonadora devido a anotações difamatórias na CTPS.

Cabe aqui exemplificar com o Recurso Ordinário nº 51800812002505471, do Tribunal Regional da Bahia:

DANO MORAL. OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À REPUTAÇÃO DA EX-EMPREGADA. A reclamada, ao imputar a reclamante à autoria do crime de furto que não cometera fato que teve ampla divulgação na cidade, violou um dos bens mais preciosos do ser humano que é a sua honra, maculando a imagem e a reputação de pessoa honesta, devendo, por isso mesmo, arcar com o pagamento da indenização respectiva. (TRT da 5ª Região; Processo 518008120025050471 RO; Disponibilização, 25.05.2004; Órgão Julgador 2ª Turma; Relator Dalila Andrade).

O recurso citado foi interposto pela empregadora, que restou inconformada com a sentença que a condenou ao pagamento por danos morais no importe de 50 salários mínimos.

Relata a empregada no referido acordão que começou a laborar para a reclamada como empregada doméstica e, alguns dias depois, a empregadora não encontrou um relógio seu, marca *Citizen*, passando a acusá-la da prática do crime de furto, tendo sido encaminhada à delegacia, fato que foi amplamente divulgado na cidade.

Ocorre que posteriormente ficou provado que o autor material do crime foi o amigo do filho da vítima, o que não impediu que a empregada permanecesse com sua honra maculada, pois continuou a ser apontada na rua como ladra, o que impossibilitou de conquistar novo emprego, não lhe restando outra opção senão ir embora de sua cidade natal. O provimento do recurso foi negado.

### 5.1.2 Assédio sexual

Tipificado no atual Código Penal brasileiro no art. 216-A, o assédio sexual pode ser conceituado como o ato de “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” (BRASIL, 1940).

Em regra, as mulheres são vítimas desta prática com maior frequência, embora os homens também possam sofrer com tais condutas.

Para a materialização do ato, é necessário que o autor tenha com a vítima uma relação de poder, ou seja, aquele se vale da condição de superior hierárquico inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

Tal comportamento pelo empregador poderá ensejar condenação na esfera criminal – o que não exclui a rescisão indireta e a reparação por dano moral – e, sendo o caso, custear a reparação do dano material (gastos médicos decorrentes de uma depressão), que se trata do dano material indireto.

Cabe elucidar que o empregador, como assediado, não é um entendimento muito aceitável, pois o empregado não terá como submeter o empregador a retaliações na hipótese de negativa ao assédio.

Também não é pacífico o entendimento da configuração do assédio entre colegas de trabalho, uma vez que não haverá medo por parte do assediado; contudo, tal hipótese poderá ensejar justa causa para o assediante, em interpretação ao art. 482, *b*, da CLT, pois configura incontinência de conduta ou mau procedimento.

Neste raciocínio versa a seguinte ementa jurisprudencial, do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL.

O assédio sexual no ambiente de trabalho constitui uma forma de abuso de poder, podendo ocorrer por chantagem, quando o assediador tem

o intuito de levar vantagem ou fornecimento sexual prevalecendo-se de sua função ou condição superior hierárquica (tipo criminal), ou por intimidação, quando há a intenção de restringir a atuação ou criar situação ofensiva ao assediado. (TRT da 2ª Região; Processo 0001 4354420105020465 RO. Disponibilização 29.06.2012; p. 2; Relator. Álvaro Alves Nôga).

O Recurso Ordinário nº 1715200504702005, também do TRT de São Paulo, consiste na mesma visão:

DANO MORAL. ASSEDIO SEXUAL. CONVITE REJEITADO SEGUIDO DE DESPEDIDA. Comprovado nos autos o assédio sexual por testemunha conduzida pela reclamante sem contraprova que pudesse ter produzido a reclamada, ter sido convidada para sair à noite, no posto de trabalho, por preposto da empresa, responsável por conduzi-la ao local em que prestaria seus serviços e fiscalizar lhe as tarefas realizadas, sob alegação de que se recusando seria dispensada, tendo se negado e, no dia seguinte, após esse preposto ter brigado com a autora, sido dispensada pelo supervisor. Faz jus à indenização por danos morais em razão do assédio perpetrado por superior hierárquico, constringendo a autora porque detinha o poder de manter íntegro o pacto laboral, o poder de lhe possibilitar prosseguir trabalhando e percebendo salários, dos quais necessitava para fazer frente às suas despesas. Recurso provido. (TRT da 2ª Região; Processo RO 1715200504702005; Publicação 07.06.2010; Órgão Julgador 10ª Turma; Relator: Sônia Aparecida Gindro).

Em observância ao recurso citado, verifica-se o assédio sexual praticado pelo preposto da empresa. Cabe lembrar a Súmula nº 341 do STF, que adotou a teoria objetiva, conforme dispõe em seu texto: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Não se pode deixar de fazer menção ao art. 483, e, da CLT, que preconiza a hipótese de o empregado considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando o empregador ou seus prepostos praticar contra ele ou pessoas de sua família ato lesivo da honra e boa fama.

Pode-se concluir, portanto, que o assédio sexual atenta contra a dignidade humana, que acarreta danos de natureza emocional, podendo se estender também à esfera física da vítima.

### 5.1.3 Assédio moral

Em regra, o assédio moral consiste na conduta reiterada do empregador no sentido de causar constrangimento psicológico ou físico no empregado. O assédio moral pode ser praticado sob o plano vertical (caracterizado pela subordinação e

diferença de posição hierárquica) ou horizontal (caracterizado por indivíduos que ocupam mesma posição hierárquica).

Tal ato materializa-se por meio de punição, pressão ou rebaixamento de forma intensa e ilimitada, que, por consequência, faça os empregados perderem a autoestima. Os empregados são submetidos a constantes humilhações; não raras vezes, afastam-se e passam a creditar que são isolados, pois não são detentores de competência e, por isso, causam problemas, por executarem um trabalho de má qualidade.

Vólia Bonfim descreve algumas condutas que podem configurar o assédio moral, como:

Retirar a autonomia do empregado que a detinha; transferir seus poderes a outro, isolar o trabalhador no ambiente de trabalho; premiar o “dedo-duro” por entregar as falhas do outro, causando disputa entre os pares; fomentar a inveja de um trabalhador pelo cargo do outro, estimulando-o à competição desleal; criar metas impossíveis de atingimento; rebaixar; diminuir o salário; conceder prazos exíguos para atividades complexas, de forma que o trabalho jamais saia perfeito etc. Todos estes atos, praticados de forma repetida, por meses ou anos, afetam a saúde mental do trabalhador que passa a ter dúvida de sua própria competência. (BONFIM, 2014, p. 964-965).

O assédio moral também é denominado como *bullying*, terrorismo, manipulação perversa. Não é de fácil constatação, tendo em vista que o empregado passa a acreditar que é culpado das situações constrangedoras, pois é responsável pelo prejuízo da empresa ou causador do dano no ambiente de trabalho.

Contudo, constatada essa prática cruel, os danos causados ensejarão a reparação, conforme o julgado abaixo do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. PRESSUPOSTOS PELA REDAÇÃO DA CLT VIGENTE NA DATA DE PUBLICAÇÃO DO ACÓRDÃO RECORRIDO E ANTERIOR À LEI Nº 13.015/2014. ASSÉDIO MORAL. PRESSÃO PSICOLÓGICA. OFENSA À HONRA E À DIGNIDADE DO EMPREGADO. DANO MORAL.

A fundamentação utilizada pelo Regional, de que a prova testemunhal confirmou a conduta reiterada danosa do superior hierárquico, que chamava o autor da reclamação trabalhista de burro e lesado perante outras pessoas, justifica o reconhecimento do assédio moral, ante a ofensa à honra, à dignidade e à integridade psicológica. Por outro lado, inviável o recurso extraordinário, pois entendimento no sentido pretendido pela agravante implica o revolvimento de fatos e provas, obstaculizado pela Súmula 126, TST. Agravo de instrumento não provido. (TST; Processo AI RR 588-87.2014.5.03.0137; Publicação 05.06.2015; Relator José Rêgo Júnior).

O agravo supra foi interposto pelas Lojas Renner S/A, que alegou preliminarmente negativa de prestação jurisdicional e cerceamento de defesa. No mérito, argumentou que a condenação à indenização por danos morais se deu sem que houvesse real abalo do autor perante os membros da sociedade, de seu círculo familiar ou profissional.

Contudo, a condenação por danos morais decorrente de assédio moral foi mantida, pois restou provado que o empregado era chamado de burro e lesado perante outras pessoas, o que justificou o reconhecimento do assédio moral.

## 5.2 Dano moral na extinção do contrato de trabalho

Aqui cabe salientar que o empregador muitas vezes ultrapassa determinados limites e afronta preceitos legais do ordenamento jurídico brasileiro. Por conseguinte, afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual do empregado, gerando o dano ao patrimônio imaterial da vítima. Isto posto, é necessário ressaltar que:

Os empregados humilhados, muitas vezes, preferem o silêncio ao desemprego; preterem a sua saúde física e mental ao mercado de trabalho. A luta pela manutenção do emprego como meio de sobrevivência de si e dos familiares transformou – se para aqueles que ainda trabalham, em prioridade máxima e fonte de sofrimento (AZEREDO; RENAULT, 2009, p. 203).

Ainda assim, será cabível pleitear a indenização moral depois de extinto o contrato de trabalho. Neste sentido, Pinho Pedreira aduz que: “A imputação mentirosa que cause atentado à honra do empregado consistirá por este fato uma falta caracterizada que compromete a responsabilidade do empregador que agiu com espírito de malícia ou pelo menos com uma leviandade censurável” (PEDREIRA, 1995, p. 561).

E neste sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho veda o empregador de efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CLT/43, art. 29, §4º). Tal anotação poderá ensejar o dano moral. Também será cabível a reparação dos danos causados por referências maliciosas por parte do ex-empregador que dificultem um novo vínculo empregatício.

Conforme o art. 483 da CLT, o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quando:

Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; correr perigo manifesto de mal considerável; não cumprir o empregador as obrigações do contrato; praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. (BRASIL, 1943).

Por fim, nos ensinamentos de Cunha:

O dano moral também poderá ocorrer no período do aviso prévio, em consequência de falta grave do empregador, o que poderá transformar a rescisão que era imotivada em rescisão indireta por parte do empregado. Haverá também inversão da rescisão imotivada para despedimento por justa causa se a falta grave partir do empregado. (CUNHA, 1997, p. 110-111).

Diante de todo o exposto, resta claro a possibilidade de se pleitear a indenização decorrente de dano moral, ainda que extinto o contrato de trabalho.

### 5.3 Dano moral do empregado em face do empregador

A relação de emprego implica em direitos e obrigações a ambas as partes. Neste sentido, não resta dúvidas de que o empregador também possa ser vítima do dano moral causado pelo empregado.

Assim, quando o empregado deixa de cumprir com suas obrigações ou ofende moralmente o empregador, terá de reparar os danos causados por sua conduta.

Conforme dispõe a Súmula nº 227 do STJ:

A pessoa jurídica não sente, não sofre com a ofensa à sua honra subjetiva, à sua imagem, ao seu caráter, atributos do direito de personalidade, inerente somente à pessoa física. Mas, não se pode negar, a possibilidade de ocorrer ofensa ao nome da empresa, a sua reputação, que, nas relações comerciais, alcançam acentuadas proporções em razão da influência que o conceito da empresa exerce. (BRASIL, 1999).

Neste sentido, a Justiça do Trabalho em Mato Grosso condenou um ex-empregador de água e gás a pagar danos morais à distribuidora para a qual trabalhava. A ação trabalhista foi movida pelo trabalhador que pleiteava seus direitos, tendo trabalhado de 2010 a 2014; contudo, somente em julho de 2011 sua carteira foi registrada. Ocorre que, em defesa, a empresa comprovou que o trabalhador se apropriou de pagamentos referentes a botijões de gás.

A perícia grafotécnica dos documentos apresentados pela distribuidora comprovou a falsificação da assinatura das notinhas pelo ex-empregado, gerando prejuízo de R\$696,00 e perda de clientes por quebra de confiança na empresa. A juíza Tatiana Pitombo, da 2ª Vara do Trabalho de Sinop, determinou que o trabalhador pagasse R\$2 mil a título de danos morais à empresa (NETO JÚNIOR, 2015).

## 6 *Quantum* compensatório em face do dano moral

Não há medida pecuniária referente ao dano moral, de maneira que primordial é o prudente critério do julgador ao fixar o *quantum* compensatório por arbitramento.

Preconiza Vólia (2014, p. 959) que o dano moral não visa reparar a lesão sofrida, pois este condão é pertinente ao dano patrimonial, isto porque o sofrimento é impassível de reparação material. Neste raciocínio, o objetivo do dano moral é impedir que o empregador repita os atos lesivos com os demais funcionários.

Ainda em seu livro *Direito do Trabalho* (2014, p. 959), Vólia cita o entendimento de Caio Mário da Silva, que percebe no dano moral a natureza de satisfação do ofendido, ou seja, de reparar o dano, enquanto Agostinho Alvim leciona conforme a corrente majoritária do direito civil, que considera a natureza compensatória do dano moral.

Quanto à quantificação, a ilustre autora supra faz menção a quatro correntes, *in verbis*:

1ª) Aplicação analógica do art. 478 da CLT. A indenização consiste em uma remuneração por ano de serviço ou fração superior a seis meses e, para aqueles empregados com mais de 10 anos, duas remunerações por ano de serviço. Apesar de esta corrente ser adotada pela parte da jurisprudência trabalhista, a doutrina a despreza com muita razão, pois a intensidade do sofrimento causado pelo patrão independe do tempo que o trabalhador tenha de serviço.

2ª) Alguns tratadistas têm adotado esta fórmula para todos os casos de dano moral e aplicado a penalidade, de forma analógica, prevista no art. 953, *caput*, do Código Civil c/c art. 49 do Código Penal. O art. 953, *caput*, do Código Civil preceitua que: “a indenização por injúria ou calúnia consistirá na reparação do dano que delas resulte ao ofendido”. “Parágrafo único: Se o ofendido não puder provar prejuízo material, caberá ao juiz fixar, equitativamente, o valor da indenização, na conformidade das circunstâncias do caso”.

3ª) Aplicação da Lei de Imprensa (Lei nº 5.250/67 – declarada inconstitucional pelo STF em março de 2009), para a quantificação, em salários mínimos, da indenização, de acordo com os critérios estabelecidos por esta lei. A Lei de Imprensa (Lei nº 5.250/67, arts. 16, 49, I, e 51) dispunha sobre a responsabilidade civil em casos de danos morais, tipificando e limitando a reparação de 2 a 20 salários mínimos. O art. 53 determinava que o juiz deveria levar em conta a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade, a natureza e a repercussão do sofrimento; a intensidade do dolo do agressor, o grau de culpa do responsável, a situação econômica e condenação anterior em ação criminal; a retratação espontânea etc.

4ª) Aplicação analógica do art. 1.694, §1º, do Código Civil para fixar a indenização de acordo com a capacidade econômica do empregador e as características do ato praticado. (VÓLIA, 2014, p. 959-960).

Não há regulamentação referente aos critérios para o arbitramento do dano moral. Em primeiro plano, a quantia a ser arbitrada parte da vítima, sendo esta capaz de avaliar o *quantum* que amenize seu sofrimento; posteriormente, a avaliação, ponderação e fixação dos valores são confiadas ao poder discricionário do magistrado.

Diante a ausência de legislação sobre a temática em questão, tanto a doutrina quanto a jurisprudência buscam critérios a fim de nortear a fixação do *quantum* indenizatório no campo do dano moral.

O *quantum* deve ser avaliado sem que se configure o enriquecimento ilícito, respeitando sempre o princípio da proporcionalidade, não tornando a relação desequilibrada.

Lima Teixeira, citado por Vólia Bomfim, entende que, para aferição do *quantum* indenizatório, deverá estar presente alguns requisitos, como:

A extensão do fato socialmente; permanência temporal (demora no sofrimento); intensidade do ato (venal, doloso, culposo, abusivo); antecedentes do agente; capacidade econômica do agressor e do ofendido; razoabilidade; indenização não tem finalidade de enriquecer o ofendido, e sim de pena exemplar do agressor. (BOMFIM, 2014, p. 960).

O entendimento de nossa jurisprudência demonstra que o *quantum* indenizatório deve ser fixado em observância aos critérios de equidade e razoabilidade. Senão, vejamos:

Ementa. DANO MORAL PROVADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. QUANTUM INDENIZATÓRIO. Demonstrada a violação aos direitos personalíssimos do empregado, deve o empregador pagar indenização por dano moral, nos termos do art. 5º, V e X, da CF, bem assim nos arts. 186 e 927 do CC. O montante da indenização por dano moral deve ser arbitrado pelo juiz segundo critérios de equidade e de razoabilidade, a fim de atender ao seu caráter compensatório, pedagógico e preventivo. (TRT da 4ª Região, Processo 0020405-43.2013.5.04.0203 (RO), Data: 01.12.2015; Relator João Paulo Lucena).

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. A natureza da indenização decorrente do dano moral é de punição educativa ao agressor, de forma a inibir a repetição do mesmo ato no futuro. Por isso, deve levar em conta a intensidade do ato, os antecedentes e a capacidade econômica do empregador. Não tem finalidade de enriquecer a vítima. TRT, 1ª Reg. Proc.02801-2001-243-01-00-8 (RO), Rel. Vólia Bomfim Cassar, sessão do dia 29.06.05. (VÓLIA, 2014, p. 960).

É notório que a indenização decorrente do dano moral não possui o condão de enriquecer o ofendido. Tal indenização tem um viés punitivo e educativo, que visa coibir reiteradas práticas lesivas por parte do empregador em face do empregado.

Os adeptos da corrente que compreendem a natureza compensatória da indenização decorrente do dano moral partem do pressuposto de que um prazer é capaz de aliviar a dor, trazendo alegrias e satisfações ao ofendido, de maneira que desviará seu foco do sofrimento.

Contudo, o valor a ser arbitrado pelo juiz depende de cada caso concreto, sendo de suma importância uma análise única, uma avaliação de cada circunstância, considerando os requisitos norteadores ditados pela doutrina e jurisprudência.

Desta maneira, poderá ser fixado um *quantum* devido pelo dano sofrido que possa compensar o ofendido e punir o agressor.

## 7 *Punitive damages*

*Punitive damages* é a doutrina norte-americana dos danos punitivos que decorre da incidência do dano moral sofrido pela pessoa, tendo por finalidade compensar a vítima do dano moral e, num só ato, punir o autor da lesão.

A aplicação da teoria é controversa, sobretudo porque o ordenamento jurídico brasileiro não prevê a reparação do dano moral com o caráter punitivo nos termos da doutrina norte-americana, limitando-se a justiça brasileira à reparação dos danos de caráter exclusivamente compensatório. Contudo, há tribunais brasileiros que vêm apresentando uma tendência para a aplicabilidade da reparação punitiva.

Conforme já exposto, *punitive damages* significa doutrina dos danos punitivos, que teve sua origem em meados do século XVII, nos países que adotavam o *common law*, ou seja, nos países tinham como inspiração do direito a jurisprudência.

Em 1760, as cortes inglesas passaram definitivamente a impor indenizações com caráter punitivo aos autores de danos morais. Conforme pesquisas realizadas nos 50 estados norte-americanos, apenas cinco não adotavam o *punitive damages*.

O instituto em comento, portanto, tem por escopo a indenização por dano moral por duas vertentes: a de compensação da vítima e a de punição do autor – de forma que a segunda seja a finalidade preponderante da doutrina norte-americana.

Preleciona Fábio Ulhoa Coelho:

O objetivo originário do instituto é impor ao sujeito passivo a majoração do valor da indenização, com o sentido de sancionar condutas específicas reprováveis. Como o próprio nos indica, é uma pena civil, que reverte em favor da vítima dos danos. (COELHO, 2005, p. 432).

Para aplicação do instituto, é necessária uma conduta reprovável e que dela decorra o dano moral injustificável que acarrete o desrespeito à dignidade da pessoa humana e os atributos da personalidade. Ou seja, são pressupostos para o emprego do *punitive damages*: a ocorrência de dano grave, em consequência à conduta

reprovável e reiterada do ofensor, e principalmente a necessidade de incidência do fator “desestímulo”.

A conduta reprovável é importante, pois, através desta, é originado o dano grave, injustificado legalmente. Reiterada pela necessidade de repetição, considera-se não só um caso pontual, mas o conjunto de lesões causadas pelo mesmo agente, tendo a sanção como consequência necessária.

Reiterada a conduta grave, insuficiente se mostrou a concepção compensatória, haja vista que, mesmo depois de ter sido imposto o pagamento compensatório, o ofensor, indiferente ao ocorrido, reincidiu na ação reprovável. O ilícito, muitas vezes, pode ser rentável. Souza defende que:

A parcela compensatória, apesar de ter o fito de reparar o prejuízo experimentado pela vítima do ato ilícito, em tese minorando sua dor, não consegue evitar, de forma efetiva, a possível vantagem obtida pelo ofensor quando da consecução de seu ato. O resultado deste panorama é que, por vezes, a lesão a direitos de outrem será um negócio mais lucrativo ao ofensor, sob a ótica econômica, do que simplesmente evitar o dano. (SOUZA, 2016).

André Gustavo Corrêa de Andrade (2016) afirma que “a indenização punitiva surge como um instrumento jurídico construído a partir do princípio da dignidade humana, com a finalidade de proteger essa dignidade em suas variadas representações”. O autor prossegue diferenciando o *quantum* caracterizado por *punitive damages* da parcela compensatória:

Constituem uma soma de valor variável, estabelecida em separado dos *compensatory damages*, quando o dano é decorrência de um comportamento lesivo marcado por grave negligência, malícia ou opressão. Se a conduta do agente, embora culposa, não é essencialmente reprovável, a imposição dos *punitive damages* mostra-se imprópria.

Está patente que o instituto se mostra como um comportamento adotado pelo ordenamento jurídico, de aplicação excepcional, através do qual se imputa ao ofensor, quando da aferição do quantum indenizatório decorrente de sua conduta ilícita, um valor suplementar ao necessário para compensar o ofendido, com fim à pacificação social. Essencial para sua incidência que a conduta, omissiva ou comissiva, contrária ao direito, seja reincidente e tenha originado dano grave, sob pena de desvirtuamento de sua função pedagógico-desestimuladora (ANDRADE, 2016).

No tange ao direito do trabalho, não raras vezes as reclamações trabalhistas têm como objeto o dano moral decorrente de condutas abusivas dos empregadores, como assédio moral, trabalho análogo à condição de escravo, assédio sexual, entre outras.

Muitos empregadores não se importam com as consequências geradas por suas condutas e, na busca por lucro, optam por correr riscos advindos de suas escolhas.

Significa dizer que, para as empresas, é mais lucrativo litigar judicialmente do que cumprir os preceitos legais. Desta maneira, por trás de acidentes de trabalho que lesam o empregado ou até mesmo ocasionam o seu falecimento, está o des-caso do empregador com o empregado. Tal negligência é motivada pela certeza de impunidade ou, que se for condenado ao pagamento de indenização por danos morais por tal ato, o valor arbitrado será ínfimo em comparação ao lucro na atividade empresarial, sem contar o pagamento de forma parcelada e após uma longa demanda judicial.

Isso se dá porque o *quantum* compensatório referente ao dano moral é fixado a critério do julgador e, conforme a corrente majoritária do direito civil, o dano moral possui natureza compensatória do dano moral.

Cabe dizer que a natureza compensatória do dano moral encontra assento no fundamento de que, se acrescido um valor punitivo no montante da condenação, supervalorizando a indenização, estaria promovendo o enriquecimento ilícito da vítima, assim como estimulando a litigância de má-fé dos empregados lesionados, criando a indústria do dano moral.

Ademais, a resistência à aplicação do *punitive damages* no ordenamento brasileiro encontra respaldo no entendimento de que a majoração na indenização afrontaria o princípio da proporcionalidade.

Contudo, não é condizente com o direito que a vítima não seja ressarcida pelos danos de maneira plena. E é exatamente neste sentido que o *punitive damages* insere no cálculo do valor indenizatório um valor punitivo, visando coibir as condutas violadoras, sob pena de sanção pecuniária majorada decorrente do seu abuso de direito diretivo.

Neste raciocínio, o *punitive damages* consiste no pagamento de uma importância em dinheiro superior às expectativas da vítima, que alcançará um grau de satisfação capaz de superar o dano moral. Por consequência, o autor será punido, notadamente, por ser compelido pagar à vítima elevada quantia pecuniária.

Vê-se, pois, que a aplicação do *punitive damages* busca atender a duas finalidades concomitantes, a punitiva e a reparadora, servindo de exemplo à sociedade e, ao mesmo tempo, cumprindo seu papel sancionatório e desestimulador.

Lado outro, não poderá configurar o enriquecimento ilícito e, para tanto, devem ser observados o poder econômico do infrator, a repercussão do efeito danoso e a situação financeira vivida pela vítima, tendo em vista que, se a vítima não possui boa situação econômica, não pode exigir um valor muito alto, já que a satisfação, para seus padrões, é menor.

Apesar da resistência, o instituto em comento começa a ganhar destaque no ordenamento jurídico brasileiro. Veja-se a jurisprudência retirada do Tribunal da 3ª Região em 2012:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ACIDENTE DO TRABALHO CAUSADO POR TRANSPORTE PRECÁRIO FORNECIDO PELO EMPREGADOR. APLICAÇÃO DA TEORIA DA “PUNITIVE DAMAGES”. Concretizada a gravidade da conduta ilícita, não se deve apenas ter por viável a concepção compensatória da indenização, pois esta, por vezes, apesar de buscar reparação completa dos prejuízos, se mostra ineficaz. O ofensor, mesmo depois de lhe ser imposto o pagamento compensatório, não raras vezes se mostra indiferente ao ocorrido, pois normalmente pode pagar o preço, gerando-lhe ganhos, tendo por consequência enriquecimento ilícito com a persistência da prática, a morosidade da prestação da justiça, uma vez que se protela o momento da quitação, tendo por prejudicado não só o ofendido, mas toda a sociedade. Constatando-se que a indenização fixada no juízo primeiro deixou de levar em conta o caráter punitivo-pedagógico, mister elevar-se o valor fixado, de modo a punir o ofensor, fazê-lo perceber o caráter odioso de sua conduta e, assim, desestimulá-lo da prática da ilicitude, no futuro. (TRT da 3ª Região; Processo RO 00448201105103000/0000448-25.2011.5.03.0051. Publicação: 08.03.2012, Disponibilização: 07.03.2012. DEJT. Página 123. Órgão Julgador 10ª Turma; Relator Convocada Ana Maria Amorim Rebouças).

No mesmo sentido, segue entendimento do referido Tribunal:

ASSÉDIO MORAL. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO E HOSTIL FUNDADO NA OPÇÃO SEXUAL DO EMPREGADO. APLICAÇÃO DA TEORIA DA “PUNITIVE DAMAGES”. Concretizada a reincidência e gravidade da conduta ilícita, não se deve apenas ter por viável a concepção compensatória da indenização, pois esta, por vezes, apesar de buscar reparação completa dos prejuízos, se mostra ineficaz. O ofensor, mesmo depois de lhe ser imposto o pagamento compensatório, não raras vezes se mostra indiferente ao ocorrido, pois normalmente pode pagar o preço, gerando-lhe ganhos, tendo por consequência enriquecimento ilícito com a persistência da prática, a morosidade da prestação da justiça, uma vez que se protela o momento da quitação, tendo por prejudicado não só o ofendido, mas toda a sociedade. Constatando-se que a indenização fixada no juízo primeiro deixou de levar em conta o caráter punitivo-pedagógico, mister elevar-se o valor fixado, de modo a punir o ofensor, fazê-lo perceber o caráter odioso de sua conduta e, assim, desestimulá-lo da prática da ilicitude, no futuro. (TRT da 3ª Região; Processo RO 00780201114903007/0000780-86.2011.5.03.0149; Publicação 16.02.2012; Disponibilização 15.02.2012. DEJT. Página 89; Órgão 10ª Turma; Relatora Convocada Ana Maria Amorim Rebouças).

Da análise das decisões supracitadas, percebe-se que a relatora ressalta a ineficácia da compensação sob a ótica pura e simples compensatória, de maneira que é necessário, devido à gravidade da conduta lesiva, elevar o valor fixado, de

modo a punir o ofensor, fazê-lo perceber o caráter odioso de sua conduta e, assim, desestimulá-lo da prática da ilicitude no futuro. Isto porque o ofensor, mesmo depois de lhe ser imposto o pagamento compensatório, se mostra indiferente ao ocorrido, pois normalmente pode pagar o preço ínfimo *em comparação ao lucro obtido na atividade empresarial*, tendo por consequência enriquecimento ilícito com a persistência da prática. Sem contar a morosidade da justiça, uma vez que se protela o momento da quitação, que não raras vezes é feita de forma parcelada, tendo por prejudicado não só o ofendido, mas toda a sociedade.

Cabe ainda analisar o Recurso Ordinário nº 0001746-75.2014.5.10.0011, da 3ª Turma da 11ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, TRT da 10ª Região:

EMENTA: FASE DE TREINAMENTO. RELAÇÃO DE EMPREGO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. Emergindo dos autos que a reclamante iniciou a prestação de serviços, sob a forma de treinamento, contudo cumprindo jornada de trabalho, mediante contraprestação remuneratória e nítida subordinação jurídica, correta a sentença que, lastreada na prova produzida no decorrer da instrução processual, declarou a existência de vínculo de emprego, sobretudo tratando se de processo sujeito ao rito sumariíssimo (arts. 852-D e 852-I, §1º, da CLT). TRABALHADORA GESTANTE. EXIGÊNCIA DE EXAME “BETA HCG DOSAGEM”. ATO DISCRIMINATÓRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Configura ato discriminatório passível de indenização por danos morais nos termos do art. 4º da Lei nº 9.029 a exigência de exame “BETA HCG DOSAGEM” à trabalhadora mulher, devendo o juiz comunicar o fato às autoridades competentes para a apuração do crime. Recurso das reclamadas conhecido e não provido. (TRT da 10ª Região; Processo RO 0001746-75.2014.5.10.0011, Julgamento 16.12.2015. Publicação 22.01.2016, Relator Juiz Convocado Márcio Roberto Andrade Brito).

O recurso supra interposto pelas reclamadas que pugnavam a reforma da sentença que reconhecia a dispensa discriminatória em razão do estado gravídico da reclamante. Ocorre que a reclamante respondeu a questionários, assim como participou de treinamentos em atividades relacionadas com a função para qual se candidatou, entre os dias 13 e 17 de outubro de 2014.

Segundo, a reclamada pediu exames de “BETA HCG DOSAGEM” no primeiro dia de treinamento. Contudo, não houve qualquer prova que permita concluir que, no período de 13 e 17 de outubro, a reclamante tenha sido submetida a testes e avaliações como etapa final do processo seletivo para sua contratação. Isto porque não se encontra datado, não se sabendo ao certo quando tal exame foi realizado.

Dito isto, citaremos o trecho da sentença do Excelentíssimo Juiz do Trabalho Substituto Cristiano Siqueira de Abreu e Lima para maior compreensão do caso:

E mais, ficou comprovado que a Reclamante recebeu valores das reclamadas decorrente dos dias de treinamento, o que seria indevido, caso

não tivesse sido contratada, ainda que se cogitasse em simples ajuda de custo, circunstância não provada pelas empresas (CLT, art. 818 e CPC, art. 333, II). Assim, tenho que, no período de treinamento, a Reclamante ficou à disposição do empregador (CLT, art. 4º), por sua determinação, aguardando orientações quanto à sua melhor capacitação. Além disso, treinamentos integram o contrato de trabalho, sejam os realizados para formação do empregado, sejam aqueles ministrados para o aperfeiçoamento ao longo da relação empregatícia, não podendo ser promovidos antes da firmação do contrato de trabalho, como mecanismo avaliativo, sob pena de se esvaziar por completo a finalidade do contrato de experiência. (TRT da 10ª Região; Processo RO 0001746-75.2014.5.10.0011, Julgamento 16.12.2015. Publicação 22.01.2016).

Conforme o entendimento do magistrado, a dispensa da reclamante foi discriminatória, ensejando então os danos morais. Neste passo foi interposto o RO, conforme mencionado.

No entanto, a 3ª Turma do TRT da 10ª Região julgou no mesmo sentido ao reconhecer do recurso ordinário, fazendo jus ao instituto do *punitive damages*. Veja-se o trecho do relatório do Juiz Relator Márcio Roberto Andrade Brito:

Diante do sofrimento passado pelo empregado que guarda nexos de causalidade com a ilicitude perpetrada pelo empregador, condeno, nos termos dos artigos 1º, III e IV, 5º, X, da Constituição da República e 186, 389 e 927 do Código Civil, a Reclamada ao pagamento de R\$10.000,00 a título de danos morais, valor arbitrado com base na natureza, gravidade e extensão do ato, na função ressarcitório - preventiva, na culpa do agente, no grau de intensidade do ânimo de ofender, na capacidade financeira do ofensor (*punitive damages*). (TRT da 10ª Região; Processo RO 0001746-75.2014.5.10.0011, Julgamento 16.12.2015. Publicação 22.01.2016, Relator Juiz Convocado Márcio Roberto Andrade Brito). (Grifo nosso).

Neste raciocínio, o recurso foi improvido. A jurisprudência mineira vem inovando no mesmo sentido, *in verbis*:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ACIDENTE DO TRABALHO. APLICAÇÃO DA TEORIA DA “PUNITIVE DAMAGES”. Concretizada a gravidade da conduta ilícita, não se deve apenas ter por viável a concepção compensatória da indenização, pois esta, por vezes, apesar de buscar reparação completa dos prejuízos, se mostra ineficaz. O ofensor, mesmo depois de lhe ser imposto o pagamento compensatório, não raras vezes mostra-se indiferente ao ocorrido, pois normalmente pode pagar o preço, gerando-lhe ganhos, tendo por consequência enriquecimento ilícito com a persistência da prática, a morosidade da prestação da justiça, uma vez que se protela o momento da quitação, tendo por prejudicado não só o ofendido, mas toda a sociedade. Constatando-se que a indenização fixada no juízo primevo levou em conta o caráter punitivo-pedagógico, não há razão para se reduzir o valor arbitrado a título de indenização

por danos morais. (grifo nosso). (TRT da 3ª Região; Processo: 0000149-66.2011.5.03.0142 RO; Publicação 08.03.2012; Disponibilização 07.03.2012. DEJT. Página 123. Órgão Julgador: 10ª Turma; Relator Convocada Ana Maria Amorim Rebouças).

Ainda há divergência acerca da aplicabilidade do *punitive damages* no ordenamento brasileiro, seja doutrinária ou jurisprudencial. Contudo, ante o exposto, o instituto vem ganhando espaço no mundo jurídico com o objetivo de desestimular as condutas lesivas e servindo de exemplo para coibir ocorrência de futuras lesões.

## 8 Conclusão

O trabalho dignifica e enaltece o homem, é uma condição da existência humana, é a forma como o homem interage e transforma a natureza, assegurando a sua subsistência.

Contudo, não é novidade que o empregador, durante a relação de trabalho, muitas vezes ultrapassa limites do poder patronal, afrontando preceitos legais do ordenamento jurídico brasileiro. Circunstâncias que afetam o ânimo psíquico, moral e intelectual do empregado, gerando dano ao patrimônio imaterial da vítima.

Não raras vezes, os danos causados nas relações de emprego permanecem ocultos, pois o trabalhador se encontra vulnerável ao comportamento dos empregadores. A dependência econômica do trabalhador faz com que tolere os prejuízos causados à saúde física e mental para que não caia na desvantagem do desemprego.

Diante tal realidade, pontuou-se sobre a importância do instituto do dano moral na Justiça do Trabalho como instrumento reparador da violação da dignidade da pessoa humana do empregado. Para tanto, analisou-se o instituto do *punitive damages* como instrumento de efetivação da dignidade do trabalhador e da valoração do trabalho humano.

No Brasil, em regra, quando da ocorrência de danos de natureza material ou imaterial, a aferição da responsabilidade perfaz-se tendo em conta apenas a figura da vítima, ou seja, verifica-se exclusivamente a extensão do dano ou prejuízo experimentado e a necessária compensação. A natureza da conduta do agressor e suas consequências não eram objeto do juízo de reprovabilidade.

Demonstrou-se que, felizmente, este posicionamento vem se modificando, especialmente nos casos em que os direitos lesionados são personalíssimos e indisponíveis, hipóteses em que a indenização passou a contar com um *plus* pedagógico-preventivo para garantir a manutenção da ordem jurídica.

Não são poucas as críticas da doutrina e jurisprudência pela utilização de *punitive damages* na jurídica brasileira. As objeções baseiam-se, normalmente, em duas vertentes: a impossibilidade de criação de pena sem prévia cominação legal e a vedação no sistema nacional do enriquecimento sem causa.

Contudo, prosperam tais posicionamentos: o *punitive damage* não é “pena civil”, sendo tão somente um acréscimo à indenização cominada, em razão dos danos reiterados causados; lado outro, para a incidência do *punitive damages*, propõe-se a análise dos seguintes elementos: o grau de reprovabilidade da conduta do agente ofensor, o prejuízo, a vulnerabilidade financeira do trabalhador e a intenção do agente.

A utilização da teoria também não causará o enriquecimento ilícito, pois devem ser observados o *poder econômico do infrator, a repercussão do efeito danoso e a situação financeira vivida pela vítima*.

Na seara trabalhista, já se verifica a aplicação do *punitive damages* como forma de responsabilização do empregador em reclamações trabalhistas em que figuram condutas abusivas dos empregadores, como assédio moral, trabalho análogo à condição de escravo, assédio sexual, entre outras. Muitos empregadores não se importam com as consequências geradas por suas condutas e, na busca por lucro, optam por correr riscos advindos de suas escolhas.

Há empresas que consideram mais lucrativo litigar judicialmente do que cumprir os preceitos legais, desrespeitando os direitos da personalidade dos empregados ou até mesmo causando acidentes de trabalho que causam lesões graves ou seu falecimento; em suma, descaso total do empregador com os empregados. Tais negligências, muitas vezes, são motivadas pela certeza de impunidade ou pelos ínfimos valores de indenizações por danos morais, sem contar o pagamento de forma parcelada após uma longa demanda judicial.

Este raciocínio não se encontra em harmonia com o direito. E é exatamente neste sentido que o *punitive damages* insere no cálculo do valor indenizatório um valor punitivo, visando coibir as condutas violadoras, sob pena de sanção pecuniária majorada decorrente do seu abuso de direito diretivo.

O *punitive damages* não tem por finalidade enriquecer a vítima por meio de indenizações milionárias em decorrência de qualquer efeito danoso. Sua finalidade é reprovar condutas lesivas e fraudulentas e servir de exemplo para o autor e toda a sociedade, demonstrando sua função pública e social.

Neste sentido, conclui-se que a função social não é cumprida quando uma empresa se enriquece, em virtude de um ato danoso que viole a dignidade do seu empregado. Constrangimentos no ambiente de trabalho, como assédio moral, assédio sexual, ofensa à honra, entre outros, infringem a dignidade da pessoa humana, causam sofrimento humano, dor moral que reflete na integridade física, emocional e em sua reputação.

Tais condutas lesivas são incompatíveis com a função social do trabalho, demonstram o poder diretivo excessivo e abusivo do empregador, e devem ser rechaçados pela comunidade jurídica.

Nessa senda, a aplicação do *punitive damages* pode ser um importante instrumento para resgatar a dignidade do trabalhador, atendendo a duas finalidades num só tempo, a natureza punitiva e a reparadora para que sirva de exemplo à sociedade, cumprindo seu papel sancionatório e desestimulador.

Conclui-se que viabilizar o fenômeno do dano moral na esfera trabalhista, por meio de uma indenização punitiva, é reconhecer o trabalho como mola propulsora do princípio da dignidade humana.

Belo Horizonte, junho de 2016.

---

**Moral punitive damages in work of justice: the “punitive damages” as effective instrument of worker dignity and valuation of human work**

**Abstract:** This study aims to address the issue of moral damages in labor relations, specifically, the application “Punitive Damages” as effective instrument of worker dignity. Therefore, it is intended to explain the importance of the work to the individual, above all, to be a means able to preserve their dignity and livelihood of his family. Will get introduce norms and principles about labor law, in order to demonstrate that the unwanted repetitive behaviors employers can be implacably punished for hurting the principle of dignity of the worker’s human person. Want to check if the application of “Punitive Damages” in Brazilian law is sufficient to compensate for the damage suffered by the employee, and even punish the employer for unwanted, repetitive behaviors against his employee. Analyze It will finally court decisions related to the topic under discussion.

**Keywords:** Labour Law. Moral damage. Dignity. Human person.

---

## Referências

ANDRADE, André Gustavo Côrrea de. *Indenização Punitiva*. Banco do Conhecimento. Disponível em: <[www.tj.rj.gov.br/dgcon/doutrina\\_artigos\\_juridicos/indenizacao\\_punitiva.doc](http://www.tj.rj.gov.br/dgcon/doutrina_artigos_juridicos/indenizacao_punitiva.doc)>. Acesso em: 15 mar. 2016.

AZEREDO, Amanda Helena Guedes; RENAULT, Luiz Otavio Linhares. O princípio da dignidade da pessoa humana como base para a diminuição do assédio moral nas relações de emprego. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, p. 201-211, jan./jun. 2009. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_79/amanda\\_azeredo\\_luiz\\_otavio\\_Renault.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/amanda_azeredo_luiz_otavio_Renault.pdf)> Acesso 15 Jan.2016>. Acesso em: 16 dez. 2015.

BAHIA. TRT da 5ª Região; Processo 518008120025050471 RO; Disponibilização, 25.05.2004; Órgão Julgador 2ª Turma; Relator Dalila Andrade. Disponível em: <<http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7595965/recurso-ordinario-ro-518008120025050471-ba-0051800-8120025050471/inteiro-teor-13179273>>. Acesso em: 20 jan. 2016.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm)>. Acesso em: 10 jan. 2016.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Diário Oficial da União. Institui o Código Civil. 2002. 12. ed. São Paulo: Saraiva,2014.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 16 dez. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 277. Diário de Justiça. Brasília. 14 de set., de 2012. Disponível em: <[http://www.defesadetrabalhadores.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2575:nova-redacao-da-sumula-no-277-do-tst-ultratividade-das-clausulas-normativas-dos-acordos-e-convencoes-coletivas-de-trabalho&catid=33:noticias-juridicas&Itemid=149](http://www.defesadetrabalhadores.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2575:nova-redacao-da-sumula-no-277-do-tst-ultratividade-das-clausulas-normativas-dos-acordos-e-convencoes-coletivas-de-trabalho&catid=33:noticias-juridicas&Itemid=149)>. Acesso em: 05 maio 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 291. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília. 31 de maio de 2011. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-291](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-291)>. Acesso em: 06 maio 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula 341. Diário de Justiça. Brasília. 13 de dezembro de 1963. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=341.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>>. Acesso em: 06 maio 2016.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Súmula 227. Diário de Justiça. 20 de outubro de 1999. Disponível em: <<http://cursocejas.com.br/cejus/noticias/detalhe/34>>. Acesso em: 06 maio 2016.

BRASÍLIA. TST; Processo AI RR 588-87.2014.5.03.0137; Publicação 05.06.2015; Relator José Rêgo Júnior Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/195444432/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-5888720145030137/inteiro-teor-195444454>>. Acesso em: 20 jan. 2016.

CAMILO NETO, José. *A doutrina do "Punitive Damage" e sua aplicabilidade no direito brasileiro*. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=7051](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=7051)>. Acesso em: 20 mar. 2016.

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

COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de Direito Civil*. v. 2. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. *Direito do Trabalho*. 2. ed. atual. ampl. São Paulo: Saraiva, 1997.

DELGADO, Gabriela Neves. O trabalho enquanto suporte de valor. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, Belo Horizonte, n. 49, jul./dez. 2006. Disponível em: <<http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CCEQFjABahUKEwiJpOSjtprJAhWCD5AKHZbaDT4&url=http%3A%2F%2Fwww.direito.ufmg.br%2Frevista%2Findex.php%2Frevista%2Farticle%2Fdownload%2F7%2F6&usg=AFQjCNFIFYX8I6Mk1CJQ4dKGs84xnp4T2w>>. Acesso em: 14 dez. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: Editora LTr, 2015.

DINIZ, Maria Helena. *Dicionário Jurídico*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

DISTRITO FEDERAL. TRT da 10ª Região; Processo RO 0001746-75.2014.5.10.0011, Julgamento 16.12.2015. Publicação 22.01.2016, Relator Márcio Roberto Andrade Brito. Disponível em: <[http://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/299742696/andamento-do-processo-n-0001746-7520145100011-ro-22-01-2016-do-trt-10?ref=topic\\_feed](http://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/299742696/andamento-do-processo-n-0001746-7520145100011-ro-22-01-2016-do-trt-10?ref=topic_feed)>. Acesso em: 18 fev. 2016.

FERRAZ, Fábio. *Evolução Histórica do Direito do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucaoahistorica.htm>>. Acesso em: 06 fev. 2016.

GONÇALVES, Heloísa Alva Cortez; LOPES, Mariane Helena. A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. *Rev. Direito Econ. Socioambiental*, Curitiba, v. 4, n. 2, p. 129-145, jul./dez. 2013. Disponível em: <[http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0OahUKEwi\\_8vov8JAhWFDt4KHffC7kQFggbMAA&url=http%3A%2F%2Fwww2.pucpr.br%2Frevista%2Findex.php%2Fdireitoeconomico%3Fdd99%3Dpdf%26dd1%3D12781&usg=AFQjCNFbiH4hrd15R5gvl0ObH6XD0hVkeQ&bvm=bv.108538919,d.cWw](http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0OahUKEwi_8vov8JAhWFDt4KHffC7kQFggbMAA&url=http%3A%2F%2Fwww2.pucpr.br%2Frevista%2Findex.php%2Fdireitoeconomico%3Fdd99%3Dpdf%26dd1%3D12781&usg=AFQjCNFbiH4hrd15R5gvl0ObH6XD0hVkeQ&bvm=bv.108538919,d.cWw)>. Acesso em: 10 jan. 2015.

MINAS GERAIS. TRT da 3ª Região; Processo RO 00448201105103000/ 0000448-25.2011.5.03.0051. Publicação: 08.03.2012, Disponibilização: 07.03.2012. DEJT. Página 123. Órgão Julgador 10ª Turma; Relator Convocada Ana Maria Amorim Rebouças. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124298984/recurso-ordinario-trabalhista-ro-448201105103000-0000448-2520115030051>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

MINAS GERAIS. TRT da 3ª Região; Processo RO 00780201114903007 /0000780-86.2011.5.03.0149; Publicação 16.02.2012; Disponibilização 15.02.2012. DEJT. Página 89; Órgão 10ª Turma; Relatora Convocada Ana Maria Amorim Rebouças. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124299657/recurso-ordinario-trabalhista-ro-780201114903007-0000780-8620115030149>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

MINAS GERAIS. TRT da 3ª Região; Processo: 0000149-66.2011.5.03.0142 RO; Publicação 08.03.2012; Disponibilização 07.03.2012. DEJT. Página 123. Órgão Julgador: 10ª Turma; Relator Convocada Ana Maria Amorim Rebouças. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124298984/recurso-ordinario-trabalhista-ro-448201105103000-0000448-2520115030051>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

MIRANDA, Maria Bernadete. *O surgimento e evolução do Direito do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/aulas/dt/A1.1.pdf>>.

PEDREIRA, Pinho. *A reparação do dano moral no direito do trabalho*. v. 55. São Paulo: LTr, 1995.

RIO GRANDE DO SUL. TRT da 4ª Região, Processo 0020405-43.2013.5.04.0203 (RO), Data: 01.12.2015; Relator João Paulo Lucena. Disponível em: <<https://consultortrabalhista.com/decisoestrabalhistas/trt4-dano-moral-provado-indenizacao-devida-quantum-indenizatorio/>>. Acesso em: 20 jan. 2016.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho: novos rumos*. 2. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2003.

SÃO PAULO. TRT da 2ª Região; Processo 00014354420105020465 RO. Disponibilização 29.06.2012; p. 2; Relator. Álvaro Alves Nôga. Disponível em: <<http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?página=1&idarea=1&idmodelo=31438>>. Acesso em: 20 jan. 2016.

SÃO PAULO. TRT da 2ª Região; Processo RO 1715200504702005; Publicação 07.06.2010; Órgão Julgador 10ª Turma; Relator: Sônia Aparecida Gindro. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15293623/recurso-ordinario-record-1715200504702005-sp-01715-2005-047-02-00-5>>. Acesso em: 20 jan. 2016.

SOUZA, Maicon de Souza. *A aplicação da teoria dos “punitive damages” nas relações de trabalho. Instrumento para efetividade dos direitos trabalhistas*. jun. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/15014/a-aplicacao-da-teoria-dos-punitive-damages-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

STUCHI, Victor Hugo Nazário. A valorização do trabalho humano como forma de realização do ideal de justiça. *Scientia FAER*, Olímpia/SP, ano 2, v. 2, 1º semestre, 2010. Disponível em: <<http://www.f aer.edu.br/revistafaer/artigos/edicao2/victor.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2016.

TERCEIRO NETO JÚNIOR, Dorgival. *Empregado paga dano moral a empregador*. O Direito e o Trabalho. Assessoria de Comunicação Social Tribunal Regional do trabalho 13ª região. Paraíba, 2015. Disponível em: <<http://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2015/01/empregado-paga-dano-moral-a-empregador-o-direito-e-o-trabalho-por-dorgival-terceiro-neto-junior>>. Acesso em: 06 fev. 2016.

WEBER, Max. *A ética protestante e o “espírito” do capitalismo*. (Tradução de José Marcos Mariani de Macedo). São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida; MOREIRA, Cintia Camila. Dano moral punitivo na Justiça do Trabalho: o *punitive damages* como instrumento de efetivação da dignidade do trabalhador e da valorização do trabalho humano. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 5, n. 22, p. 35-74, out./dez. 2016.

---