



# Danos morais, polêmico na área trabalhista, deve efetivar justiça social

30/05/2009

A questão envolvendo o pagamento ou não de indenização por danos morais pela ausência de pagamento de verbas rescisórias aos trabalhadores é um assunto que vem sendo muito discutido nos Tribunais do Trabalho do Brasil, mormente cumulada com a crise mundial vivida nos dias atuais.

Inicialmente precisamos verificar o conceito de dano. Na visão de Mauro Schiavi(1), "dano", do latim "*damnum*", é um termo bastante amplo para significar qualquer prejuízo material ou moral causado a uma pessoa. Em síntese, pode-se dizer que o dano é a lesão a um bem jurídico. É a lesão a um patrimônio (2). Segundo Maria Helena Diniz(3): "é um dos pressupostos da responsabilidade civil, contratual ou extracontratual, pois não pode haver ação de indenização sem a existência de um prejuízo. Consiste na lesão (diminuição ou destruição) que, devido a certo evento, sofre uma pessoa, contra a sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral".

O artigo 186 do Código Civil imputa o dever de reparação àquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral. Daí podemos extrair os pressupostos a compor a definição do que seja ato ilícito passível de indenização, como sendo a ação ou a omissão, advindas da culpa ou dolo, que tenham relação de causalidade com o dano experimentado pela vítima.

Tarefa não muito fácil é definir o conceito de dano moral, posto que se passa na esfera íntima do ser humano, não sendo, portanto, visível e, não obstante a tamanha dificuldade em se defini-lo, doutrinadores traçam conceitos objetivos, a fim de diferenciá-lo do dano patrimonial. Muitos conceitos partem da definição por exclusão do dano patrimonial, vale dizer: todo dano que não é patrimonial, é moral, ou extrapatrimonial. Não obstante, nem tudo que não é dano patrimonial pode ser encarado como dano moral.

Já está amplamente pacificado o entendimento de que o dano moral é indenizável, podendo ser cumulado com a indenização pelo dano patrimonial. Para tanto, o STJ editou a Súmula 37, que dispõe: "São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato".

O mestre Yussef Cahali(4), assim definiu: "no dano patrimonial, busca-se a reposição em espécie ou em dinheiro pelo valor equivalente, de modo a poder-se indenizar plenamente o ofendido, reconduzindo o seu patrimônio ao estado que se encontraria se não tivesse ocorrido o fato danoso; com a reposição do equivalente pecuniário, opera-se o ressarcimento do dano patrimonial. Diversamente, a sanção do dano moral não se resolve numa indenização propriamente, já que indenização significa eliminação do prejuízo e das suas consequências, o que não é possível quando se trata de dano extrapatrimonial; a sua reparação se faz através de uma compensação e não de um ressarcimento; impondo ao ofensor a obrigação de pagamento

de uma certa quantia de dinheiro em favor do ofendido, ao mesmo tempo que agrava o patrimônio daquele, proporciona a este uma reparação satisfativa”.

Inúmeros têm sido os pedidos de indenização por danos morais na esfera da Justiça do Trabalho, oriundos dos mais diversos descumprimentos de obrigações pecuniárias trabalhistas. Os trabalhadores alegam que em razão do inadimplemento dos salários e das verbas rescisórias, deixam de quitar suas dívidas, abalando o direito de crédito e também a autoestima.

A jurisprudência tem sido contrária, não deferindo a reparação, sob o fundamento da inexistência do nexo causal entre a conduta do empregador e a perda de crédito do empregado, em razão do inadimplemento de verbas salariais e rescisórias.

Nesse sentido, temos a posição de Carlos Eduardo Oliveira Dias(5) : “Objetivamente, em casos de tal natureza, não temos senão o dano patrimonial puro. Afinal, se a mora salarial do empregador resultou no atraso na quitação das obrigações do empregado, cabe a este propugnar, se for o caso, pela reparação pecuniária daquilo que o empregado foi obrigado a se onerar em face do evento. Mesmo eventual inserção no cadastro de inadimplentes não configura, a nosso ver, um dano moral provocado pelo empregador. Afinal, rigorosamente falando, de fato o empregado é um devedor, e embora fosse do empregador o dever de satisfazer tempestivamente seus salários, nada tem a ver com a relação jurídica do empregado com seus credores – trata-se de um ônus assumido pelo empregado, que deve, então, suportar as consequências dessa circunstância, ressaltando-se, por óbvio, como já alinhado, o direito do empregado de postular a reparação pelas multas e despesas a que foi obrigado pelo empregador”.

Todavia, tal entendimento vem tomando novos rumos, vez que a ausência do pagamento de verbas de caráter trabalhista ao trabalhador, atenta contra a dignidade da pessoa humana. Por este entendimento, deixando a empresa de quitar as verbas rescisórias devidas a um empregado e este demonstra que, em razão de tal inadimplemento, seu nome foi colocado no cadastro de inadimplentes ou negativação do CPF, faz jus à reparação por danos morais, já que manifesto o abuso de direito do empregador e também a conduta culposa, restando aplicáveis à hipótese os artigos 186 e 187 do Código Civil.

Recente decisão da 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região adotou esse critério, ao condenar uma empresa a pagar a título de dano moral uma indenização de R\$ 4 mil a um ex-empregado, pela ausência no pagamento das verbas rescisórias. A empresa teria demitido o trabalhador, sem o pagamento de tais verbas e reconheceu o que o valor era devido em sua defesa, porém alegou dificuldades financeiras para não efetuar tal pagamento.

Assim, temos que o assunto é bastante controvertido, causando inúmeras discussões nas diversas esferas da Justiça Trabalhista Brasileira, devendo esta se instrumentalizar para a melhoria das condições de vida do trabalhador e efetivar a justiça social.

Como ensina o I. Magistrado Jorge Luiz Souto Maior (6) , “a evolução das relações sociais exige novas respostas do direito a cada momento. Exige, portanto, uma atividade atenta de legisladores, doutrinadores, juízes e dos vários centros de posituação do direito, no sentido de

comporem um direito aplicável a seu tempo. Assim, o direito é uma construção consciente do homem, que está sempre em movimento, acompanhando a evolução social, exatamente para não morrer, e é, por isso mesmo, um sistema carregado de contradições, tendo a noção de princípios, precisamente, a função de inibir a ação destruidora dessa contradição”.

Conforme suas ponderações, “o Direito deve sempre ser revitalizado pela interpretação, máxime o Direito do Trabalho, que é movimentado por grande eletrividade social. Por isso, ganha relevo a interpretação e aplicação do Direito do Trabalho sob o espectro dos Direitos Fundamentais previstos na Constituição Federal que têm aplicabilidade imediata e permitem adaptação às transformações da sociedade em razão dos princípios evolutivo e da força normativa dos princípios constitucionais. Embora possamos adaptar o Direito do Trabalho às transformações sociais, nunca podemos deixar de dar primazia ao trabalhador e à sua dignidade, que são a razão de existir desse ramo especializado do Direito. Hoje, apesar do Direito do Trabalho passar por grandes transformações, principalmente em razão da globalização e avanço da tecnologia, parcela significativa da doutrina já está iniciando um movimento pela revalorização do princípio protetor, como medidas de garantia de cidadania do trabalhador e justiça social” (7).

Como bem adverte Souto Maior (8), “uma efetiva luta pela justiça social, utilizando-se o direito do trabalho como instrumento, culmina com a constitucionalização das normas protetivas do trabalho e a normatização de seus princípios fundamentais, possibilitando a interpretação das normas infraconstitucionais com base nesses postulados. O direito do trabalho assim construído e aplicado é instrumento decisivo para a formação e a defesa da justiça social, ainda que, concretamente, em primeiro momento, só consiga minimizar as injustiças. Sob o prisma específico da teorização do direito do trabalho, o objetivo primordial é destacar que a sua origem histórica, que marca uma preocupação com a eliminação da injustiça, que é característica da relação capital X trabalho, integra-se em seu conceito, advindo daí a noção de justiça social como seu princípio maior”.

## Referências

1. Juiz do Trabalho na 2ª Região. Mestrando em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Professor Universitário.
2. FLORINDO, Valdir. *Dano Moral e o Direito do Trabalho*, 4ª Edição, São Paulo: LTR, 2002, p. 29.
3. DINIZ, Maria Helena. *Dicionário Jurídico*, São Paulo: Saraiva, Volume 2, 1998, p. 03.
4. CAHALI, Yussef Said. *Dano Moral*, 3ª Edição, São Paulo: RT, 2005, pág. 44
5. DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. *Temas Atuais de Direito do Trabalho*, Minas Gerais, Leidentathi, 2006, pág. 86/87.
6. MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social*, São Paulo, LTR, 2000, pág. 245.
7. A propósito, vários estudos publicados no Jornal do 46º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, em junho de 2006.
8. Maior, Jorge Luiz Souto. *O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social*, São Paulo, LTR, 200, pág. 259.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2009-mai-30/danos-morais-polemico-area-trabalhista-efetivar-justica-social/>