A COMPETÊNCIA PARA APRECIAÇÃO DE PEDIDO DE DANO MORAL DECORRENTE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Marcelo Eduardo Melo Barreto
Advogado graduado pela UNIT-Universidade Tiradentes

RESUMO: O presente estudo dispõe sobre a ocorrência do dano moral no âmbito das relações laborais e a competência material para conhecer do referido pleito, questão esta de grande relevância para a sociedade, uma vez que, nas relações trabalhistas, por suas características inerentes de pessoalidade, de permanência e de subordinação, existe terreno mais propício ao surgimento do dano moral.
PALAVRAS-CHAVE: COMPETÊNCIA; DANO MORAL; JUSTIÇA DO TRABALHO.

ABSTRACT: This present research makes use on the occurrence of the pain and suffering in the scope of the labor relations and the material ability to know of the cited lawsuit, which is a question that has a great relevance for the society, a time that, in the working relations, for its inherent personality characteristics, permanence and subordination, exists more propitious land to the sprouting of the pain and suffering.

KEY-WORDS: ABILITY; PAIN AND SUFFERING; JUSTICE OF THE WORK.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS ACERCA DE DANO MORAL

A palavra dano, derivada do latim *damnum*, significa ofensa ou mal sofrido por certa pessoa em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral. Neste sentido, Aurélio Buarque de Holanda define-o como sendo:

> 1. Mal ou ofensa pessoal; prejuízo moral: Grande dano lhe fizeram as calúnias. 2. Prejuízo material causado a alguém pela deterioração ou inutilização de bens seus. 3. Estrago, deterioração, danificação: Com o fogo, o prédio sofreu enormes danos. Dano emergente. Jur. Prejuízo efetivo, concreto, provado. [Cf. lucro cessante.] Dano infecto. Jur. Prejuízo possível, eventual, iminente. (Novo *Dicionário da Língua Portuguesa*, 2ª ed., Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986,p. 519).

O dano é uma condição indispensável da responsabilidade civil. É o prejuízo ou lesão causado em virtude do ato de outrem, do qual decorre diminuição ou destruição de qualquer bem ou interesse jurídico, seja de ordem material ou moral.

Diversos doutrinadores já expressaram a sua conceituação de dano, sendo que, inicialmente, tal conceituação estava intimamente ligada à idéia de diminuição de patrimônio na esfera material, sem que se fizesse qualquer referência ao aspecto moral, limitando-se exclusivamente à comparação do patrimônio lesado antes e depois da ocorrência do evento danoso. Tal idéia reflete a antiga tendência do Direito de irreparabilidade do dano moral.

Contudo, atualmente, admite-se, sem maiores digressões, a reparação por danos morais, sendo que a conceituação de dano passou a ter um caráter mais abrangente, englobando, necessariamente, a idéia de patrimônio material e moral. Essa visão mais moderna de dano se reporta ao que se pode denominar de patrimônio jurídico de certa pessoa, assim entendido como o conjunto de seus bens e direitos, sejam eles de caráter material ou moral, conforme preceitua Carlos Alberto Bittar (1999, p. 19):

> De fato, compreendida está na noção de dano o de cunho moral, diante da concepção tranqüila de que se devem resguardar os vários interesses legítimos dos titulares de direitos, tanto patrimoniais, como extrapatrimoniais, sancionando-se, em conseqüência, todas

> as transgressões havidas na prática, qualquer que seja a sede da lesão (...).

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, incisos V e X, traz a previsão da indenização por dano moral, *in verbis:*

> V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material ou à imagem; X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Portanto, percebe-se que o dano moral possui manto constitucional e está erigido entre os direitos e garantias fundamentais, os quais são cláusulas pétreas. Todavia, o objeto do presente estudo cinge-se àquele decorrente da relação de emprego.

DANO MORAL TRABALHISTA

Tendo em vista que uma relação de trabalho firmada entre o empregador e o empregado é solidificada em um contrato, é certo afirmar que o dano moral sofrido pelo empregado pode ocorrer em qualquer uma das fases contratuais.

Neste sentir, convém citar o conceito da relação de emprego apresentado por Amauri Mascaro do Nascimento (2002, p. 912): "é a relação jurídica de natureza contratual, tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado".

Complementando o raciocínio, pondera ainda o supracitado doutrinador (2002, p. 913):

> A relação de emprego é uma situação na qual o dano moral pode ter, efetivamente, repercussões na vida profissional do empregado, como, também, e não de afastar, no conceito da empresa, sendo grave a infundada acusação que denigre

> a dignidade do empregado como, também, a difamação do empregador pelo empregado e que pode criar dificuldades para a sua atividade econômica. (...) Dano moral é um só e mesmo conceito, no direito civil e no direito do trabalho, não existindo no conceito de dano moral trabalhista, que, assim, vai buscar no direito civil os elementos de sua caracterização.

O dano moral poderá ocorrer em várias fases da relação de emprego, sendo que o ilustre doutrinador Pinho Pedreira, grande pioneiro no estudo do dano moral decorrente da relação de emprego no Brasil, citado por Pamplona Filho (2002, p. 94), observa que a lesão, no Direito do Trabalho, pode ocorrer nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual.

Na fase pré-contratual, também denominada de fase das tratativas, consiste no conjunto de negociações anteriores à formação do vínculo empregatício. Razão pela qual inexiste ainda relação de emprego, embora, academicamente, se possa cogitar da existência de um contrato preliminar. Pode-se citar como hipótese de surgimento de dano moral nessa fase a exigência de atestados de gravidez e esterilização como condição para a admissão do empregado, além de outras práticas discriminadas na Lei nº 9.029/95.

Na fase de contratual, ou seja, aquela existente durante o curso da relação de emprego, englobando também o momento de extinção do vínculo laboral, o descumprimento de obrigações contratuais ou deveres gerais de conduta pode consistir numa lesão ao patrimônio moral de trabalhadores ou empregadores, indistintamente, tal como ocorre com a prática de assédio sexual ou com a ocorrência de acidente de trabalho.

A fase pós-contratual ocorre após a extinção da relação de emprego, sendo que, tendo em vista uma ligação remota com o antigo contrato de trabalho, um dos ex-contratantes pode praticar algum ato lesivo ao patrimônio moral do outro, sendo exemplos típicos de configuração de dano imaterial nessa fase o fornecimento a terceiros de informações desabonadoras ou inverídicas sobre ex-empregado e a divulgação de listas discriminatórias.

ASPECTOS GERAIS SOBRE JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA

Antes de adentrar na questão da competência para a apreciação de dano moral decorrente da relação de emprego, faz-se necessário traçar algumas noções acerca de jurisdição e competência.

Valendo-se das lições de Humberto Theodoro Júnior (2000, p. 137) extraímos que a jurisdição é o "poder-dever de prestar a tutela jurisdicional a todo cidadão que tenha uma pretensão resistida por outrem, inclusive por parte de algum agente do próprio Poder Público", além disso, acrescenta citando Couture

> Função pública, realizada por órgãos competentes do Estado, com as formas requeridas pela lei, em virtude da qual, por ato de juízo, se determina o direito das partes com o objetivo de dirimir seus conflitos e controvérsias de relevância jurídica, mediante decisões com autoridade de coisa julgada, eventualmente passíveis de execução.

Assim, a jurisdição é a função estatal de resolver conflitos de interesses concorrentes, literalmente "dizendo o direito", de forma a assegurar a ordem jurídica e proteger os interesses tutelados pela lei.

A jurisdição, muito embora uma, necessita ser distribuída entre os agentes nela investidos, visando uma melhor administração da justiça. A competência é esta divisão do poder estatal entre seus agentes, é a medida ou quantidade de jurisdição atribuída a seus órgãos. No dizer de Theodoro Júnior (2000, p. 137) a competência "é justamente o critério de distribuir entre os vários órgãos judiciários as atribuições relativas ao desempenho da jurisdição. Se todos os juízes têm jurisdição, nem todos, porém, se apresentam com competência para conhecer e julgar determinado litígio".

Feitas essas noções prévias acerca do instituto processual da Competência, a análise da competência da Justiça do Trabalho se impõe.

COMPETÊNCIA PARA APRECIAÇÃO DE PEDIDO DE REPARAÇÃO POR DANO MORAL TRABALHISTA

Um dos aspectos que mais tem ensejado discussões com relação ao tema do dano moral trabalhista reside exatamente na determinação da justiça competente para apreciar o pedido de reparação.

Sabe-se que o Superior Tribunal de Justiça reiteradamente vinha entendendo que a competência para apreciar e julgar pedido de indenização por dano moral decorrente da relação de emprego era da Justiça Comum, visto que, se o pedido e a causa de pedir são decorrentes de questão civil a competência para apreciação da cabível reparação era da Justiça Comum, conforme se verificava, por exemplo, do seguinte acórdão:

> Conflito de Competência - Justiça do Trabalho - Justiça Comum - Processual Civil - Conflito de Competência - Ação ordinária de indenização por danos morais e materiais - I - Pedido indenizatório, por danos materiais e morais, resultante de lesão pela prática de ato ilícito, imputada a empregado, na constância de relação empregatícia, que culminou em sua dispensa por justa causa. Matéria que não se sujeita à Consolidação das Leis do Trabalho. II - A Jurisprudência do STJ firmou entendimento no sentido de que a causa petendi e o pedido demarcam a natureza da tutela jurisdicional pretendida, definindo-lhe a competência. III - Conflito conhecido para declarar-se competente o Juízo Comum, suscitado. (STJ, 2ª Seção, Conflito de Competência//3.931-8, Rel. Min. Waldemar Zveiter, D.J. 22.03.93, p. 4501).

Não obstante o entendimento do tribunal supra, o Supremo Tribunal Federal, órgão máximo do Judiciário brasileiro, em julgamento citado por diversos autores como o marco em matéria de competência, muito embora não se referindo diretamente a danos morais trabalhistas, assim se manifestou:

> EMENTA - Justiça do Trabalho: Competência: Const., artigo 114: ação de empregado contra o empregador visando à observação das condições negociais da promessa de contratar formulada pela empresa em decorrência da relação de trabalho.
> 1 - Compete à Justiça do Trabalho julgar demanda de servidores do Banco do Brasil para compelir a empresa ao cumprimento da promessa de vender-lhes, em dadas condições de preço e modo de pagamento, apartamentos que, assentindo em transferir-se para Brasília, aqui viessem a ocupar, por mais de cinco anos, permanecendo a seu serviço exclusivo e direto.
> 2 - À determinação da competência da Justiça do Trabalho não importa que dependa a solução da lide de questões de direito civil, mas sim, no caso, que a promessa de contratar, cujo alegado conteúdo é o fundamento do pedido, tenha sido feita em razão da relação de emprego, inserindo-se no contrato de trabalho. (Ac. STF - Pleno - MV - Conflito de Jurisdição nº. 6.959-6 - Rel. (designado): Min. Sepúlveda Pertence - J. 23.5.90 - Suscte. Juiz de Direito da 1ª Vara Cível de Brasília; Suscdo. Tribunal Superior do Trabalho - DJU 22.2.91, p. 1259).

Posteriormente, enfrentando de modo direto o tema da reparação por dano moral, reiterou a mesma interpretação:

> INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. JUSTIÇA DO TRABALHO COMPETÊNCIA. Ação de reparação de danos decorrentes da imputação caluniosa irrogada ao trabalhador pelo empregador a pretexto da justa causa para a despedida e, assim, decorrente da relação de trabalho, não importando deva a controvérsia ser dirimida à luz do Direito Civil (STF- RE 238.737-4 (SP) – Ac. 1ª T. – 17.11.98 – Rel. Min. Sepúlveda Pertence)

Portanto, tais decisões demonstram que a supracitada Corte máxima do Judiciário brasileiro considera competente para apreciar e julgar dano moral, desde que a lide se refira a dissídio entre empregado e empregador, como decorrência da relação de emprego, portanto, irrelevante o fato de que para a sua solução seja utilizado o direito comum.

Feitas essas considerações, ainda é cabível a análise da competência para apreciar pedido de dano moral nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual.

A questão da competência nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual

Fase pré-contratual

Apesar de reconhecida a possibilidade de existência de dano (moral ou material) na fase pré-contratual, polêmica é a aceitação da competência da Justiça do Trabalho para apreciar pleitos referentes a este período.

Discorrendo sobre o tema, Pamplona Filho (2002, p. 139) assevera:

> O período das tratativas para a eventual formação de um contrato de trabalho, ainda que possa estar propenso à ocorrência de danos morais, não deve estar sob a competência da Justiça do Trabalho pelo argumento dogmático de

> que inexiste, neste momento, a qualificação jurídica necessária dos sujeitos, qual seja, a condição de empregadores e empregados. Excetuamos, contudo, a hipótese de existir realmente um pré-contrato para a formação de uma relação de emprego, pelo fato de que, nessa hipótese, o contrato preliminar tem por objeto a constituição de uma fonte de obrigações trabalhistas.
> Em outros casos, como as lesões decorrentes de atos discriminatórios ou argüição sobre opiniões pessoais, em que inexiste contratos preliminares, a competência deve ser, logicamente, da Justiça estadual comum, se não adveio efetivamente uma relação de emprego após as tratativas.

De referência ao dano ocorrido nessa fase, José Augusto Rodrigues Pinto (1998, p. 175) também se posiciona no mesmo sentido:

> Efetivamente, não se pode determinar a competência da Justiça do Trabalho com base numa relação de interesse que não se completou. Se não se completou, nunca existiu nem produziu nenhum efeito. Disso decorre o total vazio de motivação para deslocar do seu hábitat natural do Direito Comum para o especializado do Trabalho, o ilícito que pode, efetivamente, ter existido, mas não decorreu de uma relação individual de emprego, justamente porque esta não chegou a existir.

Com a devida vênia, nossa opinião diverge em parte daquela adotada pelos referidos juristas, uma vez que entendemos pela competência da Justiça do Trabalho para a apreciação de litígios

ocorridos na referida fase, com base no art. 114 da Constituição Federal, que atribui poderes à Justiça Especializada para resolver controvérsias oriundas das relações de emprego. Além disso, nada obstar o autor da demanda de cumular o pedido de reconhecimento da existência do contrato com o seu cumprimento.

Corroborando com o entendimento supra, Amauri Mascaro Nascimento (2002, p. 209/210) dispõe que:

> Problemas surgem quando há contrato escrito para início futuro da relação de emprego e esta não começa na data aprazada por oposição do empregador que, supervenientemente, desinteressou-se do empregado. A lei não resolve a questão. Se resultarem prejuízos ao empregado, que contava com o emprego e se desfez de outras obrigações em função do ajuste com o novo empregador, o empregado terá direito às reparações que serão cíveis de acordo com o princípio da indenização por danos. A competência para apreciar a questão será da Justiça do Trabalho em face do disposto no art. 114 da Constituição Federal ao atribuir-lhe poderes para resolver controvérsias oriundas das relações de emprego.
>
> Outro problema que pode surgir é o do trabalhador que vem prestando serviços sob a forma de teste. É preciso distinguir situações. Não há que se falar em teste quando alguém prolongadamente trabalha para uma empresa mediante remuneração e com os mesmos deveres dos empregados da mesma função ao lado dos quais é colocado subordinadamente. O teste, como prática de serviço, deve ser evitado. Testar é verificar aptidões e para isso há o contrato de experiência.
>
> A promessa de contrato também pode obrigar o empregador, não em termos

trabalhistas, mas também com base no mesmo princípio acima referido, da reparação de danos civis.

No mesmo sentido é o entendimento de Tostes Malta (1998, p. 318), que aduz: "os litígios decorrentes de pré-contratos de trabalho ou da chamada fase pré-contratual da relação de emprego entram na competência da Justiça do Trabalho, podendo o autor cumular o pedido de reconhecimento da existência do contrato com o de seu cumprimento".

Fase contratual

Superada a questão da competência da Justiça do Trabalho para apreciação de pleito de reparação de dano moral decorrente da relação de emprego, inexiste qualquer dúvida na doutrina e na jurisprudência quanto às lesões ocorridas durante a execução do contrato de trabalho, ao contrário do que ocorre com as demais fases.

Deve-se frisar ainda que o momento da extinção do contrato de trabalho se trata, inquestionavelmente, de período onde permanece vigente o vínculo empregatício. Razão pela qual é da Justiça do Trabalho a competência para apreciação e julgamento dos danos ocorridos nessa etapa final do contrato de emprego.

Fase pós-contratual

Sobre a questão da competência para apreciação de lesões perpetradas na fase pós-contratual, a situação é um pouco mais complexa.

Pamplona Filho (2002, p. 141), lecionando sobre o tema dispõe:

> (...) entendemos que o dano moral ocorrido em fase pós-contratual *stricto sensu* (ou seja, depois do término da relação de emprego) não deve estar sob a competência da Justiça do Trabalho.
>
> Isso porque a condição de empregador e de empregado já estará há muito dissolvida pelo transcurso do tempo, sendo o ato lesivo à honra (de qualquer dos sujeitos da antiga relação de trabalho) praticado não mais em função da qualificação jurídica

decorrente da relação de emprego, mas sim com o objetivo danoso específico em relação ao patrimônio moral do ex-empregado como pessoa e cidadão, não se justificando trazer-se a competência para a apreciação de tais atos para a Justiça Laboral.

Data vênia, discordamos do renomado jurista, visto que entendemos ser também da Justiça do Trabalho a competência para apreciar pleito de dano moral ocorrido na fase pós-contratual, visto que, apesar do término do pacto laboral, as partes ainda continuam vinculadas por obrigações que dele decorreram, pois, caso contrário, elas já não mais poderiam procurar um juízo cuja competência material fosse só de "atuais" empregados e empregadores. Ocorrido o dano após a resolução do contrato de trabalho, mas em razão dele, a competência será da Justiça Laboral.

Dano moral acidentário

Embora seja típico caso de ocorrência de dano imaterial na fase contratual, dada as suas peculiaridades, convém explanar em tópico próprio, ainda que sucintamente, a discussão doutrinária existente acerca da competência para apreciação do dano moral decorrente de acidente de trabalho.

De acordo com o caput do art. 7º da Constituição Federal, "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social" e seu inciso 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", existe, portanto, disposição expressa assegurando a citada indenização, bastando, para tanto, que se prove culpa simples, em qualquer uma das modalidades de negligência, imperícia ou imprudência, ou ainda o dolo do empregador.

Por força da Súmula nº 15 do Superior Tribunal de Justiça, muitos doutrinadores sustentam que toda a competência em matéria de acidente de trabalho se concentra na Justiça Estadual. De fato o STJ proclamou na referida súmula que: "Compete à Justiça Estadual processar e julgar dissídios decorrentes de acidente de trabalho". Contudo, não deve essa interpretação literal prevalecer, visto que o objetivo da súmula em comento foi o de resolver alguns conflitos suscitados entre a Justiça Federal e a Justiça Estadual no tocante, exclusivamente, a ações previdenciárias típicas, cuja responsabilidade objetiva é do INSS. Razão pela qual o objetivo

daquela Corte de Justiça era o de interpretar o art. 109, inciso I, da Carta Magna, e não o do art. 114, que trata da competência da Justiça do Trabalho.

Além disso, a Lei 8.213/91, mais precisamente em seu art. 129, fixa a competência da Justiça Estadual para litígios decorrentes de acidente de trabalho exclusivamente no que tange aos direitos previdenciários, ou seja, naquela em que o trabalhador busca um benefício acidentário decorrente de acidente de trabalho. Razão pela qual o dispositivo em comento não autoriza a apreciação da ação de reparação civil pela Justiça Comum, visto que a competência para tanto, por ser ajuizada em face do empregador, é da Justiça do Trabalho, por expressa disposição constitucional.

Nesse mesmo sentido é a opinião de Pamplona Filho (2002, p. 151) que assevera:

> Com efeito, enquanto a ação acidentária, em que figura o INSS, numa típica hipótese de responsabilidade civil objetiva, é da competência da Justiça comum, a ação de reparação de dano moral decorrente de acidente de trabalho, causado dolosa ou culposamente pelo empregador, somente pode ser da competência da Justiça do Trabalho. Isso porque os sujeitos da lide figuram em função da qualidade jurídica de empregador e empregado, numa discussão de controvérsia decorrente da relação de emprego, em que se vai discutir a responsabilidade civil pela reparação dos danos ocorridos.

Também indo ao encontro do supracitado entendimento, dispõe Valdir Florindo (1996, p. 124), para quem:

> É da competência da Justiça do Trabalho, com base no artigo 114, da Constituição Federal, alinhada com os setores, doutrinário e jurisprudencial, o dano moral que seja decorrente do acidente de trabalho, posto que figura na ação, o empregado e seu empregador, discutindo um conflito originado na relação de emprego, consistente

em indenização compensatória, a ser paga pelo empregador, caso tenha agido com dolo ou culpa, com fulcro nos artigos 159 do Código Civil Brasileiro e 5º, incisos V e X, da Constituição Federal.

Nesse mesmo sentir, dispõe Sergio Pinto Martins (2004, p. 136):

> Na ação que postule reparação por dano moral ou material contra empregador, decorrente de acidente de trabalho, causado por dolo ou culpa do segundo, a competência será da Justiça do Trabalho, por decorrer da relação de emprego, independentemente de a norma a ser aplicada ser de Direito Civil. O acidente de trabalho é originário da existência do contrato de trabalho. Quando a questão envolver benefício previdenciário proveniente de acidente do trabalho, postulado perante o INSS, a competência será da Justiça Comum.

Analisando a questão da competência para apreciação de dano moral acidentário contra empregador, o Supremo Tribunal Federal entendeu que a mesma é da Justiça Comum, conforme se infere do seguinte precedente jurisprudencial, *in verbis*:

> E M E N T A: AGRAVO DE INSTRUMENTO - JULGAMENTO DAS AÇÕES DE INDENIZAÇÃO FUNDADAS EM ACIDENTE DE TRABALHO - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM - RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO. - Compete à Justiça comum dos Estados-membros e do Distrito Federal, e não à Justiça do Trabalho, o julgamento das ações de indenização fundadas em acidente de trabalho. (AI 485085 AgR / SP - SÃO PAULO, AG.REG.NO AGRAVO DE

INSTRUMENTO, Relator(a): Min. CELSO DE MELLO, Julgamento: 04/05/2004, Órgão Julgador: Segunda Turma, Publicação: DJ DATA-25-06-2004 PP-00046 EMENT VOL-02157-16 PP-03077).

Além disso, com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, publicada no *D.O.U.* em 31/12/2004 (Reforma do Judiciário), o art. 114 da Constituição Federal, expressamente em seu inciso VI, atribuiu competência à Justiça Laboral para apreciar "ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho". Razão pela qual a corrente doutrinária e jurisprudencial que se filia pela competência da Justiça do Trabalho para apreciação de pedido de dano moral tende a se fortalecer, contudo, o tema ainda deverá permanecer ensejando controvérsias, especialmente no que tange ao dano moral acidentário e à lesão imaterial ocorrida nas fases pré-contratual e pós-contratual.

CONCLUSÃO

Tem-se, na atualidade, um crescente interesse pelo estudo do dano moral, em especial, daquele oriundo em sede trabalhista, uma vez que há diversidade de posicionamentos na doutrina e na jurisprudência procurando explicitar um ou vários de seus possíveis ângulos de estudo.

O dano caracteriza-se como sendo toda e qualquer lesão que sofre o indivíduo em seu patrimônio jurídico, sendo este entendido como o conjunto de bens e direitos de uma pessoa, sejam eles de caráter material ou moral.

O dano moral trabalhista possui idêntica natureza do dano civil, com a única diferença de provir de uma relação específica, a individual de emprego, sendo que nessa relação existe campo fértil para a ocorrência de lesões imateriais, em virtude da exigência da prestação pessoal e habitual dos serviços, em que uma parte se submete às ordens e comandos da outra, num constante estado de subordinação.

Verificando a doutrina e jurisprudência pátria, percebemos que várias são as hipóteses em que o empregado pode sofrer dano moral, seja na vigência do contrato de trabalho, seja na fase rescisória ou até mesmo na fase pré-contratual, tais como: a transferência

INSTRUMENTO, Relator(a): Min. CELSO DE MELLO, Julgamento: 04/05/2004, Órgão Julgador: Segunda Turma, Publicação: DJ DATA-25-06-2004 PP-00046 EMENT VOL-02157-16 PP-03077).

Além disso, com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, publicada no *D.O.U.* em 31/12/2004 (Reforma do Judiciário), o art. 114 da Constituição Federal, expressamente em seu inciso VI, atribuiu competência à Justiça Laboral para apreciar "ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho". Razão pela qual a corrente doutrinária e jurisprudencial que se filia pela competência da Justiça do Trabalho para apreciação de pedido de dano moral tende a se fortalecer, contudo, o tema ainda deverá permanecer ensejando controvérsias, especialmente no que tange ao dano moral acidentário e à lesão imaterial ocorrida nas fases pré-contratual e pós-contratual.

CONCLUSÃO

Tem-se, na atualidade, um crescente interesse pelo estudo do dano moral, em especial, daquele oriundo em sede trabalhista, uma vez que há diversidade de posicionamentos na doutrina e na jurisprudência procurando explicitar um ou vários de seus possíveis ângulos de estudo.

O dano caracteriza-se como sendo toda e qualquer lesão que sofre o indivíduo em seu patrimônio jurídico, sendo este entendido como o conjunto de bens e direitos de uma pessoa, sejam eles de caráter material ou moral.

O dano moral trabalhista possui idêntica natureza do dano civil, com a única diferença de provir de uma relação específica, a individual de emprego, sendo que nessa relação existe campo fértil para a ocorrência de lesões imateriais, em virtude da exigência da prestação pessoal e habitual dos serviços, em que uma parte se submete às ordens e comandos da outra, num constante estado de subordinação.

Verificando a doutrina e jurisprudência pátria, percebemos que várias são as hipóteses em que o empregado pode sofrer dano moral, seja na vigência do contrato de trabalho, seja na fase rescisória ou até mesmo na fase pré-contratual, tais como: a transferência

desnecessária ou abusiva, o assédio sexual, a dispensa injuriosa, os controles tecnológicos, as revistas pessoais realizadas de forma vexatória, a difusão de listas discriminatórias, revelações desnecessárias de fatos concernentes à vida privada do empregado, a divulgação de informações descabidas sobre ex-empregado, a falsa acusação do cometimento de justa causa entre outras.

Para a determinação da competência da Justiça do Trabalho, a fim de conhecer e julgar ações que versem sobre a reparação de dano moral, é irrelevante que, para a solução do conflito, utilize-se do Direito Civil, sendo apenas necessário que a lesão seja decorrente da relação de emprego, encerrando controvérsia entre empregado e empregador nessa qualificação jurídica.

A Justiça do Trabalho é, portanto, competente para apreciar os pleitos de indenização de danos morais ocorridos durante a execução do contrato de trabalho ou após a sua extinção, mas em razão dele, e até mesmo os ocorridos na fase pré-contratual. Embora o Supremo Tribunal Federal entenda que pertence à Justiça Comum a competência para apreciar pedido de dano moral decorrente de acidente de trabalho, entendemos, como alguns renomados doutrinadores, que esta competência pertence à Justiça Laboral.

Acrescentamos ainda que, com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, atribui-se expressamente competência à Justiça Laboral para apreciar "ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho" (inciso VI do art. 114). Logo a corrente doutrinária e jurisprudencial que se filia pela competência da Justiça do Trabalho para apreciação de pedido de dano moral tende a se fortalecer, contudo, o tema ainda deverá permanecer ensejando controvérsias, especialmente no tocante ao dano moral acidentário e à lesão imaterial ocorrida nas fases pré-contratual e pós-contratual, o que demonstra o grau de importância do seu referido estudo.

BIBLIOGRAFIA

BITTAR, Carlos Alberto. *Reparação Civil por danos morais*. 3ª ed. ver. atual. ampl. 2ª tir. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 1988.

FLORINDO, Valdir. *Dano moral e o Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: Ltr, 1996.

MALTA, Christovão Piragibe Tostes. *Prática do Processo Trabalhista*. 32. ed. São Paulo: Ltr, 1998.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo M. V. *O Dano Moral na Relação de emprego*. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2002.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *O direito do trabalho e as questões do nosso tempo*. São Paulo: Ltr, 1998.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de Direito Processual Civil*. 34. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.