

DANO MORAL DECORRENTE DA RELAÇÃO DE EMPREGO*

Lívio Carvalho Bonfim**

RESUMO

Análise da formação do dano moral decorrente das relações de emprego, apresentando, de forma geral, aspectos relevantes de seus elementos caracterizadores, bem como a perspectiva de responsabilidade por lesão moral e a respectiva conscientização dos sujeitos da relação laboral quanto ao almejado desenvolvimento de um ambiente de trabalho saudável, além do estudo sobre a competência para julgamento e prescrição referentes à violação dos direitos da personalidade.

Palavras-chave: Dano moral. Indenização. Competência. Prescrição.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo do presente trabalho é tratar do dano moral decorrente das relações de trabalho, tomada em sua acepção mais restrita, a relação de emprego. Conduzido pelo método expositivo, o estudo adota a indicação do entendimento doutrinário e da jurisprudência em certos casos.

Primeiramente, esse trabalho científico busca esclarecer o conceito de dano moral, analisando, em seguida, seus mecanismos de

*Artigo apresentado ao Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito e Processo do Trabalho, oferecido pela Univesidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal e Curso PRIMA.

**Bacharel em Direito, pós-graduado em Direito Civil pela Universidade Federal do Piauí - UFPI, pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho. E-mail bomcali@ig.com.br.

caracterização. Ao longo do texto, tecem-se considerações acerca dos sujeitos passivos do dano, das questões referentes ao respectivo ônus da prova e da responsabilidade pela indenização do prejuízo moral, sua quantificação, a competência para julgá-lo e a prescrição aplicável. Demonstra-se, ainda, que o dano moral decorrente da relação de emprego, causado pelo empregador ao empregado ou vice-versa, deve ser indenizado.

Assim, ao realçar as possibilidades legais do ordenamento pátrio que podem servir à indenização por danos morais decorrentes da relação de emprego, percebe-se a relevância científico-jurídica do estudo. A proeminência social também é evidente, porque a adoção de políticas inibitórias de ilícitos pelo empregador implicará a supressão de condutas danosas ao empregado, além do que, a aplicação de recursos em medidas profiláticas, como as que compõem o sistema de segurança e saúde do trabalho, resultará em diminuição significativa dos danos morais no âmbito das relações trabalhistas.

2 DEFINIÇÃO

Pode-se dizer que dano compreende a diminuição do patrimônio de outra pessoa; um mal que se causa a alguém, envolvendo a idéia de lesão a um bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral. Nesse sentido é a lição de Carlos Alberto Bittar (1994, p. 14) para quem o dano representa “qualquer lesão injusta a componentes do complexo de valores protegidos pelo Direito”.

Dano moral, por sua vez, nas palavras de Orlando Gomes (1996, p. 271), é “o constrangimento que alguém experimenta em consequência de lesão em direito personalíssimo, ilicitamente produzido por outrem”. Seria a afronta à própria personalidade da pessoa. Já para Francisco Antônio de Oliveira citado no relatório do RO 3598 (BRASIL. Tribunal..., 1999, p. 2) o dano moral é:

Aquele que atinge bens incorpóreos como a auto-estima, a honra, a privacidade, a imagem, o nome, a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, a sensação de dor, de angústia, de perda. O dano moral firma residência em sede psíquica e sensorial. Daí a impossibilidade de medi-lo objetivamente para fins indenizatórios.

Assim, dano moral se constitui em lesão que atinge a pessoa no seu âmago, que fere atributos de sua personalidade, causando-lhe dor e sofrimento. Alcança, portanto, um aspecto não econômico, extrapatrimonial, mas que afeta a pessoa no que ela é, em sua essência.

3 SUJEITO PASSIVO

Em razão de possírem direitos da personalidade, tanto o empregado quanto o empregador podem ser sujeitos passivos de dano moral, pois são possíveis condutas em que um fira o patrimônio moral do outro e vice-versa. É o que demonstra o art. 482, *k*, da CTL ao elencar, como hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a prática de ato lesivo da honra ou boa fama pelo empregado contra o empregador.

Quanto à possibilidade da pessoa jurídica ser passível de danos morais, a maioria da doutrina sinaliza pela admissibilidade, uma vez que alguns dos direitos da personalidade estão a ela ligados. Seria a hipótese em que o empregado macula a imagem do empregador pessoa jurídica no mercado. Nesse sentir também é a legislação (art. 49, II, cc art. 16 da Lei nº 5.250/67, Lei de Imprensa) e a jurisprudência (Súmula 227 do STJ).

4 CONFIGURAÇÃO DO DANO MORAL

O dano moral exige a presença de determinados requisitos para sua caracterização, são eles:

- a. Dano efetivo – dano certo que atinge a personalidade do trabalhador; é o dano sobre o qual não há dúvida, cuja afronta reste evidente e não eventual ou hipotética.
- b. Atualidade – o dano deve ser imediato e as medidas que visam à sua atenuação também, sob pena de se considerar a dor inexistente, seu perdão ou mesmo a prescrição da pretensão reparativa.
- c. Pessoalidade – o agente deve atingir a pessoa do ofendido com sua conduta, salvo no caso de dano ricochete, que além de provocar um dano patrimonial, também viola bem extrapatrimonial, como na hipótese em que a ofensa moral transpõe a pessoa do ofendido, atingindo, indiretamente, os membros de sua família;
- d. Nexo de causalidade – é o vínculo necessário de causa e efeito que se estabelece entre a conduta e o resultado dela proveniente. Se esse liame se romper, não haverá dever de indenizar, como nos casos de dano ocorrido por culpa exclusiva da vítima.
- e. Ato ilícito – é o cometido em detrimento de alguma norma jurídica, bem como os que são exercidos com má-fé, que afrontam os bons costumes ou que excedem os limites impostos para o exercício de um direito.

5 DANO MORAL DECORRENTE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O fato de o empregador possuir poder de mando, controle, fiscalização e disciplina não significa que suas condutas não tenham limites. Pelo contrário, deverá o patrão sempre se manifestar de maneira que

não agrida a moral de seus empregados. É o que se percebe quando a CLT¹, no art. 29, §4º, veda a inscrição de condutas desabonadoras na CTPS. Assim, a dignidade do empregado, sua honra, enfim, seu patrimônio extrapatrimonial não podem ser feridos por condutas vexatórias, que se cobrem pelo manto de poder diretivo.

Cabe ressaltar, por oportuno, que as partes devem estar impregnadas de boa-fé e respeitabilidade, seja na fase pré-contratual, durante a execução do contrato, no momento de sua cessação ou no período pós-contratual. Disso se afere que o dano moral pode surgir em quaisquer das situações supracitadas.

A fase pré-contratual corresponde ao momento em que são realizadas as tratativas acerca do contrato de trabalho, bem como os testes e avaliações por que deve passar o pretense empregado para, uma vez aprovado, ter o contrato efetivado. É o momento da seleção do empregado, das entrevistas. Assim, é possível que haja a prática de condutas discriminatórias que atinjam o candidato a emprego no momento da admissão, como é recorrente nos casos de candidatos homossexuais, cleptomaníacos etc. O mesmo se dá nos casos de listas negras contendo o nome de empregados que ingressaram com reclamações trabalhistas e que, por isso, são eliminados no processos seletivos sem qualquer razão. Nessas situações, uma vez provada a postura vexatória, cabível se torna a indenização por danos morais.

Caso interessante noticiado nos tribunais é o referente ao uso do polígrafo, cuja utilização pode lesar a intimidade do entrevistado, como se demonstra a seguir:

Portanto, não há dúvida de que o uso do polígrafo por parte da recorrente apresenta-se como ilegal e ao permitir essa lógica do mercado de aviação, é dizer,

¹ “Art. 29. (...) §4º. É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social”.

essa política equivocada de gerenciamento, estaríamos reduzindo a importância do Direito do Trabalho brasileiro e a força normativa de seus princípios, restringindo o trabalhador à condição de objeto. O empregador deve exercer seu poder diretivo, e esse exercício não lhe autoriza jamais dirigir a vida do empregado. (TRT 2ª R., RO 01275.2003.311.02.00-9, 6ª T., Rel. Juiz Valdir Florindo). (BRASIL. Tribunal Regional..., 2008, não paginado).

Convém destacar, ainda, que a 3ª Turma do TST (RR 931.2003.006.07.00.9) se manifestou no sentido de que a Justiça do Trabalho é competente, inclusive, para o exame de ação por danos morais em razão de promessa de contrato de trabalho não cumprido.

O que se destacou na fase pré-contratual pode ser aplicado durante a execução do contrato de trabalho. Condutas discriminatórias, perseguições infundadas, etc, podem figurar como fato gerador de dano. É o que preceitua o art. 1º da Lei nº 9.029/95, que proíbe a exigência de atestado de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos de permanência da relação jurídica de trabalho.

Particularidade que se observa durante a execução do trabalho ocorre quando o empregador retira o conjunto de atribuições das mãos do empregado, fazendo com que este se sinta inferiorizado. É um típico caso de assédio moral, no qual o empregado, uma vez ocioso, é motivo de gozações e desprezo por seus colegas de trabalho. Assim, configurada essa situação, o contrato de trabalho, além de restar descumprido, perde sua função social, pois o empregador não cumpre suas obrigações e ao empregado não é conferida a dignidade e a valorização social devidas.

O dano moral também pode se manifestar por meio do assédio sexual. Para tanto, são necessários a recusa do assediado e que da contida resulte ofensa à honra e dignidade da vítima. Desse modo, o mero bilhete amoroso não implica, necessariamente, assédio sexual, mas a cantada indecente pode caracterizá-lo. Tudo dependerá do caso concreto. Deve-

se asseverar, ainda, que nos casos de assédio sexual ou moral, o assediado pode cumular o pedido de dano moral com a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, alíneas *d e e* da CLT.

O art. 373-A, VI, da CLT, por sua vez, veda revistas íntimas nas mulheres, pois dita postura afrontaria a intimidade das empregadas. Também aos homens é dado tratamento semelhante. Permitem-se, contudo, revistas moderadas por pessoas do mesmo sexo, mas sempre de forma que não fira a dignidade do trabalhador. Confira-se, a propósito, o caso abaixo:

RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS. REALIZAÇÃO DE REVISTA ÍNTIMA. 1. O Eg. Tribunal Regional consignou que o Reclamante era submetido a revistas visuais cotidianas, nas quais estava obrigado a se despir, em uma sala espelhada, sem que pudesse ver quem o estava observando. 2. O poder fiscalizatório do empregador de proceder a revistas encontra limitação na garantia de preservação da honra e intimidade da pessoa física do trabalhador, conforme preceitua o artigo 5º, inciso X, da Constituição da República. 3. A realização de revistas sem a observância dos limites impostos pela ordem jurídica acarreta ao empregador a obrigação de reparar, pecuniariamente, os danos morais causados. Precedentes do C. TST. Recurso de Revista conhecido e provido (TST-RR-688.679/2000.1, 3ª Turma, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJ: 27/05/2005).

Vale ressaltar que a obrigação de reparar independe da assinatura da carteira de trabalho. Uma vez ocorrido o dano e verificado o nexo de causalidade, há o dever de indenizar, principalmente levando-se em consideração o expressivo quadro de informalidade que atinge o mercado de trabalho brasileiro.

Instrumento que pode amenizar o risco presente em certos ramos empresariais, tais como joalheirias e fábricas de lingerie, é a instalação de câmeras para fiscalizar o ambiente de trabalho. Essa fiscalização, todavia, só poderia alcançar as áreas de acesso comum em

que não se viole a intimidade dos funcionários. Ficaria, então, vedada a instalação de câmeras em vestiários, banheiros ou locais nos quais a intimidade do obreiro deva ser preservada.

Outro caso que pode caracterizar ofensa moral, na constância da relação de emprego, ocorre quando o empregador ou gerente se excede ao chamar a atenção do subordinado, ao empregar-lhe nomes vexatórios ou apelidos. A simples correção de conduta do empregado ou mesmo a conversa mais demorada em um ambiente exclusivo para tal fim não ensejam, por si só, o dano moral.

É possível, ainda, a indenização por danos morais nos casos de acidente do trabalho. Deve, porém, a culpa ou dolo da empresa restar comprovado, pois, ausentes esses elementos, estará excluída a obrigação de indenizar, por se romper o nexo causal, como se dá no fato exclusivo da vítima. Admite-se, contudo, a responsabilidade objetiva nos acidentes em atividades desenvolvidas pelo empregador que, por sua natureza, impliquem riscos para os direitos do empregado, consoante art. 927, parágrafo único, CC.

Percebe-se que muitos são os casos caracterizadores do dano moral na fase contratual. Poder-se-ia citar inúmeros casos reais em que o empregador, por não ter o senso devido, se excede em suas manifestações e acaba por ferir a dignidade do seu empregado. Dessa forma, até mesmo brincadeiras no cotidiano laboral, se levadas de forma pejorativa ou piadas infamantes podem responsabilizar o autor da ação indesejada pela afronta cometida. O mesmo se dá quando, em razão da impontualidade no pagamento dos salários, o empregado tem seu nome incluído no SPC ou Serasa, e, portanto, tem sua honra lesada.

5.1 Extinção do contrato de trabalho

O exercício regular de um direito não pode ensejar prejuízo moral, visto que o ato ilícito é pressuposto de existência do dano moral.

Logo, quando há dispensa sem justa causa, o empregador executa direito potestativo seu, do qual não pode resultar reparação alguma, além da indenização compensatória de 40% sobre os depósitos do FGTS e do pagamento das verbas trabalhistas.

No entanto, quando da dispensa por justa causa, se houver alegação que não corresponda à realidade dos fatos, é possível a configuração de lesão à moral do empregado. Desse modo, a atribuição da prática de conduta desabonadora ao empregado pode configurar dano moral se não ficar provada a mencionada justa causa. O que se recomenda, então, é que, nos casos de dúvida, se proceda à dispensa sem justa causa, a fim de que não se incorra no erro de alegar um fato como fundamento da dispensa e, posteriormente, vê-lo desconsiderado por não ter sido provado.

Não se pode, no entanto, confundir exercício legal de um direito com abuso de direito. Este é caracterizado pelo exercício sem interesse legítimo ou em desarmonia com sua destinação social. Logo, se a dispensa do empregado serve apenas para encobrir nítida prática discriminatória, deverá o ex-empregado ser indenizado.

Após a cessação do contrato de trabalho, em toda e qualquer oportunidade que o empregador tiver de prestar informações acerca do empregado, ficará impedido de alegar inverdades ou afirmações desabonadoras. Isso porque é desnecessária a respectiva publicidade, nos termos do art. 29, § 4º da CLT. Poderá, no entanto, fazer constar, em eventual carta de recomendação, as faltas injustificadas porventura cometidas pelo trabalhador, sem que isso configure lesão moral.

O mero dissabor, por sua vez, não se constitui em ato ensejador do dano moral, porque só a conduta do empregador que constituir ato ilícito e provocar dano é que gera o direito à indenização. Admitir o contrário seria enaltecer a indústria do dano moral. O Enunciado nº 159 da III Jornada de Direito Civil, promovida pelo Conselho da Justiça Federal, corrobora esse entendimento.

6 PROVA DO DANO MORAL

Tema polêmico é a prova do dano moral, em virtude da perturbação se passar no interior da personalidade. Para uns, este é presumido, bastando ao autor a alegação do dano, cabendo ao adversário a prova em sentido contrário. Para outros, deve ser provado, rejeitando-se indícios e presunções. Resta saber, então, qual dos critérios de aferição do dano deve ser utilizado.

O art. 818 da CLT afirma que “a prova das alegações incumbe à parte que as fizer”. No mesmo sentido é o art. 333, I, do CPC ao dispor que o ônus da prova cabe ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito. Entretanto, há doutrina que sinaliza no sentido de que é desnecessária a prova direta da lesão decorrente do ato ilícito.

Ante a dificuldade da comprovação do dano moral aliada à necessidade de se evitar o livramento dos infratores da sanção correspondente, deve-se admitir que os indícios e presunções sejam suficientes para evidenciar a lesão advinda do ilícito. Seria o caso da dor experimentada pela morte de um filho. De modo idêntico é a lição de Sérgio Cavalieri, citado por Helena Elias (2004, p.99), para quem:

A razão se coloca ao lado daqueles que entendem que o dano moral está ínsito na própria ofensa, decorre da gravidade do ilícito em si. Se a ofensa é grave e de repercussão, por si só justifica a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Em outras palavras, o dano moral existe *in re ipsa*; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, *ipso facto* está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção *hominis* ou *facti*, que decorre das regras da experiência comum; provado que a vítima teve o seu nome aviltado, ou sua imagem vilipendiada, nada mais ser-lhe-á exigido provar, por isso o dano moral está *in re ipsa*; decorre inexoravelmente da gravidade do próprio fato extensivo, de sorte que, provado o fato, provado está o dano moral.

No mesmo sentido é a jurisprudência do STJ, Precedente: RESP 145.297-SP, que decidiu, para efeito de indenização, em regra, não ser exigida a prova do dano moral, mas, sim, a prova da prática ilícita de onde provém dor e sofrimento..

7 QUANTUM INDENIZATÓRIO

Dois são os sistemas que procuram auxiliar o juiz no momento da estipulação desse valor: a) o tarifado, no qual existe um parâmetro máximo e mínimo dentro do qual o juiz, ao subsumir o fato à norma, estabelecerá o valor a ser pago; b) o aberto, no qual o magistrado, baseado em suas percepções, arbitrará o montante devido a título de indenização.

No Brasil, adota-se o sistema aberto, que se baseia na estimativa do juiz para a fixação do *quantum* indenizatório. Isso, porém, não implica decisão arbitrária, sem critérios, visto que o magistrado se vincula aos contornos do pedido e da causa de pedir, sob pena de julgamento *ultra petita*, nos termos do art. 460 do CPC, mas se constitui em verdadeiro juízo com equidade, diante do caso concreto. Assim, pautado pela prudência e razoabilidade, o juiz arbitrará um valor que compense a dor sofrida e iniba a repetição da prática delituosa.

Muitos dispositivos legais dão luz ao juiz quando do arbitramento do valor da indenização, a saber: a) art. 475-C, II do CPC estatui que se fará liquidação por arbitramento quando “o exigir a natureza do objeto da liquidação”; b) art. 953, parágrafo único, do CC, reza que o juiz fixará, equitativamente, o valor da indenização, na conformidade das circunstâncias do caso, quando o ofendido não puder provar prejuízo material; c) art. 53 da Lei nº 5.250/67 que estatui que “no arbitramento da indenização em reparação de dano moral, o juiz terá em conta: I – a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade, a natureza e a repercussão da ofensa e a posição social e política do ofendido; II – a intensidade do dolo ou o grau de culpa do responsável, sua situação econômica e sua condenação anterior em ação criminal ou cível fundada

em abuso da liberdade de manifestação do pensamento”; d) art 60 do CP preceitua que “na fixação da pena de multa o juiz deve atender, principalmente, à situação econômica do réu”; e) arts. 325, §1º e 326 do CPP mencionam, respectivamente, ao se fixar o valor da fiança, as condições pessoais da fortuna e a situação econômica do réu.

Vê-se que vários são os instrumentos legais que podem ser utilizados na seara trabalhista, por meio da analogia permitida pelo art. 8º da CLT. Isso, porém, só será possível desde que dessas disposições não resulte afronta aos princípios fundamentais do ramo trabalhista. Percebe-se, ainda, que o bom senso sempre deverá acompanhar o aplicador da lei, que velará pela devida proporcionalidade entre o valor fixado e a extensão do dano cometido. É o que nos lembra o insigne Caio Mario da Silva Pereira (1990, p. 176) ao afirmar que a indenização não pode ser “tão grande que se converta em fonte de enriquecimento, nem tão pequena que se torne inexpressiva”.

É digno de nota, ainda, a vedação de fixação do valor da indenização ao salário mínimo, conforme disposição do inciso IV do artigo 7º da CF; que a correção monetária é devida a partir da data do efetivo prejuízo, como explicita a S. 43 do STJ; e que os juros são devidos a partir da propositura da ação, nos termos do art. 39, §1º da Lei nº 8.177/91.

8 COMPETÊNCIA E PRESCRIÇÃO

A prestação jurisdicional deve pautar-se de acordo com a causa de pedir e o pedido, que é o identificador da demanda. Por meio deles é que se revela a pretensão de direito material deduzida e, portanto, a partir deles se descobre a competência. Logo, a relação jurídica deve ser examinada para que se saiba a quem cabe julgar e processar o feito.

Segundo Fredie Didier Jr. (2006, p. 104) “a distribuição da competência é feita por meio de normas constitucionais, de leis processuais

e de organização judiciária, além da distribuição interna da competência nos tribunais, feita pelos seus regimentos internos”. É o que faz o art. 114, VI, da CF, ao acentuar que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por danos morais, decorrentes da relação de trabalho. Do mesmo modo, o art. 652, IV, CLT atribui às Varas do Trabalho competência para julgar “os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho”.

Sepulveda Pertence (*apud* Martins, 2007, p. 110) com muita propriedade diz que:

[...] o fundamental é que a relação jurídica alegada como suporte do pedido esteja vinculada, como o efeito à sua causa, à relação empregatícia, como parece inquestionável que se passa aqui, não obstante o seu conteúdo específico seja o de uma promessa de venda, instituto de Direito Civil.

Desse modo, não importa que a controvérsia seja dirimida à luz do Direito Civil, não sendo decisivo que sua composição judicial penda ou não de solução de temas jurídicos de direito comum. De semelhante modo, a Súmula 392 do TST reza que basta ser o dano moral decorrente da relação de trabalho para que a Justiça do Trabalho figure como competente, independentemente do tema jurídico adotado para solução do caso, seja de direito comum ou do Direito do Trabalho, razão por que há quem afirme não ser o dano ocorrido na fase pré-contratual processado e julgado pela Justiça do Trabalho, pois ainda inexistente a relação de emprego. Em sentido contrário, Renato Saraiva (2007, p. 96) entende que, inclusive, o dano pré-contratual passa a ser julgado pela Justiça do Trabalho.

No que tange à competência para julgamento do dano moral decorrente de acidente de trabalho, há três situações específicas: a) ação movida pelo empregado contra o empregador – envolve as lides postulando indenização pelos danos morais e materiais sofridos em decorrência de

acidente do trabalho, que é da competência da Justiça do Trabalho; b) ação movida pelo empregado contra a entidade seguradora – são os casos de ações acidentárias de competência da Justiça Comum, Varas de Acidente do Trabalho e c) ação regressiva da Previdência Social em face do empregador perante a Justiça Federal (art. 109 da CF) – compreende as situações de acidentes de trabalho causado por negligência do responsável pelo descumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho indicadas para proteção individual e coletiva dos segurados, conforme determina o art. 120 da Lei 8.213/91.

Quanto à prescrição aplicável ao dano moral trabalhista, duas são as teorias que se propõem a explicá-la: a) a primeira afirma ser aplicável o prazo de 3 anos previsto no art. 206, §3º do CC, por ser indenização civil; e b) a segunda que estipula serem os prazos prescricionais do art. 7º, XXIX da CF os aplicáveis ao dano moral, porque o texto não faz qualquer distinção quanto à natureza dos créditos resultante da relação de trabalho.

Como da indenização nasce um crédito, ela está envolvida pela prescrição esculpida no art. 7º, XXIX da CF, pois é proveniente da relação de trabalho, do contrato de trabalho. No mesmo sentido, os Tribunais Trabalhistas têm reconhecido que o *quantum* do dano moral fixado por fato originado na relação de trabalho é crédito de natureza trabalhista e, assim, segue o prazo prescricional e os critérios de atualização monetária específicos.

O prazo de prescrição é regulado por lei de direito material. Se a relação é trabalhista, porque decorre do contrato de trabalho, o prazo é trabalhista. Assim, como o ordenamento jurídico trabalhista apresenta previsão específica para a prescrição, razão não há para aplicação do prazo de 3 anos previsto no Código Civil.

Do exposto, conclui-se que, ao ser violado o direito do trabalhador, causando-lhe lesão a atributos de sua personalidade, nasce o

dever de indenizar, o qual possui natureza de crédito trabalhista submetido à prescrição laboral de cinco anos durante a vigência do contrato de trabalho ou até o limite de dois anos após a extinção.

Quanto à contagem desse prazo, destacam-se duas situações: a) se a ofensa ocorre durante o pacto laboral, conta-se da lesão o prazo de prescrição e, se a conduta lesiva é reiterada dia-a-dia, o prazo é contado do último ato lesivo; b) após o desligamento do contrato de trabalho, o termo inicial da contagem do prazo prescricional das doenças ocupacionais está vinculado à data em que o empregado toma conhecimento da moléstia. Nesse sentido é a posição de Vólia Bomfim Cassar (2008, p. 930), ao declarar que o prazo prescricional tem início com a lesão.

Assim, embora já se tenham passado os dois anos após a extinção do contrato de trabalho, a lesão só resta caracterizada, em se tratando de doença profissional ou do trabalho, quando o empregado tome conhecimento inequívoco da incapacidade laboral. Nesse sentido são as súmulas 230 do STF e 278 do STJ, que confirmam a tese de que o prazo prescricional tem início com a *actio nata*.

9 CONCLUSÃO

Após pesquisa acerca do tema, concluiu-se que o dano moral decorrente das relações de emprego deve ser indenizado, seja ele causado pelo empregador ou empregado, devendo o *quantum* indenizatório ser fixado pelo juiz, pautado na razoabilidade e proporcionalidade, de modo que não se configure em motivo de enriquecimento para a vítima nem que venha eliminar a capacidade produtiva da empresa.

A competência para julgamento da ação por dano moral é da Justiça do Trabalho, desde que a lesão ocorra em função de uma relação de trabalho, ainda que na fase pré-contratual.

Por fim, a indenização gera um crédito, que possui natureza trabalhista. Assim, o dano moral correspondente, inclusive o decorrente de acidente de trabalho, está sujeito aos ditames do art. 7º, XXIX, da CF, que limita a cinco anos o prazo prescricional contados da lesão e até dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

REFERÊNCIAS

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1994.

BRASIL. **Código civil**: lei n.10.406, de 10-1-2002, acompanhada de legislação complementar, súmulas e índices sistemático e alfabético-remissivo do código **civil**, cronológicos da legislação e alfabético da legislação complementar, da lei de introdução e das súmulas. Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes (Colabs.). 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

BRASIL. Conselho da Justiça Federal. **Enunciado 159**: O dano moral, assim compreendido todo o dano extrapatrimonial, não se caracteriza quando há mero aborrecimento inerente a prejuízo material. Disponível em: < <http://daleth.cjf.jus.br/revista/enunciados/IIIJornada.pdf>>. Acesso em: 25 maio 2008.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. 35 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil** : promulgada em 5 de outubro de 1988. Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes (Colabs.). Brasília, DF: Saraiva, 2008.

BRASIL. Lei nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 14 ago. 1991.

BRASIL. Lei nº 9.029/95, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 17 abr. 1995.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. REsp. 145.297-SP, 3ª Turma, Rel. Min. Carlos Alberto Menezes Direito. **Diário da Justiça [da União]**, Brasília, DF, 14 dez. 1998. Disponível em: <<http://www.tj.se.gov.br/sijesp/consultas/sentenca.wsp?numProcesso=200640501659&codMovimento=371&dataMovimento=20060929&seqMovimento=2>>. Acesso em: 15 de mar. 2008.

_____. **Súmula 278: Termo Inicial - Prazo Prescricional - Ação de Indenização - Incapacidade Laboral**. Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/regimento_interno_e_sumula_stj/stj_0278.htm>. Acesso em: julho 2008.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula 230: A prescrição da ação de acidente do trabalho conta-se do exame pericial que comprovar a enfermidade ou verificara a natureza da incapacidade**. Disponível em: <<http://www.stf.gov.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=230.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>>. Acesso em: jul. 2008.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário 01275.2003.311.02.00-9, 6ª T., Rel. Juiz Valdir Florindo. **Rev. Consultor Jur.**, 26 de outubro de 2005. Disponível em: <<http://conjur.estadao.com.br>>. Acesso em: 2 de mar. 2008.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. **Recurso Ordinário 3598/99**. Rel. Juíza Leila Boccoli Mato Grosso, 20 de junho de 2000. Disponível em: <<http://www.trt23.gov.br/acordaos/2000/pb00029/RO993598.htm>>. Acesso em: 30 de maio 2008.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-688.679/2000.1, 3ª Turma. Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. **Diário da Justiça [da União]**, Brasília, DF, 27 maio, 2005. Disponível em: <<http://brs02.tst.gov.br/cgi->

b i n / n p h - b r s ? s 1 = (3 8 7 9 2 9 9 . n i a .) & u = / B r s / it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>. Acesso em 2 de mar. 2008.

_____. **Súmula 392: Dano Moral - Competência da Justiça do Trabalho.** Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0391a0420.htm>. Acesso em: julho 2008.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 2. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2008.

CAVALIERE FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade civil.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DIDIER JÚNIOR, Fredie. **Curso de direito processual civil.** 6. ed. Bahia: Podivm, 2006.

ELIAS, Helena. **O dano moral na jurisprudência do STJ.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Dano moral múltiplos: aspectos nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2008.

GOMES, Orlando. **Obrigações.** 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho.** São Paulo: Atlas, 2007.

PEREIRA, Caio Maio da Silva. **Responsabilidade civil.** 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho.** 4. ed. São Paulo: Método, 2007.