

**Dano Moral. Tarifação. Lei nº
13.467/2017**

Adalberto Martins

Conceito de dano moral

- “o dano moral corresponde à dor moral que uma pessoa sofre quando vê lesado um direito não patrimonial ou a função não patrimonial de um direito patrimonial (direito patrimonial com função não patrimonial”. (Jorge P. Castelo).

Dano moral trabalhista: disposições legais

- Lei n. 9.029/95 (arts.1º e 4º)
- Constituição Federal (art.5º, V e X)
- **CLT -> arts.223-A a 223-G
(acrescentados pela Lei n. 13.467/2017).**

Lei n. 13.467/2017: direito intertemporal

- efeito imediato e geral, respeitados o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada (**art.5º, XXXVI, CF c.c. art.6º da LINDB**).
- As novas disposições sobre dano extrapatrimonial devem ser aplicadas apenas às ofensas ocorridas a partir de 11/11/2017 (***tempus regit actum***).

Questão da denominação

- Dano pessoal
- Dano não material
- Dano imaterial
- **Dano moral (art.5º, V e X, CF)**
- **Dano extrapatrimonial (arts.223-A a 223-G, CLT).**

Alcance da expressão “dano extrapatrimonial

- **Dano extrapatrimonial = dano moral em sentido amplo**, abrangendo o dano existencial (art.223-B, CLT) e qualquer outra situação que não corresponda a dano patrimonial (p. ex. dano biológico, dano sexual, dano psicológico etc), sem prejuízo do disposto no art.223-F, CLT.

Dano moral trabalhista

- Trata-se do dano moral decorrente da relação de trabalho, ao qual se aplica **apenas** o Título II-A (“Do dano extrapatrimonial), consoante se infere do art.223-A da CLT.
- O art.223-A da CLT exclui a aplicação de outras regras jurídicas sobre o mesmo tema, tais como a Lei n.9029/95, o Código Civil e a própria CF?

O dano moral na relação de emprego

- **Dano moral vertical** -> é aquele praticado diretamente pelo empregador ou seus prepostos.
- **Dano moral horizontal** -> é aquele praticado entre os próprios empregados, sem qualquer interferência do empregador. Exemplo de dano moral horizontal é o chamado *bullying*.

Responsabilidade do empregador por ato de terceiros

- **art.2º, CLT** -> o empregador assume os riscos da atividade econômica (responsabilidade objetiva);
- **Código Civil** -> responsabilidade do empregador no art.932, III; art.933 assegura a responsabilidade objetiva).

Dano moral e pessoa jurídica

A pessoa jurídica não tem honra subjetiva (sentimento que cada pessoa tem a respeito de seu decoro ou dignidade), mas possui honra objetiva (reputação – conceito em que cada pessoa é tida) e que se traduz no bom nome, reputação ou imagem no meio comercial. Neste sentido, a súmula 227 do STJ.

Portanto, a pessoa jurídica pode sofrer dano moral, e a Reforma Trabalhista acolheu esta tese (art.223-D, CLT).

Bens juridicamente tutelados

- **Pessoal natural -> art.223-C da CLT** (a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física).
- Trata-se de rol exemplificativo ou taxativo?
- **A vida privada do trabalhador não está tutelada? E as situações de discriminação por idade, por deficiência, por preconceito racial etc (Lei n. 9029/95)?**

Bens juridicamente tutelados - 2

- **Pessoal jurídica -> art.223-D da CLT** (a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência)
- **Trata-se de rol exemplificativo ou taxativo?**

Bens juridicamente tutelados - 3

- Os entes despersonalizados (massa falida, condomínios e as sociedades de fato), que podem ostentar a condição de empregadores, não são passíveis de sofrer dano extrapatrimonial?

Funções da indenização por dano moral

- **1. compensatória** -> objetiva assegurar um conforto, um lenitivo ao ofendido, e não atribuir um preço para a dor experimentada.
- **2. pedagógica** -> objetiva a punição do ofensor, com vistas a desestimular idêntico comportamento no futuro.

Tarifação da indenização

<art.223-G, §1º, CLT>

- **Ofensa de natureza leve** -> até três vezes o valor do último salário contratual.
- **Ofensa de natureza média** -> até cinco vezes o valor do último salário contratual.
- **Ofensa de natureza grave** -> até 20 vezes o valor do último salário contratual.
- **Ofensa de natureza gravíssima** -> até 50 vezes o valor do último salário contratual.

A tarificação inclui o dano estético?

- **O dano estético** é espécie de dano moral na acepção ampla (dano extrapatrimonial), e pode, também, desencadear o dano material. Não se trata de um terceiro gênero indenizável, notadamente porque a Constituição Federal não alude a referida modalidade. Portanto, a tarificação se aplica à indenização por dano estético.

Indenização por dano estético x súmula 387 do STJ

- A indenização por dano material pode ser cumulada com a indenização por dano extrapatrimonial decorrente de um ato que tenha gerado dano estético (art.223-F, CLT).
- Não se permite a cumulação de duas indenizações por dano moral em face de ofensa, pelo mesmo ato lesivo, a mais de um bem juridicamente tutelado (art.223-G, §1º, CLT).

Inconvenientes da tarificação pelo critério do art.223-G, §1º, CLT

- Situações em que o trabalhador não recebe salário;
- Situações em que o caráter pedagógico fica comprometido em face da confortável situação econômica desfrutada pelo ofensor;
- Possível violação ao art.5º, CF (ADIs 5870 e 6069);
- Possível violação do art.5º, V, CF -> quando a ofensa atinge mais de um bem juridicamente tutelado, não se permite a cumulação.

Situações de dano moral no trabalho

- Atos lesivos da honra ou boa fama, ou ofensas físicas **praticados pelo empregado** (art.482, *j e k*, CLT) -> legitimam a despedida por justa causa;
- Atos lesivos da honra ou boa fama, ou ofensas físicas **praticados pelo empregador** (art.483, *e e f*, CLT) -> legitimam a rescisão indireta do contrato de trabalho

Situações de dano moral no trabalho

< 2 >

- **Assédio sexual** (art.216-A do Código Penal), com redação da Lei n. 10.224, de 15.05.2001): “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena: detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos”.
- **É possível o assédio sexual entre colegas de trabalho?**

Situações de dano moral no trabalho

< 3 >

- **Despedida por justa causa**, sob falsa alegação de improbidade;
- **Revistas pessoais**: o art.373-A da CLT veda a revista íntima da mulher empregada;
- A despedida por justa causa, quando desconstituída pela Justiça do Trabalho, legitima o direito à indenização por dano moral?
- Permite-se a revista íntima do homem empregado?

Situações de dano moral no trabalho

< 4 >

- **Assédio moral:** formas de perseguição no trabalho, que decorrem de prática repetitiva, que podem ser dirigidas contra um determinado trabalhador ou até mesmo em relação a todos os trabalhadores, configurando forma de gestão do empreendimento (assédio moral organizacional).

Espécies de Assédio Moral

- **assédio moral interpessoal** -> situação em que o agressor é uma pessoa natural – indivíduo ou grupo.
- **Assédio moral organizacional (institucional)** -> o agressor é a própria pessoa jurídica que, por meio de seus administradores, utiliza-se de uma política de gestão desumana para aumentar os seus lucros criando uma verdadeira cultura institucional de humilhação (Cf. Adriana Calvo, disponível em www.calvo.pro.br/media/file/arquivos/adriana_calvo_verbete_institucional.pdf)

Situações de dano moral no trabalho

< 5 >

- **Acidente de trabalho**: desde que verificada a culpa ou dolo do empregador (art.7º, XXVIII,CF). O acidente de trabalho pode desencadear o dever do empregador indenizar o empregado sob três aspectos:
 - **dano material** (tratamento médico, remédios, lucros cessantes);
 - **dano moral** (dor, tristeza, inclusive as decorrentes do dano estético – deformidade verificada a partir da consolidação das lesões, etc)

Situações de dano moral no trabalho

< 6 >

- Instalação de equipamentos audiovisuais em locais que violam a privacidade do empregado;
- Monitoramento de mensagens eletrônicas (e-mail) ou do acesso à internet, quando o empregador permite o uso de referido instrumento de comunicação para fins particulares;
- Lançamento de informações desabonadoras do empregado, na CTPS -> vide art. 29, §4º, CLT;
- Despedida discriminatória do empregado (por sexo, doença, idade etc) -> Lei 9.029/95.

adalb2002@uol.com.br