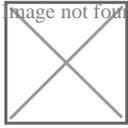




É preciso provar o efetivo prejuízo para indenização por dano moral

Image not found or type unknown



A 8ª Turma Julgadora do Tribunal Superior do Trabalho, em acórdão cuja relatora foi a ministra Dora da Costa (TST-RR-20715-76.2014.5.04.0021), reformou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), para excluir da condenação o pagamento de indenização por dano moral, sob o fundamento de que não houve prova efetiva do prejuízo. Assim afirma a ementa do acórdão, no tema que ora nos interessa:

“A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA SEGUNDA RECLAMADA (UNIQOPPA COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA.). INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. EXTINÇÃO CONTRATUAL NA GRAVIDEZ E ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA DO HORÁRIO DE TRABALHO APÓS A LICENÇA-MATERNIDADE. Em face da possível violação do artigo 927, caput, do Código Civil, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA SEGUNDA RECLAMADA (UNIQOPPA COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA.). 1,2...

3. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. EXTINÇÃO CONTRATUAL NA GRAVIDEZ E ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA DO HORÁRIO DE TRABALHO APÓS A LICENÇA-MATERNIDADE. *Para que se configure ato ilícito a justificar o pagamento da indenização por dano moral, é necessário que a conduta do empregador acarrete efetivo prejuízo extrapatrimonial ao empregado, direto ou indireto. No caso, o Regional não registra nenhum efetivo prejuízo de ordem moral que tenha sofrido a reclamante em decorrência da extinção contratual na gravidez e da alteração contratual lesiva do horário de trabalho após a licença-maternidade, limitando-se a entender que “o dano moral existe in re ipsa, ou seja, dos próprios fatos decorre a presunção do abalo experimentado pela empregada, sendo despicienda a produção de prova a respeito”. O fato de a segunda reclamada ter rescindido o contrato de trabalho da reclamante, mesmo ciente da sua gravidez e da consequente estabilidade provisória no emprego, bem como de ter alterado lesivamente o seu horário de trabalho após a licença-maternidade não implica, por si só, dano moral à empregada. Há necessidade da comprovação dos requisitos da reparação civil, o que não ocorreu, efetivamente. Não é demais ressaltar, ainda, que o prejuízo patrimonial foi devidamente reparado com a determinação de pagamento dos salários e do recolhimento do FGTS do período da estabilidade provisória, pois a segunda reclamada, embora tenha efetuado a “nova admissão” da reclamante depois do nascimento do filho e da negativa do INSS em conceder o salário-maternidade, não pagou os salários devidos; bem como com a declaração de nulidade do pedido de demissão da reclamante e o reconhecimento da extinção contratual por iniciativa da segunda reclamada, sem justa causa, com a consequente condenação ao pagamento das verbas rescisórias devidas, em razão da alteração contratual lesiva do horário de trabalho após a licença maternidade, (grifei). Recurso de revista conhecido e provido.”*

Como se vê, deixou o acórdão regional de apontar qual o efetivo prejuízo moral que teria sofrido a reclamante pela dispensa injusta, durante sua gravidez, acolhendo a tese da existência do dano moral *in re ipsa*



Esta conclusão foi rejeitada pela 8ª Turma do TST, sob o fundamento de que não obstante a indevida dispensa da reclamante, no caso concreto era necessária a demonstração do efetivo prejuízo extrapatrimonial sofrido pela reclamante, o que não resultou demonstrado na decisão regional, daí porque é indevida a indenização por dano moral.

O dano moral ocorre quando a vítima do ato ilícito tem ofendida sua honra, intimidade, vida privada ou imagem, à luz do artigo 5º, X, da Constituição Federal. E o que é sempre essencial é a prova da prática do ato ilícito, para que se reconheça o direito postulado.

Quando o ato ilícito praticado resulta em evidente prejuízo extrapatrimonial, torna-se desnecessária a prova do dano moral sofrido. Assim, se alguém é acusado em público de ser desonesto, ou tem seu nome inserido num cadastro de inadimplentes indevidamente, o simples fato provado resulta no direito à indenização.

Esta hipótese é que se denomina de *in re ipsa*, expressão latina que pode ser compreendida como “pelo fato em si”, isto é, a prática daquele ato ilícito, à evidência, ofende o patrimônio imaterial do ofendido, gerando o direito à indenização pelo dano moral, sendo desnecessária a prova do efetivo prejuízo, pois é consequência natural do ato praticado.

Mas no caso em exame, como concluiu a 8ª Turma do TST, a dispensa indevida, que já resultou na condenação no pagamento de indenização pelos danos materiais sofridos pela reclamante, exigiria igualmente a prova do prejuízo extrapatrimonial, o que nos autos não há, daí porque necessária a reforma parcial da decisão para excluir a indenização por dano moral.

Trata-se, portanto, de importante decisão que demonstra que não obstante seja devida a indenização por dano moral ao empregado por ato ilícito praticado pelo empregador ou seus prepostos, é essencial a prova do efetivo prejuízo extrapatrimonial para que a postulação seja acolhida, não se admitindo em regra a mera presunção da ocorrência do prejuízo.