



FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO

CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*

DIREITO E PROCESSUAL DO TRABALHO

MILENA SILVA CALAZANS

O DANO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA

Salvador

2017

MILENA SILVA CALAZANS

O DANO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA

Monografia apresentada ao Curso de Pós Graduação *Lato Sensu* em Direito e Processual do Trabalho à Faculdade Baiana de Direito e Gestão, como requisito parcial para obtenção de grau de Especialização em Direito e Processual do Trabalho.

Salvador

2017

MILENA SILVA CALAZANS

O DANO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA

Monografia aprovada como requisito para obtenção do grau Especialista em Direito e Processual do Trabalho, pela seguinte banca examinaora:

Nome: _____

Titulação e Instituição: _____

Nome: _____

Titulação e Instituição: _____

Nome: _____

Titulação e Instituição: _____

Salvador, ____ / ____ / 2017

Aos meus pais.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, meus pais, amigos e todos aqueles que de alguma forma me incentivaram a chegar até aqui.

“Teu dever é lutar pelo Direito, mas se
um dia encontrares o Direito em conflito
com a Justiça, luta pela Justiça.”

(Eduardo Juan Couture)

RESUMO

Trata-se de monografia de especialização em direito e processo do trabalho, cuja delimitação do tema resultou na abordagem do dano moral no âmbito trabalhista. O trabalho foi desenvolvido através da pesquisa bibliográfica informada pelo método indutivo de abordagem. Para tanto o presente trabalho foi dividido em três capítulos: No primeiro, abordam-se o direito do trabalho e o indivíduo na sociedade, conceitos de empregado e empregador, e, os princípios constitucionais trabalhistas; No segundo e terceiro, tratam-se especificamente do dano moral no direito brasileiro, notadamente no direito do trabalho e faz-se um levantamento de alguns julgados dos respeitáveis Tribunais brasileiros (Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho, Tribunais de Justiça) que retratam o tema desta presente monografia. Por fim, as considerações finais do estudo.

Palavras-chave: Dano Moral. Direito do Trabalho. Princípios. Empregado. Empregador. Proteção.

ABSTRACT

It is a monograph of specialization in Labor Law and Process, whose subject's delimitation resulted in the approach of moral damage in the labor area. The work was developed through bibliographic research informed by the inductive method of approach. For this purpose the present work was divided into three chapters: The first one deals with labor law and the individual in society, employee and employer concepts, and labor constitutional principles. In the second and third, they deal specifically with the Moral Damage in Brazilian Law, notably in labor law, and there is a survey of some judges of the respectable Brazilian Courts (Superior Labor Court, Regional Labor Courts, Courts of Justice) that portray the theme of this present monograph. Finally, the final considerations of the study.

Keywords: Moral damage. Labor Law. Principles. Employee. Employer. Protection.

ROL DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CRFB/88	Constituição da República Federativa do Brasil
CC	Código Civil
CPC	Código de Processo Civil
EC	Emenda Constitucional
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TJ	Tribunal de Justiça

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	10
1	O DIREITO DO TRABALHO E O INDIVÍDUO NA SOCIEDADE	12
1.1	O EMPREGADOR E O EMPREGADO	14
1.2	PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS	17
1.2.1	Princípio da proteção	22
1.2.1.1	<i>Princípio do in dubio pro operário</i>	24
1.2.1.2	<i>Princípio da norma mais favorável</i>	26
1.2.1.3	<i>Princípio da condição mais benéfica</i>	27
1.2.2	Princípio da primazia da realidade	29
1.2.3	Princípio da irrenunciabilidade dos direitos	31
1.2.4	Princípio da continuidade da relação de emprego	34
1.2.5	Princípio da razoabilidade	37
1.2.6	Princípio da boa-fé	39
2	DANO MORAL	41
2.1	O CONCEITO DE DANO MORAL E SUA PREVISÃO LEGAL	41
2.2	A EFETIVAÇÃO, AVALIAÇÃO E PROVA DO DANO MORAL	44
2.3	A RELAÇÃO DE EMPREGO E O DANO MORAL	47
3	O DANO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA	48
3.1	RESPEITO E PROTEÇÃO AO TRABALHADOR	48
3.2	SITUAÇÕES CAUSADORAS DO DANO MORAL	50
3.2.1	Ofensa à honra	50
3.2.2	Revista	51
3.2.3	Assédio sexual	53
3.2.4	Assédio moral	54
3.3	FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO	55
3.4	JURISPRUDÊNCIAS RELEVANTES	60
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	69
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71

INTRODUÇÃO

Esta monografia tem por finalidade analisar os danos morais no âmbito da Justiça do Trabalho.

Levando o tema sobre Dano Moral para o Instituto do Trabalho, percebemos as suas particularidades nas relações jurídicas, notamos, portanto, que as questões da integridade física, honra, personalidade, saúde e outros bens que fazem parte da estrutura da personalidade do empregado, são abandonados à deriva pelos maus empregadores, no incremento da relação de emprego, ou nas demais situações que abrangem a subordinação.

O assunto Dano Moral já foi alvo de artigos, conferências, debates, teses e livros, portanto segue com segurança para sua maturidade, objetivando a proteção dos mais importantes direitos do indivíduo também ocorrentes nas relações de emprego.

O tema é extenso, por isto será tratado de maneira objetiva, deixando um pouco as grandes teorias, porque estas são atribuições para os notáveis juristas.

Buscando alcançar a finalidade proposta neste estudo, a presente monografia será dividida em três capítulos.

No início trataremos do direito do trabalho e o indivíduo em sociedade, abordando a questão do empregado e empregador, e, os princípios constitucionais trabalhistas que norteiam essa relação.

O segundo capítulo abordará o conceito de dano moral e sua previsão legal, a efetivação, avaliação e a sua prova, e, por fim, falará da relação de emprego e o dano moral.

O último capítulo falará especificamente sobre o dano moral no âmbito trabalhista, o respeito e a proteção ao trabalhador, as situações causadoras do dano moral, a fixação indenizatória e, também, será feito um levantamento de alguns julgados dos respeitáveis Tribunais brasileiros (Tribunal Superior do Trabalho,

Tribunais Regionais do Trabalho, Tribunais de Justiça) que retratam o tema desta presente monografia.

Contudo, o tema continua instigando a todos, sobretudo àqueles que mais presentemente refletem e discorrem do assunto em suas diversas áreas, preenchendo assim lugares consideráveis no saber jurídico.

Ao final da monografia, a pesquisadora apresentará suas conclusões pessoais acerca do tema abordado, que foi desenvolvido baseado em doutrinas, jurisprudências e legislações relevantes à temática interpelada.

Por fim, é importante saliente que não é objetivo deste estudo, esgotar toda a matéria relativa ao Dano Moral no âmbito trabalhista, uma vez que o direito está em permanente crescimento, ligado à ascensão da sociedade.

1 O DIREITO DO TRABALHO E O INDIVÍDUO NA SOCIEDADE

O Direito do Trabalho surgiu no momento em que a sociedade realizava tarefas, criava métodos produtivos e usava a seu favor.

Com isso, diversos autores, ao longo dos anos, vêm tentando conceituar esse complexo ramo do Direito.

Para Maurício Godinho Delgado (2005, p. 49):

O Direito do Trabalho é ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea. Seu estudo deve iniciar-se pela apresentação de suas características essenciais, permitindo ao analista uma imediata visualização de seus contornos próprios mais destacados.

Já no conceito de Vólia Bomfim (2009, p. 61):

“Direito do Trabalho é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados”

A evolução do direito do trabalho no Brasil se deu com a necessidade de liberdade do exercício de ofício e profissões e em 1824, com a vigência da Constituição Federal da época, deu-se à abolição das corporações de ofício.

Com o passar do tempo instituiu-se a lei do Ventre Livre, que entregava a liberdade aos filhos nascidos de escravos.

Logo em seguida, foi promulgada a lei Saraiva ou Lei Cotegipe, que dava liberdade aos escravos com idade superior a 60 anos.

Diante das transformações que vinham acontecendo na Europa em virtude da 1ª Gerra Mundial e o surgimento da Organização Internacional do Trabalho, foi estimulado no Brasil a criação de normas trabalhistas.

A Constituição Federal de 1934, a primeira a relatar do direito do trabalho. Ela foi influenciada pelo constitucionalismo social, onde garantia a liberdade sindical, a igualdade do salário, o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas a proteção do trabalho das mulheres e dos menores, o repouso semanal e as férias anuais remuneradas.

Após, em 1937, surgiu uma nova Constituição que marcou a fase intervencionista do Estado.

Para Sérgio Pinto Martins (2000, p. 45) “a Constituição de 1937 institui o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições”.

Na Constituição de 1937, ficou determinado que a competência normativa para julgar as relações trabalhistas era do Tribunal do Trabalho e o objetivo primordial era evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores.

Ficaram estabelecidos também que o direito de greve e o lockout seriam recursos antisociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional.

Assim, com o desordenado avanço das leis trabalhistas, fez-se necessário a reunião das regras, com isso, foi elaborado o Decreto-lei nº 5.452, de 1943, aprovando a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Em 1988, com a aprovação da atual Constituição da República Federativa do Brasil, foi incluído os direitos trabalhistas nos direitos sociais e garantias fundamentais.

Criou-se os artigos que dissertaram os direitos individuais e tutelares do trabalho, do sindicato e suas relações.

Também, na atual Lei Maior, foi estabelecida as regras sobre o direito de greve, da participação dos trabalhadores em colegiados e da eleição de um

representante dos trabalhadores para entendimentos com o empregador em caso de empresas com mais de duzentos empregados.

Atualmente, verificamos a existência de diversas normas criadas para regulamentar e resolver conflitos nas relações de trabalho. Assim, relata Amaury Mascaro Nascimento (2014, p. 61):

"Cresce a tendência para uma modificação. No lugar de uma CLT ampla, mas que não cobre a realidade atual das relações de trabalho, uma lei geral do trabalho com um quadro de direitos básicos, imperativos, genérica para o trabalhador hipossuficiente, integrando trabalho eventual, autônomo e o trabalho para subordinado."

Diante disso, percebe-se que o Direito do trabalho apareceu para regulamentar as relações entre empregado e empregador.

1.1 O EMPREGADOR E O EMPREGADO

O empregador é aquele que tem o poder de direção sobre o empregado, que dá ordens aos subordinados, que define como serão desenvolvidas as atividades do trabalhador.

A doutrina diverge sobre o critério adotado no parágrafo primeiro, do art. 2º 1º da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (2016). Vejamos:

Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregado.

Percebe-se que a empresa é personificada pelo legislador, que não é sujeito de direitos, mas, sim, objeto. Assim, quando a lei personifica a empresa, a empresa assume o lugar de empregador.

A função do empregador é ficar responsável pelos subordinados e tomando para si os riscos da atividade econômica, admitindo, assalariando e dirigindo a prestação de serviços.

A empresa é representada pela atividade produtiva decorrente da atuação do conjunto de bens e recursos humanos destacados e utilizados para obtenção de lucro.

Para avançar no presente estudo é importante mencionar que o empregador é na hierarquia, patrão e empregado, acima deste, tendo sobre o empregado o poder de comando.

Sendo assim, o empregador (patrão) tem como principal obrigação, pagar o salário justo ao empregado (subordinado) e como obrigações acessórias protegê-lo de quaisquer danos (físicos e/ou morais) que venham a sofrer em consequência da realização das tarefas.

Conforme relata Arnaldo Sussekind (2003, p. 255), diante de muitas obrigações "acima de tudo, tem o empregador a obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana. "

Portanto, vale destacar que o empregador (patrão) não poderá usar seu cargo para exceder limites colocados e impostos por lei, pois todos os poderes vinculados à uma determinada subordinação deverá ser respeitada, para que não haja abuso de poder.

Por outro lado, o empregado é o indivíduo, a pessoa física, que possui sentimentos e emoções e que fornece um serviço de forma contínua ao empregador em troca de uma remuneração ou salário.

Em outras palavras, de maneira subordinada, é o empregado quem realiza as determinações dada pelo patrão (empregador).

Assim, todo e qualquer empregado realiza atividades laborais dependendo do empregador, o seu patrão.

O empregado é dirigido pelo seu patrão (empregador). Portanto, com base nesta afirmativa estamos diante da subordinação, que não está vinculado ao poder arbitrário, mas sim a forma que o empregador conduz o empregado.

A doutrina caracteriza a subordinação da seguinte forma, vejamos:

De um lado, temos a faculdade do empregador de utilizar-se da força de trabalho do empregado, um dos fatores de produção de que dispõe no interesse do empreendimento cujos riscos assumiu; de outro, a obrigação empregado de se deixar dirigir pelo empregador, segundo os fins que estes se propõe a alcançar no campo da atividade econômica. Exatamente porque o trabalho é um dos fatores de produção, colocado à disposição do empregador mediante o contrato de trabalho (MARTIELO, 2001, p. 50).

O empregado tem dependência econômica com o empregador por depender do salário que recebe em face da atividade realizada, gerando uma subordinação.

Diante disso, a subordinação pode se dar de forma econômica, técnica, social, jurídica ou hierárquica.

A subordinação técnica é caracterizada quando o empregado depende tecnicamente do patrão para realizar as suas atividades laborais.

A subordinação social é ligada ao fato de que o contrato de trabalho é fundado diante da condição social das partes.

Com isso, cabe as leis trabalhistas regular e proteger as questões sociais que englobam as partes envolvidas, com a sabedoria de que o empregado é a partes mais fraca da relação trabalhista, devendo ter sua integridade moral, física e econômica resguardada, protegida.

A subordinação jurídica é derivada de um contrato de trabalho formado com fundamentos e limites.

No contrato de trabalho, o empregado deve obedecer as ordens do empregador, mas as ordens tem que permanecer dentro dos parâmetros do contrato e seus comandos não podem ofender a honra e a moral do subordinado..

Percebe-se que a subordinação está ligada ao poder hierárquico, pelo fato do empregado fazer parte a empresa que é dirigida e organizada pelo empregador, devendo, portanto respeitar os seus comandos.

Por fim, para o empregador utilizar a subordinação de maneira correta, sem exceder seu poder de comando, e não atinja os direitos do empregado, deverão ser respeitados alguns princípios que norteiam as relações trabalhistas.

1.2 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS

Como já sabemos, o Direito do Trabalho é um ramo autônomo do direito, sendo formado por um conjunto de regras ou normas, princípios e institutos jurídicos que regulam as relações de trabalho.

Assim, desde meados do século XIX, esse ramo autônomo do direito, desprende-se do direito civil e originou o conjunto jurídico que assegura ao Direito do Trabalho autonomia jurídica.

Ao buscar a conceituação autônoma do direito do trabalho, deve estar sempre atento à relação dos princípios que fazem parte e norteiam o ramo em questão.

Tratando-se do Direito Trabalhista, Américo Plá Rodrigues (2014, p. 88) relata algumas exigências para determinar a autonomia de um ramo do direito, são elas: “domínio suficientemente vasto tenha doutrinas homogêneas presididas por conceitos gerais comuns e que possua método próprio”.

Com isso, o jurista acima citado, tem pensamento diferente de alguns escritores que acreditam que diante de um conflito entre um princípio especial e um princípio geral, deve-se prevalecer o princípio geral sobre o princípio especial do Direito do Trabalho.

Assim, na busca para consolidar da melhor maneira a aplicação dos princípios gerais, é importante abordar o que disserta o artigo quarto da Lei de

Introdução ao Código Civil: "Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais do Direito".

Percebe-se ainda a mesma previsão no artigo 16 do Código Civil:

Art. 16. Quando ocorrer um negócio jurídico que não se possa resolver pelas palavras nem pelo espírito da lei, sobre matéria, recorrer-se aos fundamentos das leis análogas; e se, ainda assim subsistir a dúvida, recorrer-se-á aos princípios gerais de direito e às doutrinas mais acatadas, consideradas as circunstâncias do caso.

Da mesma forma, dispõe o artigo 8º da CLT:

Na falta de disposições legais ou contratuais, os casos serão decididos pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, mas, principalmente, pelos princípios do Direito do Trabalho.

Por outro lado, Luiz Pinho Pedreira da Silva (1999, p. 18):

Cabe contestar certos elementos descritos no artigo 8º da CLT, primeiro porque a redação da norma de princípios gerais do Direito pode inferir confusão com os princípios gerais do Direito do Trabalho, devendo ser mais apropriado o vocábulo princípios especiais do Direito do Trabalho, pois este reflete melhor a autonomia do ramo. A segunda crítica deriva da visão advinda da norma, de que os princípios não possuem a única aplicação de preencher lacunas, mas surgem para reajustar moldes jurídicos inadequados à proteção do trabalhador.

O estudo dos princípios trabalhista passa por uma abordagem que enfoca os elementos teóricos acerca do tema, estabelecendo o que Américo Plá Rodrigues (2000) chamou de Teoria Geral.

Com isso, Rodrigues (2014, p.45) tenta equilibrar o conjunto de definições presentes na doutrina, relatando que:

São as linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos.

Luiz de Pinho Pedreira da Silva (1999, p. 12) analisa a diferença entre princípios e regras, dizendo que a primeira diferença é relativa ao fato de que as

regras jurídicas estão sempre duvidosas no ordenamento interno enquanto que com os princípios são sempre certos.

Outra diferença é que as regras não admitem exceções, são rígidas.

Ainda é importante salientar que as regras são aplicadas por completo ou não, sendo que os princípios jurídicos conforme ensina Eros Grau (1990, p. 29) "atuam de modo diverso: mesmo aqueles que mais se assemelham às regras não se aplicam automática e necessariamente quando as condições previstas como suficientes para a sua aplicação se manifestam".

Também, Eros Grau (1990, p. 32) afirma que:

Embora as regras jurídicas e os princípios jurídicos tenham em comum o caráter de generalidade, não há entre ambos apenas uma desigualdade de importância, mas uma diferença de natureza, pois a generalidade de uma é diferente da outra, sendo que a regra geral se aplica quando ocorre determinado fato e o princípio é geral porque comporta uma série indeterminada de aplicações.

Os princípios jurídicos são os pilares do ordenamento jurídico brasileiro.

O princípio é um importante fundamento, é como se fosse um ponto de partida.

O princípio de uma estrada, um norte para diversos tipos de decisões. É o seu ponto de partida para ensinar ou juristas sobre diversos fatores e divergências que ocorrem na sociedade.

Os princípios são os primeiros caminhos a ser adotados e observados em uma regulação, em direção aos quais devem seguir os demais.

Os princípios são proposições ideais que vão informar toda a compreensão do fenômeno jurídico.

Eles são diretrizes centrais, balizas a serem seguidos e respeitados, e que, depois de inferidas, se reportam a um sistema jurídico.

Os princípios devem prevalecer em qualquer decisão, relação ou regulação. Devem abrigar em seu núcleo uma diretriz muito mais densa do que uma simples

regra. Eles embasam uma ciência e fornecem subsídios à sua correta compreensão e interpretação.

Com a autonomia do Direito do Trabalho, não se pode deixar de relatar que o Direito do Trabalho possui princípios próprios, diferentemente dos que inspiram outros ramos do direito.

Quando se afirma que o Direito do Trabalho é um direito autônomo, diz-se pelo fato de possuir uma série de princípios próprios, específicos.

Os princípios trabalhistas constituem diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho.

Os princípios tem várias funções das quais se destacam as funções informadora (serve de fonte de inspiração ao legislador e de fundamento para as normas jurídicas), normativa (serve como fonte supletiva, nas lacunas ou nas omissões da lei) e interpretativa (serve como critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei)

O artigo 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas disciplina claramente que “na falta de disposições legais ou contratuais o intérprete pode socorrer-se dos princípios do Direito do Trabalho”.

Diante disso, é evidenciado o caráter informador dos princípios. É evidenciado o caráter de orientar na fundamentação das normas jurídicas, assim como o de fonte normativa, para suprir lacunas ou omissões da lei.

Os princípios gerais do direito, aplicando-se aos diferentes ramos do direito, preservando-se a noção de unidade da ordem jurídica, mantendo o direito como um efetivo sistema.

É importante ressaltar que qualquer dos princípios gerais que é aplicado subsidiariamente ao direito do trabalho, deverá ser compatível com os princípios e regras gerais próprias do ramo trabalhista, não chocando com a especialidade deste ramo.

Os princípios gerais são formados pelas diretrizes centrais da noção do direito, como, por exemplo, o princípio da lealdade e o princípio da boa-fé.

Também, os princípios gerais são formados pelas diretrizes centrais dos sistemas jurídicos contemporâneos, como, por exemplo, o princípio da inalterabilidade dos contratos.

Para Américo Plá Rodrigues (2014, s.p.) “os princípios irradiam por todos os segmentos da ordem jurídica, desvelando um papel de extrema importância no sentido de garantir a coerência integrada à totalidade do universo normativo de uma sociedade política”.

Ao lado dos princípios gerais do direito, existem os princípios especiais de uma matéria específica que, nesse caso, será o direito do trabalho..

Diante disso, a essa regra não pode ficar de fora o direito do trabalho que tem sua autonomia pacificada e reconhecida, possuindo princípios próprios e especiais.

Acentua Plá Rodriguez (2014, s.p.):

Várias definições de princípios do direito do trabalho já foram propostas, mas destaca aquelas linhas diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho, conforme critérios distintos dos que podem encontrar-se em outros ramos do direito.

Partindo da proposição de que os princípios são idéias fundamentais e informadoras da organização jurídica trabalhista, concluímos que os princípios de direito do trabalho constituem o núcleo do ordenamento jurídico do trabalho, não podendo, assim, haver contradição entre eles e os preceitos legais.

Tais princípios estão acima do direito positivo, enquanto lhe servem de inspiração, mas não podem tornar-se independentes dele.

Ainda que os princípios inspirem, informem, elaborem o conteúdo do direito positivo, estão, de certo modo, condicionados por este.

O estudo dos princípios de direito do trabalho é de vital importância na medida a delimitá-lo de modo que não perca sua estrutura conceptual.

Os princípios trabalhistas são as diretrizes que orientam as normas de um ramo do direito independente e que, ainda, podem ter um caráter interpretativo.

A classificação dos princípios especiais do direito do trabalho, seu fundamento, sua definição e suas funções protetivas, dentre outros aspectos têm sido objeto de diferentes posicionamentos, confrontando grande variedade de opiniões.

Em face dessa diversidade de posicionamentos, elegemos alguns autores e vamos expor a idéia de cada um deles com vistas a conduzir ao perfeito entendimento do tema.

Para tanto, buscamos delinear o assunto através das obras de Américo Plá Rodriguez (2014, s.p.) que propõe os seguintes princípios: princípio da proteção, princípio da primazia da realidade, princípio da irrenunciabilidade dos direitos, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da razoabilidade e princípio da boa fé.

1.2.1 Princípio da proteção

Inicialmente é importante lembrar que durante toda a história, o trabalhador sempre teve sua atividade explorada, sem remunerações justas.

Sabe-se que a hipossuficiência do trabalhador empregado em relação ao empregador é um fato que ocorre não só no Brasil como em todos os países do mundo.

Diante disso, surgiu a necessidade de igualar ou equilibrar as partes num futuro processo judicial.

O tratamento deve ser igual, ou seja, tratar os iguais de maneira igual e os desiguais de maneira diferente.

Deve-se igualar as partes para que se possa aplicar a justiça. E, com respeito a essa finalidade surgiu no Ordenamento Jurídico Trabalhista o Princípio da Proteção.

Ademais, a função do direito do Trabalho é regular e equilibrar as relações entre patrão e empregado, em busca sempre de uma realização ou de um ideal de justiça.

O Princípio da Proteção é um dos importantes princípios basilares do Direito do Trabalho. Ele pode ser considerado como um dos mais importantes dentre os demais princípios.

Como já abordado nesta presente monografia, o princípio da proteção é específico do Direito do Trabalho. Ele é descendente da Constituição Federal de 1988, por isso a grande importância dada a este princípio.

O princípio da proteção estabelece que o empregador é o possuidor do poder econômico, assim fica numa situação elevada.

Assim sendo, ao empregado será atribuída uma vantagem jurídica que buscará equilibrar as partes e suprir esta diferença.

Por outro lado, pode-se dizer que é através do princípio da proteção que o Estado intervém em benefício do trabalhador, evitando abuso por parte do empregador dando um mínimo de proteção a essas relações.

O princípio da proteção também é denominado de princípio da irrenunciabilidade por tratar de direitos que não pode o trabalhador abrir mão deles.

Em relação a este princípio é importante mencionar o que diz Maurício Godinho Delgado (2016, p. 56):

O princípio tutelar influi em todos os seguimentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a idéia protetiva-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.

Devido a sua grande importancia, parte da doutrina entrega a este princípio *status* de norteador de todo o direito do Trabalho (PLÁ RODRIGUEZ, 2014, s.p.).

Segundo Arnald Sussekind (2003, p.18):

O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho.

Este princípio dá origem a outros três princípios, quais sejam, o *in dúbio pro operario*, o da norma mais favorável e a regra da condição mais benéfica. Vejamos à seguir.

1.2.1.1 Princípio do indúbio pro operário

Pameiramente é importante salientar que o princípio do *indúbio pro operário* também é conhecido como princípio do *in dúbio pro misero* (DELGADO, 2016, s.p.).

O princípio do *indúbio pro operário* trata de que se num caso concreto existir alternativas para interpretar uma norma, quem aplicará a lei deverá sempre interpretá-la da forma mais favorável ao empregado, desde que não seja matéria probatória nem que vá de encontro com a manifestação do juiz.

Neste sentido, Maurício Godinho Delgado (2016, p. 68) diz que “esse princípio tem altamente contestada uma de suas dimensões componentes, o que torna inconveniente sua própria utilização como princípio informativo do direito do Trabalho”.

Devido a sua dimensão válida outros princípios já se encontram sedimentados no princípio do *indúbio pro operário*, como, por exemplo, o princípio da norma mais favorável.

Desta maneira, Delgado (2016, p. 42) faz uma crítica a utilidade do presente princípio, pois acredita que “o princípio da norma mais favorável é bastante e assim se faz desnecessária a aplicação deste princípio”.

Tratar do princípio do *in dúbio pro operário* é ter uma ideia de que, além das normas jurídicas serem mais benéficas ao trabalhador, o princípio da norma mais favorável, também examina os fatos, devendo seguir a premissa de que sempre há um maior benefício ao trabalhador.

Diz Maurício Godinho Delgado (2016, p.46):

O caráter democrático e igualitário do direito do Trabalho já conduz ao desequilíbrio inerente as suas regras jurídicas, a seus princípios e institutos, sendo que o direito processual do trabalho também já produz a necessária sincronia entre esse desequilíbrio e a teoria processual do ônus da prova e demais presunções sedimentadas favoráveis ao obreiro, características desse ramo jurídico. Não se estende, contudo, obviamente, o mesmo desequilíbrio a figura do juiz e a função judicante – sob pena de se comprometer à essência da própria noção de justiça.

Ou seja, mesmo que a sociedade e o próprio direito influenciam na separação entre os sujeitos da relação trabalhista, não se pode tentar buscar que estes se encontrem no mesmo patamar, sob pena de não se estar mantendo o sentido de justiça igualitária, não apenas para o empregado, mas também ao empregador, pois este também tem suas obrigações para com seus empregados, mas também direitos.

Continuando o raciocínio:

A diretriz *in dúbio pro misero* tem altamente contestada uma de suas duas dimensões componentes, o que torna inconveniente sua própria utilização como princípio informativo do Direito do Trabalho. Ora, se sua dimensão válida e incontestável (critério de interpretação) já se engloba em outro princípio sedimentado (o da norma mais favorável), deixa de haver qualquer utilidade científica no uso da expressão (a não ser que se queira insistir na tese da aplicação do princípio sobre a análise da prova no processo judicial trabalhista). Afinal, a ciência supõe e busca clareza e objetividade – o que melhor se alcança pelo enunciado da norma mais favorável. (DELAGADO, 2016, p. 72)

Assim, o princípio do *indúbio pro operário* acaba sendo englobado pelo princípio da norma mais favorável, que colocou à margem eventuais absurdos jurídicos que pudessem causar a desigualdade entre as partes através do desequilíbrio e o favorecimento ao empregado, não pelo seu direito, mas apenas pelo fato de ser trabalhador.

1.2.1.2 *Princípio da norma mais favorável*

O princípio da norma mais favorável, como o nome propriamente diz, tem por objetivo aplicar a norma mais favorável ao trabalhador.

Entretanto, à dúvidas como o juiz fará a aplicação da norma mais benéfica.

Diante disso, surgiram duas correntes a respeito. Vejamos.

A primeira corrente é a teoria da cumulação ou teoria atomista. Essa teoria defende que as normas comparadas deverão ser usadas de forma que somente a sua parte mais favorável seja utilizada.

Em outras palavras, existirá uma seleção de textos normativos, selecionando os melhores, comparando cada quesitos para serem aplicados.

Por exemplo, em uma Convenção Coletiva há férias de 30 dias com adicional de 70% para hora extra, e no Acordo Coletivo há férias de 60 dias com adicional de 60%, seriam aplicadas as férias do acordo e o adicional da convenção.

Esta teoria é alvo de diversas críticas porque, embora de acordo com a proteção e o recebimento de benefícios para o empregado (a parte mais fraca de uma relação jurídica trabalhista), ela legisla a cada vez que é aplicada.

Além do mais, se são criados instrumentos para casos específicos, com critérios de proporcionalidade e equilíbrio na mudança dos direitos (por exemplo,

mais férias por menos dinheiro ou mais dinheiro por menos férias), a aplicação da presente teoria faria com que tais instrumentos perdessem o seu valor e deixassem de ser usadas, já que os direitos não se tornariam mais negociáveis, apenas podendo ser aumentados.

Coom isso, as negociações entre centrais sindicais são difíceis de serem realizadas, praticamente não existem negociações, tirando assim a noção contratual do Direito Trabalhista.

Além do mais, pelo critério da especificidade, algumas classes tem mais direitos que as outras em determinados pontos. Determinadas legislações são protetivas por causa da forma ou natureza do trabalho, e outras mais recompensatórias.

Assim, geraria falta de segurança e tumulto jurídico muito grande na hora da aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador.

Por fim, a segunda corrente sobre a aplicação é a teoria do conglobamento, ou a teria da incindibilidade.

A teoria do conglobamento ou teoria da incindilidade diz que a norma não deve ser dividida ou fracionada para ser aplicada no caso concreto, pela razão de servir para fazer crítica negativa à cumulação (desrespeito à especificidade, à natureza contratual das relações trabalhistas, à interpretação sistêmica harmonizada do ordenamento jurídico).

Contudo, a teoria do conglobamento ou teoria da incindilidade é a teoria majoritária no âmbito nacional,

1.2.1.3 Princípio da condição mais benéfica

Inicialmente, é importante destacar o que diz Maurício Godinho Delgado (2016, p. 81):

Importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido (art 5º, XXXVI, CRFB/88). Ademais, para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado.

Assim, um empregado que já adquiriu um direito não poderá ter seu direito atingido ou prejudicialmente alcançado, mesmo que sobrevenha uma norma nova que não lhe é benéfica.

Diante disso, relatam a Súmula 51 e a Súmula 288 do Tribunal Superior do Trabalho:

“Súmula-51 - Norma Regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT. (RA 41/1973, DJ 14.06.1973. Nova redação em decorrência da incorporação da Orientação Jurisprudencial nº 163 da SDI-1 - Res. 129/2005, DJ 20.04.2005) I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex- Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973) II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 - Inserida em 26.03.1999) 140 288 - Complementação dos proventos da aposentadoria (Res. 21/1988, DJ 18.03.1988) A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito. 141 Quanto a CLT tem-se o artigo 468 que expõe, in verbis: Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita à alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. § único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de fuder e impregnação de confiança”.

Destarte, as disposições acordadas entre empregado em um primeiro momento nem podem ser alteradas, mas se for o caso, podem apenas melhorar as condições de trabalho do funcionário que trabalha na empresa, ou as condições dadas não podem ser pioradas.

Assim, por exemplo, mesmo que o funcionário seja colocado num cargo mais baixo do qual trabalhava anteriormente, este ainda assim manterá, no mínimo, a sua remuneração e direitos adquiridos anteriormente.

Na verdade, o princípio da condição mais benéfica traduz-se, de certo modo, em manifestação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, também característica do direito do Trabalho (DELGADO, 2016, s.p.).

Por fim, como veremos ao final deste trabalho monográfico, considerando a pacificação de tal princípio nos tribunais superiores e sua tipificação direta nas Consolidações das Leis Trabalhistas, conclui-se que sobre este não existe muita discussão no sentido de sua aplicação ou legalidade.

1.2.2 Princípio da primazia da realidade

Com base no princípio da primazia da realidade, deve-se observar a realidade dos fatos em detrimento dos aspectos formais que eventualmente os confrontam.

À aplicação desse princípio, no direito do trabalho, vem demonstrar a maior valoração que possui o fato real do que aquilo que consta em documentos formais.

Com base no princípio da primazia da realidade, disserta Mauricio Godinho Delgado (2016, s.p.):

Tal princípio amplia a visão civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações de vontade, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu a vontade (art. 85, CC). [...] O princípio da realidade sobre a forma constitui poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio.

Com o princípio da primazia da realidade, significa que, nos casos onde exista conflito entre o contrato, documentos e acordos e o que de fato acontece na prática, deve-se dar preferência à prática, pois, aproxima-se da real realidade fática ocorrida pelo empregado..

Quanto ao princípio da primazia da realidade menciona Ari Possidonio Beltran (2001, s.p.):

Constitui consenso que, em matéria de contrato de trabalho, deve preponderar à realidade fática sobre os aspectos formais da contratação, real sobre o rótulo, a verdade dos fatos sobre a ficção. Tal princípio é sempre associado à idéia de que o contrato de trabalho é, acima de tudo, um “contrato realidade.

Desta forma, sendo o contrato de trabalho consensual, depende do acordo de vontades, porém, seu conteúdo se pode moldar diferentemente do pactuado.

Por isso, apesar da forma que contratualmente lhe seja dada, o contrato é aquele que de fato está existindo.

Assim, ainda pode-se destacar alguns aspectos que tonam imperativo o princípio da primazia da realidade. Vejamos o que diz Vicente Luiz Junior (2017, p. 18):

- a) Durante a relação de trabalho, dada sua condição de subordinação e dependência, o trabalhador não pode opor-se à formalização de alterações contratuais e práticas que, não raro, lhe são lesivas.;
- b) É bastante comum verificar alterações nas condições de trabalho pactuadas (através de contrato escrito) ao longo do tempo, alterações estas que, salvo raras exceções, não são incorporadas formalmente ao contrato de trabalho e;
- c) Como cediço, os contratos de trabalho podem ser escritos ou verbais. Evidente que nos verbais o contrato só assume condição de efetiva existência com o decorrer do tempo, ditado pelas práticas estabelecidas entre os sujeitos da relação de trabalho.

Segundo Américo Plá Rodriguez (2014, s.p.), que pode ser considerado um dos idealizadores de tal princípio, vejamos:

Isto significa que em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle. Ou seja, o princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.

1.2.3 Princípio da irrenunciabilidade dos direitos

O princípio da irrenunciabilidade é a impossibilidade jurídica de privar o empregado de uma ou mais vantagens concedidas pelo Direito do Trabalho.

Significa dizer que as partes não podem deixar de querer direitos de ordem pública os quais, para protegerem o empregado, foram criados como um conteúdo mínimo a ser estabelecido no contrato.

De acordo com Americo Plá Rodriguez (2014, s.p.):

O princípio da irrenunciabilidade não se limita a obstar a privação voluntária de direitos em caráter amplo e abstrato, mas também, a privação voluntária de direitos em caráter restrito e concreto, prevenindo, assim, tanto a renúncia por antecipação como a que se efetue posteriormente.

Esse princípio tem fundamento na indisponibilidade de certos bens e direitos, no cunho imperativo de certas normas trabalhistas e na própria necessidade de limitar a autonomia privada como forma de restabelecer a igualdade das partes no contrato de trabalho.

No que tange as relações trabalhistas, o princípio da irrenunciabilidade é aplicado de forma parcial e não absoluta e integral no ordenamento jurídico.

O empregado não pode renunciar seus direitos, mas se essa renúncia for favorável a ele, será permitida sua ocorrência desde que seja pela tutela jurisdicional.

A obrigatoriedade do Judiciário para consolidar a renúncia se dada como garantia de que o trabalhador, parte fraca de uma relação jurídica trabalhista, não foi induzido pelo empregador, mas sim, que haja respaldo judicial com a ponderação dos limites legais para a renúncia.

Assim sendo, evitará o abuso e a arbitrariedade por parte do empregador (patrão) no que tange a imposição de sua vontade e interesse ao empregado (pessoa que recebe ordem).

Por isso que a aplicabilidade do princípio da irrenunciabilidade se dá de forma parcial no Direito do Trabalho, pois ocorrerá em certos momentos mediante o Poder Judiciário.

Segundo Barros (2006, p. 197): “A Irrenunciabilidade decorre do conteúdo da norma, de forma explícita ou implícita, podendo ainda advir de sua finalidade objetiva”.

Sobre a forma implícita, não há previsão clara e explícita acerca das possibilidades. Sendo necessário o uso e aplicação de métodos interpretativos.

Um bom exemplo é o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988:

Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho Sobre a forma explícita, há que se falar sobre o comando estabelecido em lei.

É evidente que no texto legal o que se pretende dizer é que se torna desnecessário o apanhado de meios acessórios para que a interpretação correta seja realizada.

O artigo 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas, traz de forma lúcida e objetiva a temática por ela descrito: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Contudo, existe uma proibição explícita e nítida, onde não carece de esforço para compreender que é vedada a pratica de atos que venham proibir ou vedar preceitos ou princípios celetistas.

O mesmo raciocínio se pode obter dos artigos 444 e 468 das Consolidações das Leis Trabalhistas. Vejamos:

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Somente será lícita nos contratos individuais de trabalho, as alterações das condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula que feriu a garantia anteriormente estabelecida.

Para o artigo 444 das Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT), percebe-se que há a previsão clara e objetiva acerca da violação no que tange a renunciabilidade dos Direitos concernentes as relações contratuais que firmam a proteção ao trabalho, contratos coletivos e decisões proferidas por autoridades competentes.

No artigo 468 da CLT, da mesma forma, o legislador foi claro e objetivo ao dizer que “poderá ocorrer a renúncia por meio de alterações com anuência de ambas as partes, desde que não venha trazer prejuízos ao empregado”.

Quanto à renúncia, pode-se dizer que o trabalhador/empregado se encontra em uma situação econômica abaixo, inferior ou desfavorável ao empregador.

Assim, o objetivo da norma, é tentar colocar o empregado em uma situação de equilíbrio, ou seja, menos desfavorável, garantindo-o direitos fundamentais a sua existência enquanto trabalhador/empregado, enquanto estiver servido àquele empregador/patrão.

Nesse sentido a renúncia não pode ser aplicada, visto que afetará todo o intuito do Direito do Trabalho, a proteção dos Direitos da parte hipossuficiente, o trabalhador.

Como foi visto, foi trazido acima que o princípio da irrenunciabilidade do Direito do Trabalho é estabelecido de forma parcial.

Em outras palavras, em alguns momentos a renunciabilidade dos direitos tem caráter válido e em outros não.

Com tudo, é notório que a renúncia dos Direitos trabalhistas futuros não foi englobado pelo Ordenamento Jurídico pátrio.

O Tribunal Superior do Trabalho revela tal afirmação através de sua Súmula nº 1992, que veda a contratação prévia de horas extras por parte de bancários, pois tal prática acarreta em renúncia a Jornada de Trabalho reduzido.

È importante salientar que a renúncia ocorrida durante e posteriormente ao contrato de trabalho é legalmente prevista desde que não cause malefício ao emprego que é a parte hipossuficiente das relações trabalhistas.

E, durante a permanência e vigência do contrato de trabalho, a renúncia aos direitos trabalhistas é permitida nos casos previstos no ordenamento jurídico brasileiro.

Caso ocorra ao contrário do que foi mencionado anteriormente, os atos praticados não terão valor algum, ou seja, não terão validade legal.

A demonstração da possibilidade de Renúncia de Direito Trabalhista na vigência contratual pode ser vista com a transcrição do artigo 7º, inciso VI da Lei Maior de 1988, onde diz que: “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

Assim, apresenta nítida a possibilidade de redução salarial nos casos previstos em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

1.2.4 Princípio da continuidade da relação de emprego

Inicialmente, é bom abordar o que diz Maurício Godinho Delgado (2016, s.p.) acerca do princípio da continuidade da relação de emprego, vejamos:

Informa tal princípio que é de interesse do Direito do trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e

dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem jus trabalhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do direito só trabalho de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.

Assim, conclui-se que, esse princípio tende buscar manter a relação de emprego pelo maior tempo possível, pois o trabalhador precisa estar empregado para poder viver na sociedade.

Então, o princípio da continuidade forma uma certa barreira formal para a despedida do empregado, fazendo com que, depois de sua admissão, apenas um motivo de grande relevância forçará o empregador a despedi-lo.

Antigamente, esse princípio tipificou-se com a Constituição de 1967 e de 1969, mas com o passar do tempo advieram normas infraconstitucionais que inviabilizavam tal princípio, como, por exemplo, a Lei n.º 5.107/1966, que instituiu o FGTS.

Porém a Constituição brasileira de 1988 reinsertiu o que ensinou as constituições de 1967 e 1969 que foram retiradas do mundo jurídico pela lei do FGTS, tornando o FGTS uma das grandes garantias do empregado.

Assim, como consequência deste princípio, surge o subprincípio da proibição da despedida arbitrária ou sem causa. É o que dispõe o art. 7º, inciso I da Constituição Republicana Federativa do Brasil de 1988:

Art. 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Maurício Godinho Delgado (2016, s.p.) sustenta que, “o mesmo princípio também propôs como regra geral o contrato trabalhista por tempo indeterminado, uma vez que este é o que melhor concretiza o direcionamento pela continuidade da relação de emprego”.

Diante disso, há dois institutos legais que melhor exterioriza a dimensão dada por princípio da continuidade da relação de emprego: o FGTS e a indenização,

também chamada de multa, compensatória pela despedida arbitrária (DELGADO, 2016, s.p).

No que tange a Consolidação das leis Trabalhistas (CLT), são inúmeros os reflexos práticos deste princípio, entre os quais deve se destacar a sucessão de empregadores. Vejamos o que dizem os artigos 10 e 448 da CLT:

Art. 10 da CLT – Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 da CLT – A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Percebe-se que nem mesmo as mudanças na estrutura jurídica ou alterações na propriedade da empresa, colocará termo ao contrato de trabalho.

Este princípio é amplamente favorável ao trabalhador, na medida em que com o passar do tempo incorporam-se ao seu patrimônio jurídico vantagens alcançadas pelas negociações coletivas e pelas inovações legislativas e, principalmente, aquelas de caráter pessoal.

Além de vantagens diretas, que possuem uma natureza eminentemente econômica, não resta dúvida que um vínculo de trabalho duradouro gera progressos pessoais e familiares do trabalhador, já que a estabilidade no emprego oferece uma base mais sólida, inclusive e principalmente no aspecto social, permitindo que o trabalhador desfrute de bem-estar físico, mental e social.

Portanto, tal princípio faz com que o empregado deva ser admitido por tempo indeterminado.

Em outra palavras, para finalizar, o contrato apenas terminará pelas causas de demissão, com ou sem justa causa e esta justa causa, conforme a constituição dará ao trabalhador o direito a certa indenização

Assim, como anteriormente mencionado, forma-se uma barreira no mínimo financeira para o possível bel prazer do empregador de demitir algum funcionário sem justo motivo.

1.2.5 Princípio da razoabilidade

Pelo princípio da razoabilidade, o bom senso será observado e analisado, equilibrando todos os fatos para ser razoável na aplicação do texto legal.

Este princípio é um principal acessório naquelas disposições normativas que permitem ao operador do direito, um amplo campo de interpretação.

Nestes casos, ele atua como equilibrador, não permitindo devaneios que ultrapassam a própria razão.

Como menciona Godinho Delgado (2016, s.p.):

O princípio da razoabilidade é também muito antigo no direito, atado ao próprio exercício da função judicante. Sempre se manteve prestigiado no âmbito de sua matriz original, o direito Civil. A partir daí espalhou-se para o âmbito do universo jurídico.

O princípio da razoabilidade não se encontrava expressamente disposto na Constituição Federal de 1988 até o advento da Emenda Constitucional nº 45.

Com o advento da Emenda Constitucional n.º 45, o inciso LXXVIII do Art. 5º da Constituição Federal de 1988 passou a vigorar com a seguinte redação: "(...) a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação".

Percebe-se que não se trata apenas de um acréscimo de inciso, mas representa a intenção do constituinte de ratificar a extensão da celeridade no âmbito judicial.

Assim, terá uma condição de garantia fundamental, sendo de incontestável aplicabilidade imediata como garantia do bom recebimento da prestação jurisdicional.

Sobre tal assunto, a Assembléia Constituinte, no ano de 1988, discutiu-se sobre a disposição do princípio da razoabilidade expressamente na construção do artigo 44, que tinha como texto inicial:

A administração pública, direta ou indireta, de qualquer dos Poderes obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade, exigindo-se, como condição de validade dos atos administrativos, a motivação suficiente e, como requisito de sua legitimidade, a razoabilidade.

Diante disso, não se pode negar que o princípio da razoabilidade faz parte de forma substancial do ordenamento constitucional brasileiro e constitui-se de um princípio imprescindível para elaboração de normas e na atuação do Poder Executivo.

José Afonso da Silva (1997, p. 68) afirma que:

O princípio da proporcionalidade razoável consagrado enquanto princípio constitucional geral e explícito de tributação, traduzido na norma que impede a tributação com efeitos de confisco (artigo 150, IV). É vedado ao Poder Público tributar patrimônio de modo a impossibilitar sua manutenção pelo particular ou inviabilizar o uso econômico a que se destine, ressalvadas as exceções constitucionalmente previstas.

A sua inclusão no ordenamento jurídico nacional certamente justifica-se, pois cada dia torna-se mais freqüente a alusão do princípio em diversos casos de nossa Egrégia Corte.

A Emenda Constitucional nº 45 então veio de encontro às necessidades e a evolução do direito pátrio, e o Pacto de San José da Costa Rica, que assim já assinalava no Art. 8º.

Por fim, Halley Souza (2003s.p) adverte ainda que uma similar regulamentação é encontrada no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, firmado em Nova York, em 19 de dezembro de 1966, elaborado da seguinte forma:

(...)

3. Toda pessoa acusada de um delito terá direito, em plena igualdade, a pelo menos, as seguintes garantias: (...) c) De ser julgado sem dilações indevidas" (art. 14, 3, d)."No mesmo sentido, confira-se a Convenção europeia para salvaguarda dos direitos do homem e das liberdades fundamentais, art. 6º, 1.

1.2.6 Princípio da boa-fé

Como está implícito no próprio nome deste princípio, espera-se que as partes (empregador e empregado) tenham uma relação honesta, cumprindo seus deveres.

Assim, espera-se que o empregado (trabalhador) faça seu trabalho, com rendimento e empenho normal, enquanto que o empregador (patrão) cumpra suas obrigações, efetuando o pagamento equivalente a mão de obra realizada, proporcionando condições de trabalho e outras.

O princípio da boa-fé é a conceituação quase óbvia de que o indivíduo deve agir sem ausência de qualquer intenção escusa a que aparenta seguir.

Em se tratando de uma relação pessoal, o empregado é um indivíduo de direito e, a boa-fé, é a necessidade essencial para a boa atuação em qualquer sociedade.

Conceitua Maurício Godinho Delgado (2016, s.p.):

O conceito jurídico do princípio da boa-fé (também chamado de lealdade e boa-fé) é capturado do próprio senso comum. É conceito derivado da experiência cotidiana entre as pessoas e grupos sociais, tendo sido absorvido e valorizado pelo direito. Assim, princípio da boa-fé é diretriz geral que instiga a valorização, no plano das relações jurídicas, da sinceridade, retidão e honradez nas condutas dos sujeitos de direito na vida social. É princípio que valoriza, para fins jurídicos, a sinceridade, retidão e honradez das pessoas em suas relações com outrem.

Apesar de não ser um princípio recentemente aceito, sua positivação deu-se com o artigo 422 do Código Civil de 2002, que dispõe: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”.

Acerca do artigo 422 do Novo Código Civil, torna claro Ricardo Fiúza (2013, s.p):

Cuida-se de dispositivo específico sobre os princípios da probidade e da boa-fé. O primeiro princípio versa sobre um conjunto de deveres, exigidos nas relações jurídicas, em especial os da veracidade, integridade, honradez e lealdade, deles resultando como corolário lógico do segundo.

Sobre a aplicação do princípio da boa-fé no direito trabalhista, é o que relata Evaristo de Moraes Filho (1960, s.p.) em seu Tratado Elementar de Direito do Trabalho:

Execução do contrato – Obrigação das partes – Em com isso atingimos outro parágrafo no nosso ensaio, aquele que se refere à execução do contrato, ou explicitamente, as obrigações das partes. O princípio dominante é o da execução da boa-fé e da confiança recíproca. As principais obrigações, objeto do próprio contrato, são: do lado do empregado, a prestação de serviços, segundo sua qualificação profissional e os termos do que o obrigou; do lado do empregador, proporcionar trabalho e pagamento convencionado, sob todas as suas modalidades e complementações, quando for o caso. [...] Assim, as duas partes, executando o contrato de boa-fé, devem fazer com que se proporcionem todos os meios, normais, para a execução das tarefas recíprocas.

Ainda sobre o princípio da bo-fé menciona Maurício Godinho Delgado (2016, s.p.):

No ramo juslaborativo, o princípio aplica-se principalmente no plano das relações reguladas pelo contrato de trabalho, envolvendo empregado e empregador (embora não exclusivamente, é claro, já que se aplica também, por exemplo, as próprias relações processuais trabalhistas). Considerando o estrito plano contratual de sua incidência pode esse princípio se denominado também de princípio da leal contraprestação (isto, é, boa-fé no âmbito das respectivas obrigações contratuais).

Logo, o princípio da boa-fé é um princípio de ordem moral e com intensa aplicação e importâncias nas relações de trabalho.

Com isso, representa o respeito recíproco entre os sujeitos (empregado e empregador) com o intuito do fiel cumprimento da justiça.

2 DANO MORAL

Neste capítulo, especificamente, abordaremos o conceito de dano moral, sua precisão legal, efetivação avaliação e prova.

Por fim, dissertaremos sobre a relação de emprego e o dano moral. Vejamos.

2.1 O CONCEITO DE DANO MORAL E SUA PREVISÃO LEGAL

Para atender os objetivos previstos para esta monografia, é interessante iniciar este tópico dissertando sobre a aceção da palavra “dano” e “moral” no âmbito jurídico.

Consoante a narrativa de Aguiar Dias (1995, s.p.), “[...] o conceito de dano é único, e corresponde à lesão de um direito”.

Já, por sua vez, “moral” consiste em “[...] tudo aquilo que está fora da esfera material, patrimonial do indivíduo” (NUNES, 1999, s.p.).

Contudo, há diversos conceitos de dano moral, inclusive aqueles que partem de uma visão negativista, onde o dano não é patrimonial. Contudo, esta visão negativa de dano moral sofreu diversas críticas da doutrina (STOCO, 1995, s.p.).

Assim, o conceito moderno de dano já não se limita ao dano patrimonial, pois abrange, também, o dano moral.

Conforme Stoco (1995, s.p.), “o conceito de dano é largo e abrangente, e, modernamente, à luz da nova Carta Constitucional, não mais se limita ao dano patrimonial”.

Dias (1995, s.p.) diferenciou dano moral e dano patrimonial nos seguintes termos: “(...) quando ao dano não correspondem as características de dano patrimonial, dizemos que estamos em presença de dano moral.”

Em análise às definições citadas acima, entendeu Stoco (1995, s.p.), :

De tudo se conclui que, ou aceitamos a idéia de que a ofensa moral se traduz em dano efetivo, embora não patrimonial, atingindo valores internos e anímicos da pessoa, ou haveremos de concluir que a indenização tem mero caráter de pena, como punição ao ofensor e não como reparação ou compensação ao ofendido.

Apesar dos antigos obstáculos, observe-se que a doutrina aceita o dano moral a separado do dano patrimonial.

No Brasil, foi com a Carta Magna de 1988 que surgiu a consagração do dano moral, e assim o fez pelo motivo de que o Estado não poderia deixar de proteger a pessoa humana.

Como é sabido, o direito a vida, a honra, a dignidade, decorrem da própria personalidade humana.

O indivíduo pode ser lesado no que tem e no que é, mesmo que o dano que ele sofreu não tenha nenhum valor patrimonial.

Sendo assim, a vítima deverá ser reparado se algum dano a sua moral lhe for causado, portanto menciona Cavalieri (2004, s.p.):

Para o conceito positivista, dano moral é a lesão de um bem integrante da personalidade, violação de um bem personalíssimo, como por exemplo, a honra, a liberdade, a saúde, a integridade psíquica, ocasionando dor, vexame, sofrimento, desconforto e humilhação à sua vítima.

Na atualidade, este é o conceito que predomina.

Por outro lado, há a necessidade de fazer uma reanálise, pela visão da Constituição Federal de 1988, uma vez que a Carta Magna é a base da interpretação e aplicação de toda legislação infra constitucional.

A Lei Maior de 1988 deu ao dano moral nova forma e maior dimensão, pois a dignidade humana, prevista no seu primeiro artigo, inciso III, nada mais é do que a base de todos os valores morais, a essência de todos os direitos personalíssimos.

À luz da Constituição Federal vigente, o dano moral constitui qualquer tipo de violação do direito à dignidade humana.

Já os bens que integram a personalidade humana formam valores distintos dos bens patrimoniais, cuja violação ocasiona o que conhecemos por dano moral, atingindo, assim, a honra, a imagem, saúde, liberdade e dignidade do indivíduo.

No direito brasileiro, a previsão legal da reparação por danos morais é encontrada nos seguintes diplomas legais, vejamos:

Na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988:

Art.5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e a propriedade, nos termos seguintes: (...) V- é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; (...) X- são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação [...].

No Código Civil Brasileiro:

Art.186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts.186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

No Estatuto da Criança e do Adolescente:

Art. 17. O direito ao respeito consiste na inviolabilidade da integridade física, psíquica e moral da criança e do adolescente, abrangendo a preservação da imagem, da identidade, da autonomia, dos valores, idéias e crenças, dos espaços e objetos pessoais.

E, por fim, no Código de Defesa do Consumidor:

Art. 6º São direitos básicos do consumidor: (...) VII - o acesso a órgãos judiciários e administrativos, com vistas à prevenção ou reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos ou difusos, assegurada a proteção jurídica, administrativa e técnica aos necessitados [...].

2.2 A EFETIVAÇÃO, AVALIAÇÃO E PROVA DO DANO MORAL

Por não ser composto por materialidade, concretizar o dano moral é uma tarefa muito difícil.

No entanto, tem-se de se fixar um valor para a dor sofrida pela vítima, ou um valor pelo interesse violado.

Assim, segundo o que leciona Clayton Reis (2000, p. 15):

É inquestionável que os padecimentos de natureza moral, como, por exemplo, a dor, a angústia, a aflição física ou espiritual, a humilhação, e de forma ampla, os padecimentos resultantes em situações análogas, constituem evento de natureza danosa, ou seja, danos extra patrimoniais.

Na mesma linha, narra Sílvio de Salvo Venosa (2003, p. 28):

No dano moral, leva-se em conta a dor psíquica ou mais propriamente o desconforto comportamental. Trata-se, em última análise, de interesses que são atingidos injustamente. O dano ou interesse deve ser atual e certo; não sendo indenizáveis, a princípio, danos hipotéticos. Sem dano ou sem interesse violado, patrimonial ou moral, não se corporifica a indenização. A materialização do dano ocorre com a definição do efetivo prejuízo suportado pela vítima.

Além do dano moral ser reparado, a sua indenização também serve para conter toda e qualquer ação lesiva do gerador. Vejamos o que diz de Clayton Reis (2000, p. 63):

É inequívoca a conclusão de que, na área dos danos extra patrimoniais, jamais encontraremos uma perfeita equivalência entre a lesão e a indenização. Por mais sensível e apurada que seja a avaliação do magistrado, nunca será possível estabelecer um padrão de ressarcimento, porque, no campo do espírito humano, sempre estaremos diante do imponderável e da incerteza na aferição dos valores de cada pessoa. Todavia, não sendo possível aferir com precisão o valor que corresponda a um perfeito pagamento dos danos sofridos pela vítima, a reparação sempre será considerada como uma forma de compensação, ou mesmo uma pena para conter a ação lesiva do agente causador.

Ademais, para avaliar o dano moral, Maria Helena Diniz (2003, p. 93-97) traz a seguinte concepção:

“Com isso, propomos as seguintes regras a serem seguidas, pelo órgão julgante no arbitramento para atingir homogeneidade pecuniária na avaliação do dano moral: a) evitar indenização simbólica e enriquecimento sem justa causa, ilícito ou injusto da vítima. A indenização não poderá ter valor superior ao dano, nem deverá subordinar-se à situação de penúria do lesado; nem poderá conceder a uma vítima rica uma indenização inferior ao prejuízo sofrido, alegando que sua fortuna permitiria suportar o excedente do menoscabo; b) não aceitar tarificação, porque esta requer despersonalização e desumanização, e evitar a porcentagem do dano patrimonial; c) diferenciar o montante indenizatório segundo a gravidade, a extensão e a natureza da lesão; d) verificar a repercussão pública provocada pelo fato lesivo e as circunstâncias fáticas; e) atentar às peculiaridades do caso e ao caráter anti-social da conduta lesiva; f) averiguar não só os benefícios obtidos pelo lesante com o ilícito, mas também a sua atitude ulterior e situação econômica; g) apurar o real valor do prejuízo sofrido pela vítima; h) levar em conta o contexto econômico do país. No Brasil não haverá lugar para fixação de indenizações de grande porte, como as vistas nos Estados Unidos; i) verificar a intensidade do dolo ou o grau da culpa do lesante; j) basear-se em prova firme e convincente do dano; k) analisar a pessoa do lesado, considerando a intensidade de seu sofrimento, seus princípios religiosos, sua posição social ou política, sua condição profissional e seu grau de educação e cultura; l) procurar a harmonização das reparações em casos semelhantes; m) aplicar o critério do *justum* ante as circunstâncias particulares do caso *sub judice*, buscando sempre, com cautela e prudência objetiva a equidade”.

Silvio de Salvo Venosa (2003, p. 35) inclui que:

Acrescentemos que o dano psíquico é modalidade inserida na categoria de danos morais, para efeitos de indenização. O dano psicológico pressupõe modificação de personalidade, com sintomas palpáveis, inibições, depressões, bloqueios etc. evidente que esses danos podem decorrer de conduta praticada por terceiro, por dolo ou culpa. O dano moral, em sentido lato, abrange não somente os danos psicológicos; não se traduz unicamente por uma variação psíquica, mas também pela dor ou padecimento moral, que não aflora perceptivelmente em outro sintoma. A dor moral insere-se no amplo campo da teoria dos valores. Desse modo, o dano moral é indenizável, ainda que não resulte em alterações psíquicas. Como enfatizamos, o desconforto anormal decorrente de conduta do ofensor é indenizável.

No parecer de Christino Almeida do Valle (1996, p. 63), vejamos:

Realmente, em alguns casos, devido à dificuldade de apuração, a mesma torna-se muito difícil. Daí vem que, muitas vezes, a reparação ideal não chega a ser alcançada. Mas satisfaz o que fica apurado. Isto porque se parte do princípio segundo o qual a dificuldade de reparação do dano moral não implica na negação da realidade de tal dano.. É certo, repita-se para enfatizar, que o dinheiro não tem o condão de pagar o preço do sofrimento. Contudo, de modo indireto, é elemento capaz e ameniza-lo, visto como inexistente dinheiro que possa, embora com todo o seu poder, extinguir a dor. No entanto, a reparação não deixa de ser um sucedâneo, um conforto ou distração que, possivelmente, ameniza o padecimento por mais duro que seja. Nessa angustura, o sofrimento pode não ser erradicado totalmente, mas há um lenitivo amenizador, de vez que o passado não pode ser extinto, porém o futuro pode ser melhorado. Demais disso, se o dano, conforme o direito, não pode deixar de ser ressarcido, sempre haverá uma solução, que, embora não seja o ideal, pode, no entanto, concorrer muito para levantar o moral do lesado.

Para concluir, o dano moral atinge quem sofreu o ato, ou seja, o ofendido, sendo difícil aferir a dor sofrida. Portanto, complicado é provar a extensão do dano causado. Assim, neste mesmo raciocínio, relata Sílvio de Salvo Venosa (2003, p. 35-36):

A prova do dano moral, por se tratar de aspecto imaterial, deve lastrear-se em pressupostos diversos do dano material. Não há, como regra geral, avaliar por testemunhas ou mensurar em perícia a dor pela morte, pela agressão moral, pelo desconforto anormal ou pelo desprestígio social. Valer-se-á, sem dúvida, de máximas da experiência. Por vezes, todavia, situações particulares exigirão exame probatório das circunstâncias em torno da conduta do ofensor e da personalidade da vítima. A razão da indenização do dano moral reside no próprio ato ilícito. Deverá ser levada em conta também, para estabelecer o montante da indenização, a condição social e econômica dos envolvidos. O sentido indenizatório será mais amplamente alcançado à medida que economicamente fizer algum sentido tanto para o causador do dano como para a vítima. O montante da indenização, não pode nem ser caracterizado como esmola ou donativo, nem como premiação. Ressalte-se que uma das objeções que se fazia no passado contra a reparação dos danos morais era justamente a dificuldade de sua mensuração. O fato de ser complexo o arbitramento do dano, porém, em qualquer campo, não é razão para repeli-lo.

Por fim, em concordância com a Jurisprudência pátria, o ônus da prova compete a pessoa que alega, logo:

DANOS MORAIS. INOCORRÊNCIA. O dano moral há de ser claramente evidenciado. O ônus da prova incumbe a quem o alega, nos termos dos arts. 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC. Não demonstrada a prática discriminatória pela empresa, bem como o efetivo dano ou culpa, não há falar em violação à honra, à dignidade, ao decoro, à integridade moral, à

imagem, à intimidade ou a qualquer atributo relativo à personalidade humana, e por isso protegido juridicamente, não se tem configurada a ocorrência de *danos morais*" (Acórdão 3386/2006 - Juiz Amarildo Carlos De Lima TRT/SC - Publicado no DJ/SC em 20-03-2006, página: 215)

2.3 A RELAÇÃO DE EMPREGO E O DANO MORAL

Inicialmente, como é de conhecimento de todos, para que o dano moral seja configurado, é necessário a ilicitude do fato o ocasionou.

Para tal, relata Guilherme Bastos (2003, p.47):

Ilícito é todo e qualquer ato que venha afetar a moral e o código de ética do trabalhador, prejudicando o seu conceito social ou ofendendo a sua intimidade ou privacidade do seu lar, ou, ainda, a sua honorabilidade, o seu crédito ou bom nome profissional.

No direito do trabalho o ato ilícito é configurado pelos atos abusivos que avilta a imagem do empregado no ambiente em que vive ou que trabalha.

Certas acusações ditas pelo empregador (patrão) podem causar um mal à reputação e a dignidade do empregado, gerando um dano moral, que, na maioria das vezes, é caracterizado pela dor, sentimento e/ou vergonha.

Diante disso, para se configurar o dano moral no direito do trabalho, faz-se necessário um ato ilícito por parte do agente causador do dano e, por fim, o nexo de causalidade entre o ato e o dano, ou seja, que o dano seja realmente causado pelo empregador através de um ato ilícito que este cometeu.

3 O DANO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA

A princípio é bom frisar que não há disparidade entre o dano moral civil e o dano moral cuja natureza é trabalhista.

Tanto no dano moral civil quanto no trabalhista o bem jurídico tutelado são parecidos, isto é, a honra, o caráter, a dignidade e a boa fama das pessoas.

A diferença é que enquanto o dano moral civil acontece nas relações entre indivíduos de um modo geral, o dano moral trabalhista é verificado numa relação contratual empregatícia.

Sendo assim, o dano moral trabalhista pode ocorrer durante a vigência do contrato de trabalho ou até mesmo após a sua rescisão.

Ademais, o contrato de trabalho deve ser realizado pelas partes seguindo o princípio da boa fé. Contudo, não é bem assim que acontece..

3.1 RESPEITO E PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Em relação a proteção ao empregado, Américo Plá Rodrigues (2000, p. 88) menciona dois critérios:

A especial necessidade de proteção do trabalhador tem duplo fundamento:
1) o sinal distintivo do trabalhador é sua dependência, sua subordinação às ordens do empregador. Essa dependência afeta a pessoa do trabalhador; 2) a dependência econômica, embora não necessária conceitualmente, apresenta na grande maioria dos casos, pois em geral somente coloca sua

força de trabalho a serviço de outro quem se vê obrigado a isso para a obtenção de seus meios de vida.

O art. 932, inciso III, do Código Civil diz que “são também responsáveis pela reparação civil o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.

Portanto, com a atual abordagem do novo Código Civil, Rodrigo Cristiano Molon (2005, s.p.) entende que:

O avanço desenfreado da atividade industrial e as constantes violações dos direitos fundamentais do trabalhador em face do emprego de técnicas e procedimentos anti-éticos que importam risco à saúde do trabalhador bem como ao ambiente do trabalho são os focos do tema abordado. O novo Código Civil e a nova abordagem que deu à responsabilização civil, aos direitos fundamentais já imersos na Carta Magna, à infra legislação brasileira e estrangeira, a posição jurisprudencial dos Tribunais brasileiros e estrangeiros são algumas fontes que entram em consonância com o presente estudo para proteger e repelir as atuações danosas destes sujeitos perversos face os direitos do trabalhador.

As relações de emprego tem que ser respeitadas, pois é o fator principal para se ter um equilíbrio no relacionamento de empregado e patrão.

Para maior entendimento, é importante trazer o que aborda Amador Paes de Almeida (2005, p. 490):

As relações entre empregados e empregador dever desenvolverse em clima de plena urbanidade, a que, aliás, se subordina o próprio direito disciplinar (subordinação hierárquica ou jurídica). Com efeito, o poder disciplinar deve ser exercido, pelo empregador, com ponderação e equilíbrio. O empregado, por sua vez, deve acatar as determinações do empregador, obviamente no âmbito das funções exercidas.

Por fim, também vale ressaltar uma Jurisprudência em que diz que a ajuização de ação trabalhista contra um antigo empregador, não deve prejudicar a contratação em um novo emprego. Vejamos:

DANO MORAL E MATERIAL. EX-EMPREGADOR QUE SE DIRIGE PESSOALMENTE AO LOCAL DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DO RECLAMANTE E NOTICIA AO ATUAL EMPREGADOR O AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA POR PARTE DO EX-EMPREGADO, COM

RELAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO FINDO. REPERCUSSÃO NOCIVA DO ATO PREVISÍVEL E DESEJADA PELO RECLAMADO. Mesmo a divulgação de fato verídico e que, em princípio, não configura qualquer mácula à honra do trabalhador (ajuizamento de ação trabalhista contra ex-empregador) pode resultar na obrigação de indenizar os danos morais e materiais dela advindos, se resulta da prova dos autos que a repercussão nociva do fato era provável e mesmo desejada por parte do responsável pela difusão (Acórdão 1126/2006 - Juíza Gisele P. Alexandrino TRT/SCPublicado no DJ/SC em 31-01-2006, página: 251)

Diante disso, passaremos para o estudo das situações causadoras do dano moral.

3.2 SITUAÇÕES CAUSADORAS DO DANO MORAL

Diversas são as ocasiões e situações que podem dar ensejo ao dano moral trabalhista.

Pode-se dizer que alguns danos possuem caráter subjetivo, pois o que para o empregado pode parecer como humilhação ou vexame, para o empregador pode apenas surgir como uma situação normal, corriqueira. Podendo, gerar sentimentos diversificados, sendo aceitável para um e, inaceitável para outros. Vejamos a seguir:

3.2.1 Ofensa à honra

A ofensa à honra está prevista no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988.

Lá, a honra pode ser definida como uma auto-estima do indivíduo, ou seja, o sentimento que ele tem sobre si mesma. Podendo ser ainda definida como dignidade que a pessoa possui diante da sociedade, ou seja, sua reputação.

Caso o empregador cause um ato que ofenda a honra do empregado, causar-lhe-á dano moral, e por isso deverá indenizá-lo.

Com isso, pode-se encontrar na jurisprudência variadas situações em que o empregador feriu a honra do empregado. Vejamos:

DANO MORAL - ACUSAÇÃO DE ATO DE IMPROBIDADE. O empregador responde pela indenização por danos morais causados ao empregado acusado de conduta desonesta, sem respaldo satisfatório em provas, porquanto garante a Constituição da República que a honra e a imagem das pessoas são invioláveis. Na medida do progresso da civilização e do aprimoramento da dignidade da pessoa humana, não se pode mais ignorar a repercussão negativa ou abalo moral das acusações sem provas convincentes atos criminosos, que para muitos tem maior relevo e conseqüências nefastas do que o prejuízo material, mormente quando a versão do fato comentada sem qualquer reserva na comunidade onde reside a vítima. A dor moral deixa fendas abertas e profundas que só o tempo, com vagar, cuida de cicatrizar, mesmo assim, sem apagar o registro. (TRT 3ª Região. Proc. TRT/MG RO nº 18.532/93 Ac. 1ª T.; - Relator Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira)

3.2.2 Revista

Para o estudo deste tema, é precioso transcrevermos o que dispõe o artigo quinto, inciso terceiro da Constituição Federal de 1988:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante [...].

É de entendimento de todos que a dignidade da pessoa humana é um bem tutelado pelo ordenamento jurídico brasileiro, sendo assim, a revista pessoal deve acontecer limitadamente, ou seja, respeitando a dignidade e a honra do empregado.

Diante disso, Valdir Florindo (1999, pág. 81) descreve sobre o assunto:

A atual jurisprudência posiciona-se no sentido de considerar possível a revista pessoal, sobretudo quando prevista em regimento interno da empresa, assegurando a salvaguarda do patrimônio do empregador, contudo isso perde força, no momento em que a revista extravasa esses limites e agride a pessoa humana. A Constituição Federal e (art. 5º, V e X) e a legislação sub-constitucional (art. 159, CCB) não autorizam este tipo de agressão e assegura ao trabalhador que sofre essas condições vexaminosas, a indenização por danos morais.

É importante ressaltar os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado (1999, p. 83) sobre o tema:

Existem na Constituição, regras impositivas enfáticas, que afastam a viabilidade jurídica de condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridam à liberdade e dignidade mínima da pessoa natural do trabalhador. A regra geral da igualdade de todos perante a lei e a da 'inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade' (art. 5º *caput*, CF/88). A regra geral de que 'ninguém será submetido... a tratamento desumano ou degradante' (art. 5º, III, CF/88). A regra geral que declara 'inviolável a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação' (art.5º, X, CF/88). As regras gerais clássicas no sentido de que 'ninguém será processado em sentenciado senão, pela autoridade competente e de que ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal' (art. 5º, LIII e LIV, CF/88). Todas essas regras e princípios gerais, portanto, criam uma fronteira básica ao exercício das funções fiscalizatórias e de controle no contexto empregatício, colocando na franca ilegalidade medidas que venham agredir ou cercear a liberdade e dignidade da pessoa que trabalha empregatícamente no país.

Assim, como foi mencionado acima, mesmo que o empregador (patrão) queira se valer do seu direito de fiscalizar, tem que respeite o limite de onde começa o direito de seus empregados que é de não sofrerem situações vexatórias e de não

se expor ao ridículo, protegendo e guardando e sua dignidade, honra e reputação, asseguradas pela Constituição Federal em vigor.

3.2.3 Assédio sexual

Para melhor definir assédio sexual é importante abordar o que escreve Rodolfo Pamplona Filho (1999, p. 88):

Caso esta circunstância se dê entre trabalhadores de nível hierárquico diferente e/ou entre empregador e empregado, em que uma das pessoas tem o poder de decidir sobre a permanência ou não da outra no emprego ou de influir nas promoções ou na carreira da mesma, caracterizado estará o assédio sexual, se a conduta do assediante ultrapassar os limites da razoabilidade, traduzindo-se em pressões ou ameaças . explícitas ou implícitas. com o objetivo evidente de obter os favores sexuais do assediado.

Já no que diz a competência, a doutrina já tem um entendimento pacificado, vejamos:

“Cabe indagar nesta parte do trabalho, qual competência para reparação do assédio moral, se esfera trabalhista ou civil, se Justiça Comum ou Federal. Bem, visto ser o assédio moral um dano moral, que fere preceito constitucional, e não tem previsão penal na legislação brasileira, conclui-se, *a priori*, que a competência seria cível. Porém, como o conflito passa por derivação de uma relação trabalhista, tanto doutrina quanto jurisprudência pacificaram o entendimento de que a reparabilidade do dano moral, pode estender-se a outros ramos do direito, inclusive o Direito do Trabalho.” (MORLON, 2005)

“Assédio e legitimidade para responder. O assédio é demonstração de poder, é um abuso de poder, cujo risco é inerente a quem confere poder a outro empregado na hierarquia organizacional, o que implica responsabilidade objetiva do empregador. Então, se o chefe do departamento X assedia moralmente seu subordinado A, criando-lhe fração no livre desenvolvimento da personalidade, o empregador é quem diretamente responderá pela indenização. Nesses termos, o art. 932, inciso III, do novo CCB, determinando a responsabilidade do empregador pela reparação civil por atos praticados por seus empregados, serviços ou

prepostos, no exercício das atividades que lhe competirem ou em razão do trabalho” (SILVESTRIN, 2005)

“Se há dificuldade de provar o assédio no curso de um processo judicial, que geralmente é instaurado quando a suposta vítima de assédio já não mais trabalha na mesma empresa que o suposto assediador, imagine-se quão maiores podem ser os obstáculos para fazê-lo ainda durante o contrato de trabalho, em que vítima e algoz convivem diariamente. Não raras vezes, portanto, mesmo denunciado o assédio ao patrão, este não consegue reunir provas suficientes para punir o empregado acusado de assédio. Pode, se muito, tomar medidas preventivas, como por exemplo determinar que os protagonistas não trabalhem juntos dali para adiante, mas é só. Se aplicar punição disciplinar sem base segura, poderá ser condenado futuramente a indenizar o suposto assediador, também, por danos morais!” (TESTANI, 2006)

Também, com um pensamento mais fechado, encontramos a opina Fabrício Zamprogna Matielo (2001, s.p.):

A indenização dos danos materiais e morais, em tais casos, deve ser completa, de modo a funcionar não como mera satisfação à vítima, ou condutor de meios para que busque a recomposição da moralidade atingida, mas mesmo como punição ao ofensor, independentemente da extensão da persecução criminal. Condenações de caráter penal e cível cada vez mais acentuadassão, inegavelmente, fator de desmotivação de indivíduos potencialmente suscetíveis ao descontrole dos instintos, razão pela qual devem ser aplaudidas.

Por fim, para fechar o entendimento, é importante trazer o que diz o Tribunal regional do Trabalho de Santa Catarina:

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. FATO PASSÍVEL DE ENQUADRAMENTO COMO ACIDENTE DE TRABALHO. Mesmo sendo o fato passível de enquadramento como acidente de trabalho, a competência é da Justiça do Trabalho, se não envolver o interesse do INSS, seja porque o litígio é entre trabalhador e empregador, como previa o caput do art. 114 da Constituição da República, seja porque se trata de ação de indenização por dano moral ou patrimonial decorrente da relação do trabalho, como especificamente passou a prever o seu inc. VI, inserido pela Emenda Constitucional nº 45, de 08-12-2004. (Acórdão 4538/2006 - Juíza Marta M. V. Fabre - Publicado no DJ/SC em 20-04-2006, página: 266).

3.2.4 Assédio moral

Em apertada síntese é importante dizer que o assédio moral em ambiente de trabalho pode ser considerado como a exposição dos empregados a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (TESTANI, 2006, s.p.).

O assédio moral, como na maioria dos outros tipos de assédio, é mais encontrado em relações de hierarquias autoritárias e assimétricas, onde predomina conduta negativa, relações desumanas e sem ética profissional (TESTANI, 2006, s.p.)

Também o assédio moral pode ser encontrado em trabalho de longa duração, de um ou mais chefes desestabilizando a relação do empregado (vítima) com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (TESTANI, 2006, s.p.).

3.3 FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO

O valor da indenização é fixado com base no livre arbítrio do julgador (Juiz de Direito). Não há aplicação de critérios de estimação de danos. Contudo, “sua remissão às penas previstas para os crimes contra a honra, na consideração de que nem sempre necessariamente a ofensa aos direitos da personalidade de empregado se resolvam como denúncia caluniosa, difamação ou injúria”. (CAHALI, 2000, p. 489)

Para Roterta Testani (2006, s.p.):

O julgador deverá usar de análise de verossimilhança, trabalhando bem o ônus da prova e sua inversão, pois se encontra em sede de direito

processual do trabalho. Já o desdobramento do dano, suas conseqüências, podem ser presumidas pelo julgador, que já passou pela cadeia dos fatos. Assim é certo afirmar que o juiz deve sempre levar em conta o abalo sofrido e o montante a ser pago.

Já para Augusto de Arruda (1999, s.p.):

Tanto a doutrina como a jurisprudência têm defendido como um dos critérios para a fixação do quantum indenizatório. as forças econômicas do causador do dano moral, sob fundamento de que, especialmente, se ele for uma pessoa abonada, a quantia deve ser tal que sinta no bolso a gravidade do delito cometido.

Diante disso, é lastimável que a quantificação do valor que visa a compensar a dor de um indivíduo requer bom senso por parte de um julgador.

E mais, a seu arbítrio deve estar relacionado a sua lógica razoável a fim de se evitar valores baixos ou grandiosos.

A razoabilidade, a equidade e o prudente arbítrio do magistrado são critérios subjetivos muito semelhantes entre si e que devem estar acompanhados de outros parâmetros na avaliação do dano extrapatrimonial.

Essa particularidade ocorre porque o que é razoável para a vítima, pode ser desproporcional para a pessoa que praticou a lesão, e, por sua vez, o juiz pode discordar de ambos.

Assim, a capacidade para estabelecer ou definir o que seja razoável é particular de cada ser humano, de cada sociedade e de cada contexto ou momento histórico vivenciado.

A utilização do termo “razoável” é como de ser observado em vários julgados (como veremos mais na frente), como fundamento para minorar, majorar ou manter o valor indenizatório fixado, levando-se em consideração os precedentes de cada tribunal, que servem como parâmetro de razoabilidade.

Wesley de Oliveira (2001, p.16) traz a afirmação acima ao abordar que:

Numerosos são os acórdãos que citam a razoabilidade e a proporcionalidade como parâmetros de fixação da reparação. Entretanto, de uma análise mais detalhada, vê-se que a razoabilidade é utilizada, no mais

das vezes, como mera desculpa, como a “lógica do mais ou menos certo”, já que os julgados se utilizam do mesmo princípio apresentam, por vezes, resultados em muito destoantes.

Assim, a utilização desse critério de forma isolada mostra a falta gurança do Juíz ao prolatar a sentença.

Além disso, o desconhecimento a respeito dos critérios aplicáveis ao caso faz com que o juiz apele para parâmetros amplos e por demais abstratos, que não revelam com clareza o seu entendimento a respeito do caso em análise.

Com relação à equidade, relata Antônio Jeová Santos (2016, p. 38):

A equidade, tal como a boa-fé, são institutos largamente utilizados no direito. A apreensão de tais conceitos se dá por intuição. Todos sabemos o que é a equidade e a boa-fé. Porém, no momento de defini-los há uma dificuldade básica que é a de encontrar os verdadeiros lineamentos dos institutos.

O prudente arbítrio do juiz, semelhantemente à razoabilidade e à equidade, possui conceito vago e subjetivo.

O prudente arbítrio é forjado ao longo de anos de experiência do magistrado, que, ao julgar diversos casos concretos, compreende com maior amplitude os interesses da vítima e as possibilidades do réu em arcar com a indenização.

Carlos Alberto Bittar (1999, p.18), relatava:

Nota-se, a propósito, que leis mais recentes vêm se abstendo de formular critérios ou parâmetros para a atuação do juiz em tema de responsabilidade civil, deixando a seu prudente arbítrio a decisão sobre a matéria. Aliás, a prevalência desse processo civil tem possibilitado à jurisprudência desempenhar relevante papel na defesa dos valores em causa, como já acentuado na ocasião própria.

Nas palavras de Clayton Reis (2000, p. 63):

O prudente arbítrio do juiz, em questões que ainda se encontram em fase de construção jurisprudencial e legislativa, é de extremo valor, já que serão remetidos à sua exclusiva opção os critérios valorativos a serem adotados.

Em síntese, razoabilidade, equidade e prudente arbítrio do magistrado são termos utilizados pelos magistrados quando estes, na ausência de parâmetros claros e objetivos discriminados em lei, aplicam o que entendem por justiça e equilíbrio ao caso concreto apresentado pelas partes.

Em sede de danos extrapatrimoniais, que são marcados pela sua subjetividade, a utilização desses critérios é ainda maior, o que de certa forma contribui para o clima de insegurança jurídica no valor indenizatório a ser fixado.

A utilização desses critérios não é prejudicial, porém, o que constitui um retrocesso na jurisprudência, é o fato de não haver subsunção dos demais critérios aplicados pelo magistrado ao caso concreto em análise.

É comum a existência de sentenças que não discriminam os demais parâmetros utilizados para fixação do valor indenizatório do dano moral, sob o pretexto de utilização tão somente da razoabilidade, equidade, ou mesmo o prudente arbítrio do juiz.

Estes critérios jamais poderão ser os únicos na avaliação do valor indenizatório do dano extrapatrimonial, sob pena de arbitrariedade do órgão julgador e de quebra do princípio da motivação da sentença.

Há um livre arbítrio do convencimento do juiz, mas será motivado, conforme prevê o artigo 131 do Código de Processo Civil.

Na falta dessa motivação torna-se a sentença desprovida de fundamento, e, portanto, nula.

Flori Antônio Tasca (2000, p. 28), afirma que:

Lamentavelmente as decisões estudadas (tanto quanto outras existentes), invocando os princípios da “razoabilidade” e da “proporcionalidade”, têm deferido valores irrisórios em prol das vítimas de danos extrapatrimoniais por abalo de crédito.

O verdadeiro procedimento é a discriminação de cada critério utilizado para mensurar do valor reparatório, devendo utilizar a devida subsunção ao caso em análise.

O magistrado deve demonstrar na sentença os critérios relevantes para a emissão do seu juízo de valor, correlacionando-os ao caso concreto proposto pela vítima.

No mais, razoabilidade, equidade e prudente arbítrio do juiz são parâmetros que, de uma forma ou de outra, sempre se encontram presentes em qualquer sentença, são parte da rotina de qualquer magistrado interessado na efetiva aplicação da justiça.

Portanto, torna-se completamente desnecessário e inócuo mencionar a utilização desses critérios numa sentença referente a danos extrapatrimoniais.

Para Wesley de Oliveira (2001, p. 22):

O que se conclui é que razoabilidade e proporcionalidade não são, em nosso contexto jurisprudencial, verificáveis na sentença, servindo como verdadeira excludente de responsabilidade do magistrado ao fixar ou reformar a sentença.

Ora se diz fundado no citado princípio para fixar o montante, sem qualquer fundamentação; ora se diz que o princípio foi ofendido, a fim de modificar o valor, sem demonstrar, entretanto, onde se situa a ofensa.

Deveria a razoabilidade incidir sim, em todas as sentenças que envolvem dano moral, como ferramenta à ponderação dos interesses envolvidos, a fim de servir como mais um parâmetro na busca da justa indenização, o que, infelizmente, não se verifica na prática.

Portanto, muito embora esse critério seja muito mencionado na jurisprudência, como veremos a seguir, sua menção nas sentenças e acórdãos é meramente retórica e desnecessária para fundamentação de uma sentença reparatória de danos morais.

3.4 JURISPRUDENCIAS RELEVANTES

Diante do que foi abordado nos tópicos anteriores e tendo a importância do tema para a sociedade, é importante trazer à lume a transcrição de alguns julgados dos respeitáveis Tribunais brasileiros (Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho, Tribunais de Justiça). Vejamos:

1ª) APELAÇÃO CÍVEL - AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - CARTA ENVIADA AOS MORADORES E CONSELHO FISCAL CONTENDO PALAVRAS OFENSIVAS E IMPUTANDO CONDUTA CRIMINOSA AO ADMINISTRADOR E CONTADOR DO CONDOMÍNIO - OFENSA À HONRA E A CONDUTA PROFISSIONAL - ABALO MORAL CARACTERIZADO - DEVER DE INDENIZAR - QUANTUM INDENIZATÓRIO - CRITÉRIOS DA RAZOABILIDADE E DA PROPORCIONALIDADE - VERBA ADEQUADA - RECURSO DESPROVIDO É inegável o abalo moral do administrador e contador de condomínio que tem sua conduta profissional questionada por meio do envio, aos condôminos e ao conselho fiscal, de carta com conteúdo pejorativo e ofensivo, a qual, ainda, imputa conduta criminosa no exercício de sua atividade profissional. A indenização por danos morais deve ser fixada com ponderação, levando-se em conta o abalo experimentado, o ato que o gerou e a situação econômica do lesado; não podendo ser exorbitante, a ponto de gerar enriquecimento, nem irrisória, dando azo à reincidência.

(TJ-SC - AC: 57598 SC 2007.005759-8, Relator: Fernando Carioni, Data de Julgamento: 13/09/2007, Terceira Câmara de Direito Civil, Data de Publicação: Apelação Cível n. , de Balneário Camboriú)

2ª) APELAÇÃO CÍVEL. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL E À IMAGEM. ENTREVISTA CALUNIOSA. OFENSA À HONRA SUBJETIVA. AGENTE PÚBLICO. CONSELHEIRO TUTELAR INVESTIDO NA FUNÇÃO INVESTIGATÓRIA DE CRIME DE TORTURA. CONTEÚDO VEICULADO NA MÍDIA TELEVISIVA DE GRANDE AUDIÊNCIA. SENTENÇA DE PROCEDENCIA, CONDENANDO A PARTE RÉ AO PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL NO VALOR DE R\$ 9.000,00. IRRESIGNAÇÃO DE AMBAS AS PARTES. PELA RÉ, SUSTENTA A INÉPCIA DA INICIAL, VIOLAÇÃO DO DIREITO À AMPLA DEFESA E A INEXISTÊNCIA DE CONDUTA ILÍCITA A ENSEJAR O DEVER DE REPARAÇÃO MORAL. PUGNA, ASSIM, PELA REFORMA DA SENTENÇA PARA, AO MENOS, REDUZIR A VERBA INDENIZATÓRIA. PELO AUTOR, ADESIVAMENTE, SUSTENTA QUE A FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO FOI

PEQUENA COM RELAÇÃO AOS DANOS EFETIVAMENTE EXPERIMENTADOS, JÁ QUE HOUVE GRANDE ABALO À SUA HONRA E IMAGEM PROFISSIONAL, EM RAZÃO DO EXERCÍCIO DE FUNÇÃO PÚBLICA, MOTIVO PELO QUAL PUGNA PELA SUA MAJORAÇÃO. SENTENÇA QUE SE REFORMA. Material probatório advindo aos autos demonstra que as acusações feitas em rede nacional foram capazes de causar danos morais indenizáveis ao autor ante à violação de sua honra subjetiva e imagem pública, principalmente em razão da função exercida perante a sociedade. Argumentos da parte ré que não ilidiram a sua responsabilidade pelos danos causados ao autor. A norma que se extrai do inciso IX do art. 5º do texto constitucional, alicerçada por aquela constante do art. 220 do mesmo documento legal, que se traduz no direito à liberdade de pensamento e expressão, no caso concreto, deve receber menor apreço com relação àquela que protege o direito à honra e à imagem do indivíduo. Aplicação do princípio da ponderação de interesses quando houver colisão de direitos fundamentais. No caso sob exame, foram vulnerados os direitos de personalidade do autor, porquanto viu sua a imagem atrelada à entrevista dada pela ré em rede nacional de cunho ofensivo, cujo conteúdo das acusações denegriu sua imagem perante a sociedade, causando-lhe abalo emocional e psíquico de modo a ensejar a pretendida reparação. De modo que, quanto à pretensão veiculada no recurso adesivo, reputo assistir razão ao recorrente, uma vez que a fixação da indenização a título de dano moral no valor de R\$9.000,00 não se mostra atenta ao duplo caráter punitivo-pedagógico inerente a toda condenação a título de dano moral que, aliás, visa a compensar a vítima pela consequência danosa decorrente de uma conduta ilícita, no caso, proposital, merecendo majoração para a quantia de R\$20.000,00 (vinte mil reais), por ser mais condizente com os danos efetivamente experimentados pelo autor estando, ainda, em conformidade com os parâmetros da razoabilidade e proporcionalidade, e de acordo com os parâmetros adotados por esta Corte. DESPROVIMENTO DO APELO DO RÉU E PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO INTERPOSTO PELO AUTOR.

(TJ-RJ - APL: 00351939520108190204 RJ 0035193-95.2010.8.19.0204, Relator: DES. ANDRE EMILIO RIBEIRO VON MELENTOVYTCH, Data de Julgamento: 05/12/2012, SÉTIMA CAMARA CIVEL, Data de Publicação: 07/10/2013 18:28)

3ª) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. RECURSO DESFUNDAMENTADO. APELO QUE NÃO ATACA OS FUNDAMENTOS DA DECISÃO RECORRIDA. NÃO CONHECIMENTO. ART. 514, II, DO CPC. Não se conhece de Recurso para o TST, pela ausência do requisito de admissibilidade inscrito no art. 514, II, do CPC, quando as razões da Recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que fora proposta (inteligência da Súmula n.º 422 do TST). Agravo de Instrumento não conhecido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. REVISTA PESSOAL. FUNCIONÁRIA DA TESOUREARIA. ABUSO DE DIREITO. PROPORCIONALIDADE. Os fundamentos fáticos apresentados pelo Regional não são suficientemente elucidativos para se verificar se a revista realizada foi ofensiva aos princípios da proporcionalidade e/ou

razoabilidade e se caracterizaram abuso de direito da Reclamante. Agravo de Instrumento desprovido.

(TST - AIRR: 1345004320045010023 134500-43.2004.5.01.0023, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 11/09/2013, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/09/2013)

4ª) AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Revista a funcionário de supermercado, quando em serviço sob suspeita de furto. Data da distribuição: 05/10/2009; Valor da Causa: R\$ 30.219,00. Redistribuído por força da Resolução nº 643/2014. Apela o autor, insistindo que foi duramente humilhado perante os demais colegas e clientes do mercado, o que lhe gerou constrangimento. Sustenta ter sido demitido após o ocorrido. Pondera que suas testemunhas declinaram ter visto que ele tinha apenas o celular no bolso. Insiste na dor moral, seu reconhecimento e compensação. Cabimento. A acusação perpetrada pelo réu é grave, principalmente quando ocorre no ambiente de trabalho, na frente de clientes e funcionários. A prova dos fatos foi satisfatoriamente realizada pelas testemunhas presenciais. O réu não nega que tenha realizado a revista de forma pública. Dever de indenizar. A indenização do dano moral deve ser arbitrada por equidade, consideradas as circunstâncias do caso. Fixação dos danos em R\$ 10.000,00. Sentença de improcedência. Recurso provido.

(TJ-SP - APL: 00319384720088260482 SP 0031938-47.2008.8.26.0482, Relator: James Siano, Data de Julgamento: 18/09/2014, 5ª Câmara Extraordinária de Direito Privado, Data de Publicação: 18/09/2014)

5ª) DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. CONVITE REJEITADO SEGUIDO DE DESPEDIDA. Comprovado nos autos o assédio sexual por testemunha conduzida pela reclamante sem contraprova que pudesse ter produzido a reclamada, ter sido convidada para sair à noite, no posto de trabalho, por preposto da empresa, responsável por conduzi-la ao local em que prestaria seus serviços e fiscalizar-lhe as tarefas realizadas, sob alegação de que se recusando seria dispensada, tendo se negado e, no dia seguinte, após esse preposto ter brigado com a autora, sido dispensada pelo supervisor. Faz jus à indenização por danos morais em razão do assédio perpetrado por superior hierárquico, constrangendo a autora porque detinha o poder de manter íntegro o pacto laboral, o poder de lhe possibilitar prosseguir trabalhando e percebendo salários, dos quais necessitava para fazer frente às suas despesas. Recurso provido.

(TRT-2 - RECORD: 1715200504702005 SP 01715-2005-047-02-00-5, Relator: SÔNIA APARECIDA GINDRO, Data de Julgamento: 25/05/2010, 10ª TURMA, Data de Publicação: 07/06/2010)

6ª) DANO MORAL. EMPREGADO ACUSADO DE ASSÉDIO SEXUAL. PROCESSO ADMINISTRATIVO. VÍCIOS. CONVERSÃO DA DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Hipótese em que o empregado, denunciado pela prática de assédio sexual, foi investigado em processo administrativo em cujo relatório constou inexistirem provas da acusação. Comprovado que já no início do processo administrativo o Reclamante foi muitas vezes tratado como culpado pela prática do assédio, bem como demonstrado que no curso da investigação não foi regularmente respeitado o contraditório e a ampla e defesa, devida a reparação do constrangimento moral sofrido, sobretudo porque, ao final, a acusação não restou provada. Inviabilizada a permanência do Reclamante no emprego, em virtude “marginalização” resultante da apuração viciada a que foi submetido, impositiva a conversão da demissão em rescisão indireta do contrato, com o pagamento das verbas trabalhistas devidas até o final da estabilidade que possuía por ser representante dos empregados na CIPA. Recurso do Reclamado conhecido e não provido. Recurso do Reclamante parcialmente conhecido e parcialmente provido.

(TRT-10 - RO: 385201200410008 DF 00385-2012-004-10-00-8 RO, Relator: Desembargador Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 24/07/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: 02/08/2013 no DEJT)

7ª) RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. RIGOR EXCESSIVO DO SUPERIOR HIERÁRQUICO. DANO MORAL. TRANSPORTE DE VALORES. INDENIZAÇÃO. Trata-se de hipótese na qual o Tribunal de origem, valorando fatos e provas, firmou convicção acerca da caracterização da responsabilidade civil subjetiva capaz de ensejar a reparação por danos, porquanto comprovado o assédio moral, consubstanciado no rigor excessivo do seu superior hierárquico; bem como o abalo moral, decorrente da imposição de realizar transporte de numerário, função para a qual o reclamante não foi contratado e treinado, sem oferecer a devida segurança, expondo-o a risco de vida. A argumentação da reclamada de que não restaram configurados o assédio moral, o ato ilícito e o nexos causal remete à revisão do acervo fático-probatório, procedimento vedado nesta fase recursal de natureza extraordinária pela Súmula nº 126 do TST. A propósito, esta Corte Superior vem firmando o entendimento de que a conduta do empregador de exigir do empregado o transporte de numerário, atividade para a qual não foi contratado e treinado, com a indevida exposição à situação de risco, enseja o pagamento de indenização por dano moral. Recurso de revista de que não se conhece, no particular. MULTA PREVISTA NO ART. 475-J DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. INAPLICABILIDADE NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. Consoante entendimento sedimentado pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte Superior, a multa prevista no art. 475-J do CPC, que se refere ao cumprimento da sentença civil, não é aplicável ao processo do trabalho, haja vista a incompatibilidade com as disposições dos arts. 769 e 889 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido, nesse particular.

(TST - RR: 10004320105030077, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 16/09/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015)

8ª) APELAÇÃO CÍVEL. RESPONSABILIDADE CIVIL. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DEVER DE INDENIZAR CONFIGURADO. Trata-se de examinar recurso de apelação interposto em face de sentença de procedência do pedido de indenização por dano moral. PRELIMINARES - As preliminares suscitadas em apelação que não foram argüidas durante a tramitação do feito revelam-se inovação recursal, não merecendo prosperar. MÉRITO - A versão apresentada pela parte autora na exordial restou demonstrada através dos boletins de ocorrência policial, bem como pelo depoimento da testemunha que confirmou em juízo que o autor sofreu violência psicológica em seu trabalho por ação do apelante. Por outro lado, não se pode desprezar o conteúdo do depoimento pessoal prestado pelo autor, depoimento que foi capaz de estabelecer ao julgador monocrático a convicção para o juízo de procedência. Para que se estabeleça o juízo reparador almejado, faz-se necessária a existência de prova escorreita acerca dos elementos fáticos e de suas circunstâncias, o que se enxerga no processado. A prova oral produzida no feito é contundente em apontar para a confirmação dos fatos que trouxeram o apelado até o Poder Judiciário, mostrando-se imperiosa a manutenção da sentença de procedência. APELAÇÃO DESPROVIDA. (Apelação Cível Nº 70030772446, Sexta Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Sylvio José Costa da Silva Tavares, Julgado em 10/12/2014).

(TJ-RS - AC: 70030772446 RS, Relator: Sylvio José Costa da Silva Tavares, Data de Julgamento: 10/12/2014, Sexta Câmara Cível, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 15/12/2014)

9ª) Apelação cível – Funcionário público municipal – Danos morais – Assédio moral no local de trabalho – Funcionário colocado em disponibilidade - Indenização - Sentença de procedência – Recurso voluntário da ré e recurso adesivo do autor – Provimento de rigor do recurso da ré. 1. Agravo retido – Contradita de testemunha do autor – Testemunha que trabalhava com o autor na portaria do almoxarifado da Prefeitura, que ajuizou ação de mesmo cunho e com o mesmo pedido contra a Municipalidade – Evidente o interesse na causa – Provimento de rigor do agravo retido – Desconsideração do depoimento. 2. Mérito - Impossível indenizar por dano moral quando não suficientemente demonstrada a conduta supostamente danosa – Não houve prova da alegada perseguição – Mero desconforto não caracteriza dano moral indenizável – Nexos causal não comprovado - A análise das provas dos autos indica a ausência de elementos aptos a configurar abalo psíquico de modo a ensejar reparação pecuniária. R. Sentença reformada. Recurso da ré provido. Recurso do autor prejudicado.

(TJ-SP - APL: 00040090620118260653 SP 0004009-06.2011.8.26.0653, Relator: Sidney Romano dos Reis, Data de Julgamento: 05/10/2015, 6ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 07/10/2015)

10ª) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - PROGRESSÃO FUNCIONAL - DIFERENÇAS SALARIAIS - PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO EMPREGADO - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL - AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO - SÚMULA Nº 297 DO TST. Em relação à pretensão obreira a diferenças salariais decorrentes de progressão funcional, a Corte a quo solucionou a controvérsia considerando apenas que o reclamante não demonstrou o fato constitutivo do seu direito às progressões, e não sob o prisma do princípio da aplicação da norma mais favorável ao empregado, conforme alegado nas razões recursais, tendo em vista que o Tribunal Regional não procedeu ao cotejo entre as Leis Complementares Estaduais nºs 712/93 e 1.080/2008, sequer há menção no acórdão recorrido acerca do teor e da aplicação da Lei Complementar Estadual nº 712/93, invocada no arrazoado de revista. Outrossim, o Colegiado de origem não adotou tese específica sobre a existência de prejuízo financeiro ao reclamante em decorrência da aplicação das regras de progressão funcional estabelecidas na Lei Complementar nº 1.080/2008. Aliás, quando do exame da supressão de gratificações pela referida lei, registrou taxativamente, com base nos recibos de pagamento, que não ocorreu a diminuição da remuneração final do autor, mesmo com a supressão das gratificações. Desse modo, não obstante o Tribunal a quo não tenha adotado tese explícita sobre as questões em debate, o reclamante não cuidou de opor embargos de declaração para instar o seu pronunciamento, por consectário, o apelo carece de prequestionamento nestes pontos, nos termos da Súmula nº 297 do TST. Agravo de instrumento desprovido. RECURSO DE REVISTA - HOSPITAL DAS CLÍNICAS DA FACULDADE DE MEDICINA DE RIBEIRÃO PRETO DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - PRÊMIO INCENTIVO - NATUREZA JURÍDICA - PRINCÍPIO DA LEGALIDADE. É dever da Administração Pública perseguir a satisfação da finalidade legal. O pleno cumprimento da norma jurídica constitui o núcleo do ato administrativo. Assim, a Administração Pública submete-se nos atos praticados ao princípio da legalidade, pouco importando a natureza destes, pelo que inexistente a possibilidade de integração da parcela prêmio de incentivo ao salário, com a consequente produção de reflexos, diante da expressa previsão em lei estadual no sentido de que esta parcela seria paga por lapso temporal específico, sem incorporação aos salários. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - ARR: 12745720125020079, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 17/06/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/06/2015)

11ª) DANOS MORAIS E MATERIAIS. DEVER DE REPARAÇÃO. A obrigação indenizatória, na forma dos artigos 186 e 927 do Código Civil

brasileiro, ocorre mesmo quando sem culpa a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. FIXAÇÃO. O ordenamento jurídico nacional rejeita tarifação para a indenização por danos morais, prevalecendo o sistema aberto, em que deve ser considerada a ofensa perpetrada, a condição cultural, social e econômica dos envolvidos, o caráter didático-pedagógico-punitivo da condenação e outras circunstâncias que na espécie possam servir de parâmetro para reparação da dor impingida, de modo que repugne o ato, traga conforto ao espírito do ofendido e desencoraje o ofensor a nova violação.

(TRT/SC. Acórdão 1749/2006. Juiz Amarildo Carlos De Lima. Publicado no DJ/SC em 10-02-2006, página: 311)

12ª) EXECUÇÃO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. CÁLCULO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS. NÃO APLICAÇÃO DOS REAJUSTES PREVISTOS EM NORMAS COLETIVAS NA EVOLUÇÃO SALARIAL DO PARADIGMA. DESNECESSIDADE DE COMANDO EXPRESSO NO TÍTULO EXECUTIVO. OFENSA AO PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL. Na fase de liquidação, o reclamante, quanto às diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial, impugnou os cálculos apresentados pelo perito, ao argumento de que esse congelou o salário devido a partir de maio de 2004, acarretando a sua redução salarial, o que contrariaria o dispositivo exequendo que determinou a observância do princípio da irredutibilidade salarial. O juiz da execução, ao analisar a impugnação aos cálculos do perito apresentada pelo autor, quanto às diferenças salariais, julgou-a improcedente sob o fundamento de que não houve determinação no título exequendo para incidência de reajuste no salário do paradigma. A Corte regional manteve o entendimento fixado na sentença e negou provimento ao agravo de petição do reclamante, sob o fundamento de que o cálculo apresentado pelo perito estava em conformidade com o comando exequendo, visto que a condenação ao pagamento de diferenças salariais por equiparação estava limitada ao período compreendido entre 10/10/2003 e 30/4/2004, em que não houve alteração do valor da importância recebida pelo paradigma, pois o reajuste do salário do paradigma, a partir data - limite da condenação, só poderia ser majorado em razão de reajustes salariais previstos em convenções coletivas se tivesse havido determinação neste sentido, mas que tal determinação não constou no comando exequendo. No caso, ficou determinado, no título exequendo, o pagamento da diferença entre o valor quitado a título de salário e o valor do salário do paradigma Laudimir Teixeira Costa, considerando o salário constante nos recibos salariais, excluindo-se as vantagens de natureza personalíssima porventura existentes, a partir de 10/10/2003 a 30/4/2004, e que, a partir dessa data, as diferenças quanto ao salário - base serão devidas em vista do princípio da irredutibilidade salarial, e reflexos em férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, 13º s salários, aviso - prévio, e estas, juntamente à diferença salarial, sobre FGTS e 40%, a exceção das férias indenizadas. Ao se determinar na sentença a observância do princípio da irredutibilidade a partir de 30/4/2004, o magistrado apenas estabeleceu a necessidade de respeito à evolução salarial tanto do autor como do paradigma, visto que, na liquidação, os cálculos devem naturalmente considerar a variação salarial em relação ao tempo, sendo desnecessário que conste, no título exequendo, determinação expressa de que sejam aplicados ao salário do paradigma os eventuais reajustes concedidos. Assim, o congelamento do salário do paradigma a

partir de 30/4/2004 acarretou redução da quantia realmente devida, visto que o valor encontrado da diferença entre o que foi quitado a título de salário do autor e o valor do salário do paradigma, calculado até a dispensa em outubro de 2007, é, obviamente, menor do que se o cálculo do perito tivesse considerado a evolução salarial do paradigma. Portanto, o Regional, ao reputar correto o cálculo elaborado pelo perito sem a aplicação dos reajustes previstos nos instrumentos coletivos ao salário do empregado paradigma, ofendeu o disposto no artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RECURSO DE REVISTA : RR 355000720085030110, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 02/03/2016, 2ª Turma, Data da Publicação: 18/03/2016)

13ª) RECURSO DE REVISTA DA USINA. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL.caracterização. DESNECESSIDADE DE PROVA DO PREJUÍZO SOFRIDO. A jurisprudência desta Corte adota entendimento de que a caracterização do dano moral se dá pela violação de um direito geral de personalidade, sendo suficiente para fins de responsabilidade a demonstração do evento ou fato e o nexos causal com a dor. Dispensa-se a prova do prejuízo para o fim de constatar a lesão à honra, visto que sentimentos como a tristeza, a aflição, a angústia e a dor emocional da vítima são apenas presumidos (presunção hominis) e, por isso, prescindíveis de comprovação em juízo. Há precedentes da SBDI-1. No caso, o Regional, com base na prova oral, registrou a existência de perseguições e tratamento com rigor excessivo pelos superiores hierárquicos com relação ao autor. Constatou-se a grosseria na cobrança das tarefas cotidianas, além de ofensas a familiares do empregado e da existência de perseguições e críticas exageradas depreciadoras da honra objetiva e subjetiva do trabalhador, o que não ocorria com outros empregados. Não se vislumbra a violação dos arts. 186 do Código Civil, 5º, V e X da Constituição Federal, 818 da CLT e 333, I, do CPC. Os arestos trazidos são inespecíficos em face da ausência de semelhança fática (Súmulas 23 e 296, I, do TST). Recurso de revista não conhecido. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. GÁS ACETILENO. ARMAZENAGEM. EXPOSIÇÃO HABITUAL. O acórdão recorrido encontra-se em harmonia com o item I da Súmula 364 do TST, que consagrou entendimento de ser devido o adicional de periculosidade ao empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco, sendo indevido o referido direito apenas quando o contato se dá de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. Registre-se que a intermitência não se confunde com a eventualidade, pois se a exposição se der com periodicidade habitual, ela integra o conceito de permanência. Há precedentes da SBDI-1 e desta Turma. No caso, o Regional firmou-se na conclusão do perito, reforçada pela prova oral, no sentido de que o reclamante, auxiliar de almoxarife, laborava, diariamente, na área de operação de armazenamento dos cilindros de gás acetileno de forma não eventual em condição de risco acentuado, enquadrando-o na NR 16 do Decreto 3.214/78, Anexo 2, item 1, letra b . Incidência da Súmula 333 do TST e do art. 896, §§ 4º e 5º da CLT, com redação anterior à vigência da Lei 13.015/2014. Recurso de revista não conhecido. DESCONTOS DE IMPOSTO DE RENDA. FORMA DE CÁLCULO. O Regional, ao entender que os descontos de imposto de renda devam ser calculados mês a mês, decidiu em consonância com a Súmula nº 368, I e II da SBDI-1 do TST,

inviabilizando o conhecimento da revista, nos termos dos §§ 4º e 5º do art. 896 da CLT (redação vigente na data da publicação do acórdão recorrido). Recurso de revista não conhecido. RECURSO DE REVISTA ADESIVO DO RECLAMANTE. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. MAJORAÇÃO. Tendo em vista o não conhecimento do recurso principal, não se conhece do recurso de revista adesivo, nos termos do art. 500, III, do CPC. Recurso de revista não conhecido.

(TST – RECURSO DE REVISTA: RR 444003220075090567, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 21/10/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: 23/10/2015)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicialmente, esta Monografia teve como objetivo realizar um estudo vasto, realizado através de pesquisas bibliográficas sobre o dano moral no âmbito trabalhista.

O homem a procurou compreender da melhor forma possível que viver em sociedade seria a solução para realizar seus projetos de vida.

Então, estabeleceu formas sociais de comportamento regulados por normas, onde ao mesmo tempo que lhe foram entregues direitos, foram lhe dado também, obrigações.

Com o passar dos anos foram criadas e estabelecidas uma grande quantidade de normas para garantir e regulamentar as questões sociais que afetam o mais importante dos direitos, que é a dignidade e a honra da pessoa humana.

Dessa forma, concluiu-se que o dano moral é a dor formada pela violação de um bem juridicamente tutelado sem repercussão patrimonial.

Também, a presente monografia, salientou que o empregado, como qualquer outro indivíduo, pode ser vítima do dano moral em decorrência do seu contrato de trabalho, pois o trabalho é exercido mediante subordinação do empregado ao empregador, o que gera uma situação por si só discriminante.

Foi dissertado no presente trabalho que o contrato de trabalho deve ser executado por ambas as partes, seguindo o princípio da boa fé e colocando um fim nas situações desagradáveis entre patrão e empregado. Deve-se punir a má fé e a falta de seriedade e ética nas relações laborais.

Ademais, a presente Monografia abordou, também, as situações causadoras do dano moral na esfera trabalhista: a ofensa à honra, a revista, o assédio sexual e o assédio moral.

E, por fim, foi abordado a forma como é fixada, pelos Juízes, a quantia indenizatória.

Dessa maneira, espera-se que esse estudo possa contribuir para a compreensão deste tipo de dano ocorrido constantemente nas relações entre empregador e empregado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARRUDA, Augusto F. M. Ferraz de. **Dano moral puro ou psíquico**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 1999. RAMOS, Augusto Cesar. Dano moral na Justiça do Trabalho . Jus Navigandi, Teresina, a. 4, n. 46, out. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1208>>. Acesso em: 16 abr. 2017.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **O Dano Moral no Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTR, 2003.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade**. São Paulo: LTr, 2001. p. 60.

BRASIL. **Consolidação das leis trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Constituição da república federativa do Brasil – **Código Civil**. São Paulo: RT, 2016.

BRASIL. Constituição da república federativa do Brasil – **Código de defesa do consumidor**. São Paulo: RT, 2016.

BRASIL. Constituição da república federativa do Brasil – **Estatuto da criança e do adolescente**. São Paulo: RT, 2016.

BRASIL. **Constituição da república federativa do Brasil**. Rio de Janeiro: DP&A, 2017.

BRASIL. Tribunal de Justiça. Santa Catarina. **Apelação Cível n.º 57598 SC 2007.005759-8**, Relator: Fernando Carioni, Data de Julgamento: 13/09/2007, Terceira Câmara de Direito Civil, Data de Publicação: 15/09.2017 , Apelação Cível, n. , de Balneário Camboriú.

BRASIL. Tribunal de Justiça. Rio de Janeiro. **Apelação n.º 00351939520108190204 RJ 0035193-95.2010.8.19.0204**, Relator: Desembargador André Emílio Ribeiro Melentovytych, Data de Julgamento: 05/12/2012, 7ª Câmara Cível, Data de Publicação: 07/10/2013.

BRASIL. Tribunal de Justiça. São Paulo. **Apelação n.º 00319384720088260482 SP 0031938-47.2008.8.26.0482**, Relator: James Siano, Data de Julgamento: 18/09/2014, 5ª Câmara Extraordinária de Direito Privado, Data de Publicação: 18/09/2014.

BRASIL. Tribunal de Justiça. Rio Grande do Sul. **Apelação Cível n.º 70030772446 RS**, Relator: Sylvio José Costa da Silva Tavares, Data de Julgamento: 10/12/2014, Sexta Câmara Cível, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 15/12/2014.

BRASIL. Tribunal de Justiça. São Paulo. **Apelação n.º 00040090620118260653 SP 0004009-06.2011.8.26.0653**, Relator: Sidney Romano dos Reis, Data de Julgamento: 05/10/2015, 6ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 07/10/2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Santa Catarina. **Acórdão n.º 4538/2006**, Juíza Marta M. V. Fabre. Publicado em 20/04/2006.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1715200504702005 SP 01715-2005-047-02-00-5**, Relator: Sônia Aparecida Gindro, Data de Julgamento: 25/05/2010, 10ª TURMA, Data de Publicação: 07/06/2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Recurso Ordinário n.º 385201200410008 DF 00385-2012-004-10-00-8 RO**, Relator: Desembargador Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 24/07/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: 02/08/2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Santa Catarina. **Acórdão 1749/2006**. Juiz Amarildo Carlos De Lima. Publicado no DJ/SC em 10/02/2006.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º 1345004320045010023 134500-43.2004.5.01.0023**, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 11/09/2013, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/09/2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 10004320105030077**, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 16/09/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Recurso de Revista n.º 12745720125020079**, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 17/06/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/06/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 355000720085030110**, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 02/03/2016, 2ª Turma, Data da Publicação: 18/03/2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 444003220075090567**, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 21/10/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: 23/10/2015.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 2 ed. São Paulo: RT, 2000.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 3ª ed. Niterói. Impetus. 2009.

CASTRO, Flávia Lages de. **História do direito geral do Brasil**. 2 tir. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 5 ed. 3 tir. São Paulo: Malheiros, 2004.

CHACÓN, Gaspar Bayón. BOTIJA, Eugenio Perez. **Manual de derecho del trabajo**, 8ª ed. Madrid, Espanha, 1970.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. Vol. I. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

_____. **Da responsabilidade civil**. Vol. II. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**, p 96/97, 7º Volume, Responsabilidade Civil, 17º ed. São Paulo, Saraiva, 2003

FLORINDO, Valdir. **Dano Moral e o Direito do Trabalho**. 3º ed. rev. e ampl. São Paulo: Editora LTR, 1999.

GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988** (interpretação e crítica), São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990.

MARTIELO, Fabrício Zamproga. **Dano moral, dano patrimonial e reparação**. p 151, 5ª edição, Porto Alegre: Editora Sagra Luzzatto, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2000

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Malheiros, 22ª ed., 2007

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil**: empregado e empregador. Jus Navigandi, Teresina, a. 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em:

<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 05 jan. 2017.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado elementar de Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: FreitasBastos, 1960, vol. 1.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29 ed., rev e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. **O dano moral e sua interpretação jurisprudencial**. São Paulo: Saraiva, 1999.

OLIVEIRA, Marcius Geraldo Porto de. **Dano moral proteção jurídica da consciência**. 2 ed. São Paulo: Direito, 2001.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O Dano Moral na Relação de Emprego**. 2º ed. São Paulo: p 88, Editora LTr, 1999.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do trabalho**. 3º ed. São Paulo: Editora Ltr, 2014.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. v, I. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 1975.

REIS, Clayton. **Avaliação do dano moral**. p 15/63, Rio de Janeiro, Editora Forense, 2000.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 18ª ed., São Paulo: Ltr, 1997.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1999.

SILVESTRIN, Gisela Andréia. **O dano moral no Direito do Trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, a. 9, n. 664, 1 mai. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6658>>. Acesso em: 15 abr. 2017.

SOUZA, Halley. **Principiologia da proteção aplicada à realidade do Direito do Trabalho**. JusNavigandi, Teresina, ano 7, n. 62, fev. 2003. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3779>>. Acesso em: 29 ago. 2016.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. v. 1. 21 ed. Atual. São Paulo: Ltr, 2003.

STOCO, Rui. **Responsabilidade civil**: sua interpretação jurisprudencial. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995.

TESTANI, Roberta. **O dano moral no Direito do Trabalho**. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 4, nº 167. Disponível em:<<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=1088>> Acesso em: 17 abr. 2017.

VALLE, Christino Almeida do. **Dano moral**, p 63, Rio de Janeiro: AIDE, 1996.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**: responsabilidade civil, 3. ed., p. 28-36, São Paulo: Atlas, 2003.

VICENTE JUNIOR, Luiz. **Princípios de direito do trabalho**. Disponível em: <http://www.juliobattisti.com.br/tutoriais/luizvicente/direitodotrabalho002.asp>. Acesso: 19 março 2017.