Empresa deve indenizar por ato lesivo contra empregado

07/05/2002

Consideramos o **dano moral** um dos temas mais importantes da atualidade, principalmente por estar ligado diretamente com indenizações, que em alguns casos podem chegar a valores considerados altos. “O Dano Moral consiste na lesão provocada aos interesses ou bens não patrimoniais ou imateriais do indivíduo (pessoa física ou jurídica), de maneira dolosa ou culposa”. É aquele que atinge os bens não materiais como por exemplo a honra, a privacidade, a intimidade, a saúde, o nome, a integridade física etc., provocando a dor, a angústia, a aflição, o desgosto, a humilhação, dentre outros sentimentos de diminuição espiritual.

O dano moral deve ter causa psicológica, cuja identificação ou quantificação é difícil ou impossível. Ao contrário do dano material ou patrimonial que provoca uma diminuição ou destruição de um bem palpável, visível, tangível, o dano moral causa lesões sentimentais que talvez nunca possam ser identificadas ou, quem sabe, jamais atenuadas.

Assim, o dano moral pode inclusive deixar seqüelas irreparáveis mesmo havendo uma indenização em dinheiro. Podemos dizer ainda que a lesão pode acontecer em decorrência de ação ou omissão, ou seja, através da prática de determinado ato ou quando se deixa de praticar algum.

Antes da Constituição de 88 havia uma grande tendência de não se reconhecer a indenização por dano moral mas apenas o dano material, matéria disciplinada pela Lei Civil. Após a Constituição Federal de 1988, especificamente no artigo 5º, incisos V e X, ficou patente o reconhecimento da existência do dano moral e a obrigatoriedade de sua reparação.

Para que ocorra o dano moral são necessários alguns requisitos, tais como: a) ato ou omissão violador do direito de outrem; b) resultar dano à vítima; c) existir nexo causal entre o ato ou omissão e o dano; d) culpa; e) comprovação real e concreta da lesão.

Os itens a e b são de fácil compreensão, enquanto o nexo causal é a relação direta existente entre o ato ou omissão e o resultado produzido. Como exemplo podemos citar um acidente de automóvel em que uma das partes sofre, além do dano material em seu veículo, danos a sua saúde. Deste modo, além do dano material causado, há também o dano moral provocado pelas seqüelas deixadas. Assim, o acidente tem direta relação com o dano que, neste caso, é material e moral.

A culpa é qualquer violação a interesse ou bem jurídico. Temos vários tipos de culpa. Uma bastante conhecida é a chamada culpa *in eligendo*, que é aquela em que incorre aquele que escolheu mal o seu representante. Ou seja, o empregador é responsável pela escolha de seu funcionário, pois eles de forma direta ou indireta o representa, e os atos lesivos praticados por ele deverão ser indenizados pela empresa.

Copyright © 2026 Consultor Jurídico

E, por fim, comprovação real e concreta da lesão, ou seja, o ato deve provocar dano efetivo ao ofendido. Não podemos ficar simplesmente no campo da imaginação, do prejuízo abstrato. O dano, apesar de abstrato, de difícil mensuração, deve resultar em um prejuízo real. Assim, pode ocorrer o dano, mas não o prejuízo efetivo.

De que forma o juiz irá proceder para encontrar o valor real da indenização resultante de pedido judicial em face da ocorrência do dano moral?

A esta pergunta cabem algumas respostas colhidas na jurisprudência e na doutrina, haja vista inexistir lei com regras claras e seguras que possam determinar com precisão e liquidez uma indenização justa.

Será que uma compensação em dinheiro ou uma obrigação de fazer (doar número determinado de cestas básicas, pôr exemplo) será suficiente para retirar do ofendido aquela sensação de impotência pela perda de um ente querido? Acredito que não. Por isso a indenização, além de não poder neutralizar esses sentimentos, não tem este objetivo.

O que se busca através do pagamento de indenização é encontrar uma justa medida para que pelo menos seja amenizada a dor sofrida **(função reparadora)**. E também servir como desestímulo para que o ofensor ou qualquer outra pessoa da sociedade pratique atos como aquele **(função punitiva)**.

Mas, como dito alhures, não existe previsão legal para se determinar com exatidão o valor da indenização. E em nossa opinião nem poderia existir, pois a indenização deve ser diretamente proporcional à ofensa praticada, levando-se ainda em consideração a possibilidade do ofensor e a necessidade do ofendido. Apesar desta nossa conclusão, a jurisprudência tem utilizado duas fontes legais para tratar do tema.

A primeira é a Lei 4.117/62, conhecida como Código Brasileiro de Telecomunicações, que prevê o pagamento de indenização na hipótese de ofensa à honra, estabelecendo limites entre 5 e 100 salários mínimos nos casos de calúnia, difamação ou injúria.

Existe ainda a Lei 5.250/67, conhecida como Lei de Imprensa, que dispõe sobre a responsabilidade civil do jornalista quando culposamente ofender a honra de alguém, e estipula valores irrisórios para efeito de indenização que variam de 2 a 20 salários mínimos (art. 51, I a IV), além da responsabilidade da empresa que pode atingir até 10 vezes os limites referidos acima, ou seja, de 20 a 200 salários mínimos (art. 52).

De um modo geral a jurisprudência tem se limitado a estabelecer como indenização os valores entre 10 e 200 salários mínimos, levando-se em consideração a ofensa praticada, a extensão da mesma, a possibilidade financeira do ofensor e a necessidade do ofendido. Ou seja, nem tão vultosa a ponto de se transformar em fonte de enriquecimento, nem tão pequena a ponto de tornar-se insignificante.

Com exceção das práticas discriminatórias previstas na Lei 9.029/95, que prevê o pagamento de indenização equivalente a contraprestação salarial, as demais indenizações por dano moral na Justiça do Trabalho são arbitradas tendo como base de cálculo o salário do ofendido, o que a

Copyright © 2026 Consultor Jurídico

nosso ver é totalmente impróprio.

A par destas fontes, existe uma outra, doutrinária, defendida pelo ministro do TST Walmir Oliveira da Costa, que extraímos de seu livro “Dano Moral nas Relações Laborais”, ed. Juruá, 1999, que defende a utilização das regras contidas nos artigos 1.528, 1547 e 1.550 do Código Civil combinado com o artigo 49 do Código Penal, nos casos de ofensa à honra e a boa fama, seja do empregado ou do empregador.

Esta tese permite a aplicação de indenizações com valores mínimos de 24 salários mínimos e 3600 salários mínimos como valores máximos, ou seja, hoje em dia, entre R$ 4.320,00 à R$ 648.000,00.

Finalmente podemos concluir que não apenas nas relações entre empregado e empregador mas em todas as relações diárias entre pessoas, devemos buscar sempre agir com respeito e ética, pois o contrário, além de altamente reprovável, pode custar bem caro.

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/2002-mai-07/empresa_indenizar_ato_lesivo_empregado/

Copyright © 2026 Consultor Jurídico