

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA – FACER
CURSO DE DIREITO

ANNE CLÉIA DOS REIS SILVA RODRIGUES



DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

RUBIATABA / GO

2009

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA - FACER
CURSO DE DIREITO

ANNE CLÉIA DOS REIS SILVA RODRIGUES



DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO

Monografia apresentada à FACER -Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba - como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Direito sob a orientação do professor Luciano do Valle, Mestre em Direito Civil.

30135
sacm

RUBIATABA/GOIÁS
2009

| | |
|-----------|------------|
| Tombo nº | 17006 |
| Classif.: | |
| Ex.: | 01 |
| Origem: | d |
| Data: | 23/02/2010 |

FOLHA DE APROVAÇÃO

ANNE CLEIA DOS REIS SILVA RODRIGUES

DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO

COMISSÃO JULGADORA

MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE BACHAREL EM DIREITO PELA
FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

RESULTADO: _____

Luciano do Valle
Especialização em Direito do Trabalho
Orientador

1º Examinador

2º Examinador

Rubiataba, dezembro/2009.

Dedico este trabalho aos meus pais Baltazar Luiz e Maria dos Reis, meu esposo Douglas Nunes e em especial aos meus filhos Jeová Douglas, Tiago Luis e Gabriel Reis, por se constituírem diferentemente enquanto pessoas, igualmente belas e admiráveis. Em essência, estímulos que me impulsionaram a buscar vida nova a cada dia, meus agradecimentos por terem aceitado se privar de minha companhia pelos estudos, concedendo a mim a oportunidade de me realizar ainda mais.

AGRADECIMENTOS

Ao nosso Orientador Professor Luciano do Valle pelo incentivo, simpatia e presteza no auxílio às atividades e discussões sobre o andamento e normatização desta Monografia de Conclusão de Curso.

Especialmente a Professora Fabiana Resende pelo seu espírito inovador e empreendedor na tarefa de multiplicar seus conhecimentos, pela sua disciplina nos ensinando a importância do trabalho em grupo e pela oportunidade de participação em publicações, eventos e exercícios simulados.

Aos demais idealizadores, coordenadores e funcionários da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba - FACER.

A todos os professores e seus convidados pelo carinho, dedicação e entusiasmo demonstrado ao longo do curso.

Particularmente ao Professor Samuel Balduino, por sua vocação inequívoca, por não poupar esforços como interlocutor dos alunos e por suprir eventuais falhas e lacunas.

Aos colegas de classe pela espontaneidade e alegria na troca de informações e materiais numa rara demonstração de amizade e solidariedade.

A nossa querida revisora Professora Geruza, sem a qual nossa Monografia não teria a mesma qualidade.

Às nossas famílias pela paciência em tolerar a nossa ausência.

E, finalmente, a DEUS pela oportunidade e pelo privilégio que nos foram dados em compartilhar tamanha experiência e, ao frequentar este curso, perceber e atentar para a relevância de temas que não faziam parte, em profundidade, das nossas vidas.

"O ensino, como a justiça, como a administração, prospera e vive muito mais realmente da verdade e moralidade, com que se pratica, do que das grandes inovações e belas reformas que se lhe consagram."

Rui Barbosa

RESUMO

O Dano Moral no âmbito do direito do trabalho, é um dano sofrido na alma de difícil reparação e de se calcular o mal causado, todos têm a idéia de que o trabalho e o segundo lar em razão de que as pessoas passam a maior parte no trabalho do que em seus lares, e por ser um dano de difícil reparação, já que todo ser humano tem a sua moral ligada a sua conduta perante a sociedade, a humilhação, o constrangimento ferem a alma o espírito da pessoa, é na condição de empregado ele se sente mais humilhado ainda. Em nossa Carta Magna está protegido por lei o direito do ofendido por dano moral primeiramente em seu artigo 5º quando transcreve que todos são iguais tendo direitos iguais, depois estabeleceu que por se tratar de dano moral no âmbito do trabalho competia a justiça trabalhista em julgar tais ações de acordo com artigo 114 da Constituição Federal, pois ora se ocorreu o dano dado a relação de emprego, contem também na consolidação das leis trabalhistas no artigo 8º que o juiz pode decidir tais ações .

Palavras chaves: dano moral, trabalho, empregado, empregador, âmbito do trabalho,

ABSTRACT

The Moral damages under the labor law, and an injury in the soul of repair and difficult to calculate the harm done, everyone has the idea that the work and the second home on the grounds that people spend most of the work than in their homes, and because of damage difficult to repair, since every human being has his connected to his moral conduct in society, humiliation, embarrassment hurts the soul's spirit, is provided employee it feels even more humiliated. In our Constitution is protected by law offended by direct damage in its first Article 5 when transcribing that all are equal with equal rights, then ruled that because it was damage in the work of the incumbent labor justice in judging such information in accordance with Article 114 of the Constitution, because sometimes if the damage occurs because the employment relationship, it also contains the consolidation of labor laws in Article 8 that the judge may rule on such actions.

Key-works: dano moral, trabalho, empregado, empregador, trabalho, justice competente.

LISTA DE SÍMBOLOS

Art. Artigo

Nº numero

% porcentagem

§ parágrafo

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| Introdução..... | 10 |
| 1 DANO MORAL: ASPECTOS DOCTRINÁRIOS..... | 13 |
| 1.1 Conceito..... | 13 |
| 1.2. Dano Moral x Dano Material..... | 14 |
| 1.3. Provas..... | 17 |
| 1.4 Prova do Dano Moral..... | 18 |
| 1.5 Caracterizações do Dano Moral..... | 19 |
| 2 O Dano Moral na Órbita do Direito do Trabalho..... | 22 |
| 2.1 Trabalho, Trabalhador e Empregador..... | 22 |
| 2.2 Dano Moral Trabalhista..... | 23 |
| 2.3 Fases em que se pode Verificar o Dano Moral Trabalhista..... | 24 |
| 2.3.1 Fase Pré-Contratual..... | 24 |
| 2.3.2 Na Fase de Execução do Contrato..... | 27 |
| 2.3.3 Fase de Pós-Contrato..... | 29 |
| 3 Questão Controversas Envolvendo o Dano Moral Trabalhista..... | 32 |
| 3.1 O Dano Moral deve ser Indenizável ou ão..... | 32 |
| 3.2 A Fixação do Quantum Debeatur..... | 35 |
| 4. A Questão da Justiça Competente para Julgar Ações Pleiteando Indenização..... | 38 |
| por Dano Moral Oriundo da Relação de Emprego..... | 38 |
| 4.1 Prazo Prescricional para o Dano Moral no Direito do Trabalho..... | 42 |
| Considerações Finais..... | 45 |
| Referencias Bibliográficas..... | 48 |

INTRODUÇÃO

A Moral do ser humano, é profunda e aborda a respeito do mais íntimo de uma alma, da qual deve ser defendida e resguardada, por esta razão decidi me aprofundar no Dano Moral trabalhista, da qual no âmbito do trabalho ocorrem várias lides. O meu objetivo específico é analisar a poder compreender melhor como se ocorre o dano moral trabalhista em suas fazes e poder defender futuramente as pessoas deste mal, que agride o coração. Para se obter êxito nesta monografia utilizarei do método de pesquisa em doutrinadores, analisando suas obras e destacando as principais, como por exemplo o ilustre Rodolfo Pomplona Filho, Antonio Jeová Santos, Marcos Vinícius Lobregat e também outros doutrinadores de renome.

A questão da justiça competente para julgar os dissídios ocorridos por dano moral no direito do trabalho e a problemática desta monografia, pois terá a finalidade de se resolver esta questão através das leis e de jurisprudência. No entanto durante muito tempo vimos os doutrinados se discutindo qual seria a justiça competente para julgar tais casos. Duas correntes se formaram uma defendendo a competência da justiça especializada, e outra pela justiça comum.

Sob a ótica do Direito do trabalho a possibilidade de ocorrência de danos Morais no âmbito laboral e vista com muita frequência devido ao ser humano ser falho podendo ocorrer de ambas as partes; tanto empregador quanto empregado, ou seja, efeitos que não decorrem do objetivo e conjunto de cláusulas contratuais, mas se submetem à estrutura ou dinâmica do contrato de trabalho, estão a ele agregado ou tem nele sua origem.

O dano moral deve ser diferenciado do dano material sendo que atinge áreas humanas bem distintas, uma a moral e outra patrimônio. A necessidade que a de se provar o dano causado, isto porque os juízes emitem sua sentenças com base em provas, (quem não tem o que provar nada tem).

É corrente na doutrina constitucional o agrupamento dos direitos fundamentais por geração ou dimensões, de acordo com o momento histórico em que se deu o reconhecimento de cada um deles nos ordenamentos constitucionais. Porém com o advento da Emenda

constitucional nº45, de trinta de dezembro de dois mil e quatro, e com a alteração do artigo 114 da constituição Federal definiu a justiça do trabalho como competente para julgar casos desta natureza, sendo assim se viu defendendo este assunto muitos ainda não satisfeito com a definição da nossa Carta magna persiste em debater.

O ponto fulcral da questão reside sobre o aspecto contratual do dano moral, cuja tendência, como já fizemos observar, vem defender o ser humano por que dor não tem preço, mais para tanto pode ser amenizada.

O aspecto doutrinário será demonstrado através de vários conceitos, diferenças entre o dano moral e o patrimonial, uma vez que o moral causa dor sofrimentos e o patrimonial agride os bens da pessoa, também falaremos sobre a caracterização do dano moral.

Também analisaremos a prova do dano moral, o ônus probande, onde se depreende que a parte que fizer as alegações fica incumbida de prová-las. As fases em que se pode verificar o dano moral trabalhista, assim analisaremos isoladamente cada uma dessas fases.

No terceiro capítulo trataremos de esclarecer algumas questões sobre o dano moral trabalhista, a dificuldade de determinar o quantum debeatur, acerca da reparabilidade, já que dor não tem preço, mais pode ser amenizada.

Quanto ao prazo prescricional nas ações pleiteando indenizações por Danos morais decorrente das relações de emprego, Este capítulo tem como assunto a discussão principal deste trabalho, que é a controvérsia a respeito do prazo prescricional nas ações por danos morais no âmbito laboral. Há duas correntes pessoais doutrinárias, uma entende-se por tratar de caráter pessoal, decorrente da responsabilidade civil, e não de um direito do trabalho, reza o artigo 205 do código civil. O prazo prescricional ocorre em dez anos quando a lei não lhe haja fixado prazo menor.

A outra corrente afirma que se tratando de crédito originalmente trabalhista, ocorrido numa redação de emprego, o prazo a ser adotado é inevitavelmente, o prescrito no artigo 7º, XXIX da constituição Federal “ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com o prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos a extinção do contrato de trabalho”.

A questão do prazo prescricional a ser observado nas ações trabalhista por danos morais fará um levantamento dos argumentos doutrinários jurisprudenciais existentes.

1 DANO MORAL: ASPECTOS DOUTRINÁRIOS

1.1 Conceito

O capítulo busca primeiramente analisar e conceituar o dano moral, para que se possa entender qual a dimensão causada por dano moral nas pessoas. Ao analisar varias doutrinas percebem-se claramente inúmeros conceitos para o Dano Moral, isso ocorre devido o tema ser polêmico e atual em nossa sociedade é atual na sociedade.

Segundo Moraes o dano moral é

Dor, vexame, humilhação, ou constrangimento é semelhante a dar-lhe o epíteto de mal evidente. Através destes vocábulos, não se conceitua juridicamente, apenas se descrevem sensações e emoções desagradáveis, que podem ser justificáveis, compreensíveis, razoáveis, moralmente legítimas até, mas que, se não forem decorrentes de danos injustos, ou melhor, de danos a situações merecedoras da tutela por parte do ordenamento, não são reparáveis.¹

O dano moral e aquela que atinge um bem jurídico ou pessoal, particular, como a honra, a dignidade, a consideração social. Na qual fere o intimo do ser humano, trazendo-lhe sentimentos de angustia, dor, humilhação. Estes sentimentos ficam enraizados no mais intimo sendo a alma o coração.

Pamplona Filho (2002, p. 43) descreve que “o dano moral é como uma lesão ou prejuízo que sofre uma pessoa, em seus bens vitais naturais não patrimoniais”.

O dano moral e a agressão sofrida ao ser humano que causa dor ao sentimento ferindo a alma, a moral. O sentimento que não tem preço, por esta razão e um dano difícil de ser reparado.

¹ Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/textaasp?ID=8430>>. Acesso em 15 abr. 2009

Já a conceituação de Lobregat (2001, p.45)

Afirma ser a lesão que afeta a personalidade do individuo, sua honra, sua integridade psíquica, seu bem estar intimo, suas virtudes, acarretando profundo sofrimento humano.

A moral de uma pessoa reflete na sociedade correspondente as normas morais, relativo a dignidade, ao decoro e á honra sendo o principio da moralidade. Do qual a pessoa além de sentir a vergonha pessoal pelo fato ocorrido ainda se sente desmoralizado perante a sociedade.

Santos (2001, p. 102) conceitua o dano extrapatrimonial com as seguintes palavras:

Constitui uma lesão aos direitos extrapatrimoniais de natureza subjetiva que, sem abarcar os prejuízos que são recuperáveis por via de dano direto, recaem sobre o lado íntimo da personalidade (vida, integridade física ou moral, honra, liberdade) e não existe quando se trata de um simples prejuízo patrimonial.

Pelo exposto pode-se constatar que ambos doutrinadores conceituam, que o Dano Moral afeta o intimo do ser humano, atingindo no que é mais precioso sendo a alma, sua honra, a dignidade é moral perante a sociedade. Desta forma se torna um dano de difícil reparação.

1.2. Dano moral x dano material

Foi conceituado o Dano Moral e para melhor entendimento deve ser feita identificação entre o dano moral e o dano material. Porque seus conceitos são diferentes, afetando assim o ser humano em duas áreas. Na própria palavra percebe-se claramente suas

diferenças, o dano moral é o dano sofrido ao sentimento o íntimo já o dano material é o mal causado a patrimônio do qual pode ser restituído, recuperado.

Jorge Neto (2003, p. 747) conceitua que:

O dano moral como aquele que se opõe ao dano material, não afetando os bens patrimoniais propriamente ditos, mas atingindo os bens de ordem moral, de foro íntimo da pessoa, como a honra, a liberdade, a intimidade e a imagem.

O dano patrimonial, como o próprio nome infere-se às lesões ocorridas no patrimônio material de alguém, entendido este como o conjunto de bens e direitos valoráveis economicamente. Já o dano moral consiste no prejuízo ou lesão de direitos, cujo conteúdo é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro.

De acordo Pamplona Filho (2002, p. 48),

O dano patrimonial, como o próprio nome, refere-se às lesões ocorridas no patrimônio material de alguém, entendendo este como o conjunto de bens e direitos economicamente valoráveis. Já o dano não material consiste no prejuízo ou de direitos, cujo conteúdo não é pecuniário e nem comercialmente redutível a dinheiro.

Defende-se que a dor moral deixa feridas abertas e latentes que só o tempo, com vagar, cuida de cicatrizar, mesmo assim, sem apagar o registro. Enquanto que o dano material e propriamente o prejuízo no bolso, do qual e ressarcido.

Nesta mesma opinião Gomes relata que:

O dano material é todo aquele que causa lesão patrimonial direta ou pecuniária para a parte lesada. A distinção entre dano patrimonial e não patrimonial é de todo relevante; os danos materiais correspondem aos prejuízos de ordem econômica, causados aos bens patrimoniais da vítima, enquanto que os danos morais são aqueles que interferem nos sentimentos de

estima da pessoa, como também na imagem da pessoa jurídica. Nota-se que o Dano Moral tecnicamente pode ser chamado de Dano Imaterial, Pois não produz conseqüências prejudiciais no patrimônio do ofendido. E o Dano Material atinge diretamente a riqueza²

Para Santos (2001, p. 127), “a conclusão, mínima e direta, é que o dano patrimonial afeta o bolso, enquanto o moral perturba o espírito”.

O dano moral é causado a pessoa em si mesma, considerada sob ao aspecto psicológico ou moral, que atinge o corpo. O dano material é típico da sociedade capitalista e de consumo, na qual o valor dos bens concretos de sobrevivência, conforto ou ostentação suprema.

Segundo Lobregat (2001, p. 48)

O primeiro critério de diferenciação reside nas conseqüências geradas diretamente do efeito danoso. Pois, enquanto os danos materiais representam sempre privação de gozo dos bens materiais, ou diminuição do patrimônio econômico, resultante de lesão causada por terceiros, os danos morais, a seu turno, consubstanciam-se em dor, angústia, desgostos, aflição espiritual, humilhação e sofrimento íntimo, sem qualquer repercussão sobre o patrimônio, presente ou futuro do lesado.

O dano moral é o que se atinge o sentimento, o íntimo o mais profundo do ser humano, que uma vez ferido causa dor e angustia, embora seja reparado com indenizações, sendo que o dano material é um prejuízo nos bens de uma pessoa. O dano material há a reposição do patrimônio danificado, e o dano moral não se tem como repor as coisas, a não ser compensando a vítima com objetivo de diminuir seus efeitos.

² Disponível em : <<http://jus.2uol2.com.br/doutrina/texto.asp?id=3779&p5>> Acesso em 25 abr. 2009

1.3 Provas

Em sentido amplo, tendo meio suscetível de demonstração a verdade de um argumento, através de razões podendo ser de testemunho, documento com que se mostre a verdade de alguma asserção ou tese.

No direito em sentido objetivo, todo meio lícito empregado pela parte ou interessado na demonstração do outro que alega.

Magalhães relata sobre a importância da prova(2004, p.111)

A prova é tão importante para o processo que sem ela este não poderia substituir, pois quem não pode provar nada tem. Não se pode, toda via desconsiderar o aspecto subjetivo da definição, qual seja, o da convicção do próprio juiz. Daí definir-se a prova processual como todo meio lícito e suscetível de convencer o juiz da verdade de uma alegação da parte.

Como ocorre em qualquer ação judicial, existe a necessidade de se provar os fatos alegados. No entanto a prova judicial reveste-se de um conteúdo finalístico marcante, qual seja o convencimento do juiz.

A prova é de tal importância em um processo que esta contida no artigo 282 do código de processo civil, no qual transcreve os requisitos básicos para a petição inicial. Demonstrando assim a sua fundamental necessidade no decurso do processo, pois e de acordo com a provas existentes que o juiz define sua sentença , por que se baseia que através das provas está a verdade. *in verbis*

Art. 282º- A petição inicial indicará:

VI- As provas com que o autor pretende demonstrar a verdade dos fatos alegados.

1.4 Prova do dano moral

A prova no dano moral tem um maior nível de dificuldade de ser provada. Devido ser um dano a integridade a moral e não ser provada com documentos ou até mesmo testemunhas. O dano moral causa prejuízo ao sentimento humano então não existe exames médicos para se provar esta lesão.

Assis transcreve a dificuldade em se provar o dano moral.

A lesão, na maioria das vezes, não é facilmente identificada. O dano moral atinge, fundamentalmente, bens incorpóreos, a exemplo da imagem, da honra, da privacidade, de auto-estima. Compreende-se, nesta contingência a imensa dificuldade em provar a lesão.

O autor coloca esta dificuldade argumentando se do fato de que uma pessoa não pode sentir o que a outra sente, o constrangimento de um não é igual ao de outro. Portanto como se prova sentimentos.

1.5. Caracterização do dano moral

Ocorre a caracterização de dano moral trabalhista quando, o dano é sofrido no ambiente de trabalho ou em resultado dele.

Para Martins o dano mora trabalhista e:

A prática do ato lesivo da honra e boa fama, pelas partes opostas da relação de trabalho subordinado em sua vigência ou, embora após seu término, quando o ato lesivo fizer correspondência a fatos ocorridos no tempo de seu vigor³

O mundo tem evoluído muito e por isto os usos e costumes se alterado com o tempo, mas a moral ainda e uma das tradições que o ser humano resguarda e protege, tendo em vista que toda pessoa visa ter uma boa índole e imagem perante a sociedade.

Florindo (ano 1999, p. 41) salienta que,

Na vida em sociedade, estamos sempre sujeitos a causar um dano ou então a sofrê-lo. Na relação de empregado, a questão não é diferente. Desta forma os Danos Morais são lesões que podem ser sofridas tanto por pessoas físicas ou jurídicas.⁴

Todo ser humano pode cometer erros e não só a pessoa na forma do empregado pode ser alvo do dano moral, desta forma o empregador também esta sujeito a sofrer um dano moral. Configura-se dano moral trabalhista, quando ocorre no âmbito do trabalho pondo a reputação, dignidade e decoro é violado por atos abusivos ou acusações infundadas.

Para Santos (2002, p. 97):

O dano moral trabalhista pode ocorrer por um ato lesivo praticado por um ato lesivo praticado por um dos integrantes na relação de empregado, como também por força de uma alteração do contrato de trabalho. Com efeito, o dano moral trabalhista pode ocorrer em ambas as direções, consistido em uma via de duas mãos e pode ser responsabilidade do empregado ou do empregador.

O Dano Moral trabalhista ocorre em qualquer momento, podendo ser antes da contratação, durante o período de trabalho e após o termino de contrato. Para que seja

³ Idem

⁴ Disponível em : <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.Asp?id=121>>. Acesso em 28 abr. 2009.

configurado o dano moral e necessário que primeiro o impulso do agente cause resultados de sofrimento, angústia a vítima. Causando assim um dano a sua alma, ferindo sua moral.

O dano moral trabalhista ocorre em qualquer momento, podendo ser antes da contratação, durante o período de trabalho e após o término de contrato. Para que seja configurado o dano moral e necessário que primeiro o impulso do agente cause resultados de sofrimento, angústia a vítima. Causando assim um dano a sua alma, ferindo sua moral.

No passado, era de manifesta impropriedade invocar-se dano moral com relação a uma pessoa jurídica, uma vez que tal dano se caracteriza pela ofensa a bens morais de uma pessoa física, como a sua liberdade, sua honra, ou de sua família.

Em outras palavras, basta a perturbação feita pelo ato nas relações psíquicas (ofensa à honra, difamação ou injúria), na tranquilidade, nos sentimentos e nos afetos de uma pessoa, para produzir uma discriminação no gozo do respectivo direito de responsabilidade do empregado quanto do empregador.

A Constituição Federal de 1988 encerrou a polêmica travada sobre a reparação do dano moral, ao permiti-la expressamente, em seu artigo 5º, incisos V e X, - cujo texto, não faz distinção entre pessoa física e jurídica, como beneficiárias do direito à indenização, *in verbis*:

Artigo 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 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 passado, era de manifesta impropriedade invocar-se dano moral com relação a uma pessoa jurídica, uma vez que tal dano se caracteriza pela ofensa a bens morais de uma pessoa física, como a sua liberdade, sua honra, ou de sua família.

Em outras palavras, basta a perturbação feita pelo ato nas relações psíquicas (ofensa à honra, difamação ou injúria), na tranquilidade, nos sentimentos e nos afetos de uma pessoa, para produzir uma discriminação no gozo do respectivo direito de responsabilidade do empregado quanto do empregador.

No entendimento de Santos (2001, p. 116) a caracterização do dano moral se da em razão.

O que caracteriza o dano moral é a consequência de algum ato que cause dor, angústia, aflição espiritual. É a maneira como esse dano pode ser projetado na esfera pessoal e de relação do indivíduo.

Seu elemento característico é a dor, envolvendo os sofrimentos meramente físicos. Danos morais são os decorrentes das ofensas à honra, a paz interior de cada pessoa, as crenças íntimas aos sentimentos afetivos.

Para dar continuidade a pesquisa, irá ser aprofundado a questão do dano moral na órbita do trabalho, do qual se denota a importância da relação de trabalho entre o empregado e o empregador, é as fases em que se pode ocorrer o dano moral trabalhista, sendo constatado três fases, fase pré-contratual, execução do contrato e pós-contrato. Estas fases são determinantes por que são quando ocorre o dano moral, também será mostrado que o dano pode partir de ambas as partes (empregador e empregado).

2 O DANO MORAL NA ÓRBITA DO DIREITO DO TRABALHO

2.1 Trabalho, trabalhador e empregador

É fundamental esclarecer neste trabalho, o que é uma atividade que produz bens ou serviços, e também do trabalhador que e aquele que trabalha, é vive do próprio trabalho, sendo que o trabalhador e um assalariado. Trabalho e mais do que sobrevivência, e uma das expressivas manifestações do ser humano, a razão pela qual se faz um trabalho esta ligada a quem a pessoa e refletindo a sua auto-imagem, desta forma constitua a realização pessoal ou a destrói.

Na teoria de Borges (1998):

O significado do trabalho varia individualmente e assume aspecto de um caráter social, associado às condições históricas da sociedade, onde os mesmos indivíduos estão inseridos e podem ser tomados como uma representação social”.⁵

Ele demonstra que o trabalho refere-se moralmente na sociedade, pois trabalho está ligado a valores sociais. É de acordo com o trabalho que a pessoa desenvolve tem se o respeito na comunidade, por este motivo o trabalho tem o papel não só de subsistência mas de representação.

⁵ Disponível em: <<http://mail.com.br;8080/revista-nova/a2-v3/artigo-3.php>> Acesso em 12 mai. 2009.

2.2 Dano moral trabalhista

O dano moral no trabalho acontece devido a relação de trabalho que envolve trabalhador e empregador, no âmbito do trabalho a uma com vivência entre as partes, já que se trabalha durante oito horas por dia. Diante deste fato se vê que a relação de convívio aprofunda com o passar do tempo, mas o ambiente de trabalho deve conter respeito mútuo.

Pode-se notar, em uma análise mais profunda, que, se em algum âmbito do direito o conceito de dano moral pode ter alguma aplicação é, precisamente, no do trabalho, pois, como já afirmava Carrion (2007, p.384):

A razão de subordinação a que está sujeito o trabalhador na satisfação de seu débito leva a que a atuação da outra parte, que dirige esta atividade humana, possa menoscar a faculdade de atuar que diminui ou até frustra totalmente a satisfação de um interesse não patrimonial.⁶

Acontece muitos casos de danos morais no trabalho, em decorrência da subordinação do empregado que muitas das vezes se submete a todo tipo humilhação por necessitar de um emprego. Também ocorre a difamação por parte do empregado que fala mal de seu patrão.

Já afirmava o mestre Süsskind:

O cotidiano da execução do contrato de trabalho, como o relacionamento pessoal entre o empregado e o empregador, ou aqueles a quem este delegou o poder de comando, possibilita, sem dúvida, o desrespeito dos direitos da personalidade por parte dos contratantes. De ambas as partes, convém enfatizar, embora o mais comum seja a violação da intimidade, da vida privada, da honra ou da imagem do trabalhador. Diz ainda que o dispositivo constitucional (art 5º, X) tem destinação ampla, sem fronteiras predefinidas, não se restringindo a relações humanas de certos ramos do Direito.⁷

⁶Disponível em [uj.com.br/publicações/doutrinarias/default.asp?action=doutrina&iddoutrina=1404](http://www.uj.com.br/publicações/doutrinarias/default.asp?action=doutrina&iddoutrina=1404) acesso em 12 mai. 2009

⁷Disponível em [uj.com.br/publicações/doutrinarias/default.asp?action=doutrina=1404](http://www.uj.com.br/publicações/doutrinarias/default.asp?action=doutrina=1404). acesso em 12 mai. 2009

Ele afirma em poucas palavras que embora acha a hierarquia, entre patrão e empregado deve se observar o que garante a carta magna que todos são iguais perante a lei.

2.3 Fases em que se pode verificar o dano moral trabalhista

Existem processos, pelos quais são percorridos para haver a contratação do funcionário. É nesse percurso que ocorre danos morais contra o empregado. O que poderia ser um simples emprego, pode se tornar uma humilhação na vida. O dano moral no âmbito laboral pode ocorrer em várias fases da relação de emprego. Este capítulo tem como escopo analisar isoladamente cada uma dessas fases onde é possível a sua ocorrência.

Com relação ao contrato de trabalho, que passa necessariamente por uma relação de trabalho firmada entre o empregador e o empregado, a qual não prescinde de um contrato que, como qualquer outro, devem ser executado de boa-fé, e que o princípio da execução contratual de boa-fé tem, principalmente, um alto sentido moral.

É certo afirmar que o Dano Moral sofrido pelo empregado pode-se dar em quaisquer das fases contratuais. Desta forma será analisado a seguir isoladamente a cada uma das fases onde se ocorre o Dano Moral.

2.3.1 Fase pré-contratual

A fase pré-contratual acontece no início das conversações, entre empregado e empregador. Esta fase é de conversações onde se analisa o perfil do funcionário, mas ocorre, que infelizmente não é só analisado a capacidade do futuro funcionário e sim sua aparência e escolhas de vida pessoal.

Como por exemplo escolha sexual, quando mulher se tem filhos que ainda são crianças, distinção de cor raça, e varias outras exigências que levam ao constrangimento de uma pessoa ao ter que passar por uma entrevista.

O Min. João Oreste Dalazen cita dois exemplos bastantes elucidativos, como, por exemplo, situações em que as empresas, “ainda no curso das tratativas para a admissão, lesam a honra do pretendente ao emprego, divulgando, por exemplo, que a contratação não se deu porque o(a) candidato(a) é cleptomaniaco, homossexual, prostituta, aidético, etc.”. Ou ainda quando há promessa de contratação do empregado. Essa hipótese ocorre quando um empregador pré-ajusta a contratação de um empregado, um executivo, que avençou salário, fez exames médicos, enviou a sua CTPS para anotação, etc. O empregado executivo, com prazo ajustado para iniciar as suas atividades na nova empresa, pede demissão do seu trabalho atual, aluga imóvel na cidade da empresa contratante, transfere seus filhos de colégio, etc. e, de repente, é surpreendido quando do cancelamento do contrato. É irrefragável que o executivo, porque também é empregado desde que não se afigure como o capitalista proprietário, tem direitos à indenização por danos morais e materiais.⁸

Segundo Santos (2002, p. 132), “no tocante á lista negra, independentemente da natureza do registro feito sobre o trabalho precedente ou não, a violação resta caracterizada pela simples existência do nome do ex-empregado na lista ou mecanismo similar”.

O autor também afirma que, nesta fase, ocorre a lesão á honra também manifesta quando o empregador divulga, no interior da empresa, ou fora dela, que determinado trabalhador não foi admitido por sua empresa por ser homossexual ou cleptomaniaco.

O período pré-contratual diz respeito ao período anterior á efetiva contratação do empregado, fase na qual este e submetido a seleção através de exames de perfil e capacidade laborativa.

A possível lesão a ser sofrida por um empregado, nas fases pré-contratuais do trabalho, vem criando forças no ordenamento jurídico nacional, podendo ser citado que em suma, proíbe a adoção de qualquer pratica discriminatória e limitativa para efeito de acesso á

⁸Disponível em <adogado.adv/artigos/2001/edsonramanuskas/danomoltrabalho.htm> acesso em 12mai. 2009

relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

Para Souza (1998, p. 333),

A boa-fé deve estar presente durante todo esse processo preliminar, bem assim a seriedade. Ocorrendo que, nesta fase, uma das partes – que o prometente emprego ou o promitente empregador – venha a causar dano á outra, máxime moral, a reparação deverá se deferida. Pense-se no empregador que, acreditando na seriedade da proposta de determinado profissional, vem a despedir alto funcionário seu com a finalidade de substituí-lo pelo contratado. Ou ainda o inverso: caso de um profissional que deixa dada empresa para, atendendo ao canto da seria da policitante no sentido de para ela trabalhar, percebe depois que tudo não passou de uma jogada com a mera finalidade de enfraquecer o concorrente, vindo a perder por consequência – o empregado anterior, a posição social e a credibilidade.

O autor refere-se primeiro na troca de funcionário na qual o futuro empregado das qualificações das quais não conseguirá desempenhar, enganando o empregador e gerando uma demissão, o segundo vê se claramente a jogada para se prejudicara outra empresa. Em ambos os casos mostra o desrespeito ao trabalhador, o primeiro que descarta o seu funcionário simplesmente por uma proposta melhor, e outro que para prejudicar o seu concorrente prejudica o funcionário da empresa concorrente.

Segundo Souza (1998, p. 351), “dá-se quando o empregador oferece empregos a determinados profissionais que, atendendo á oferta e preenchendo todos os requisitos exigidos, acabam não sendo contratados, por serem pessoas determinada deficiência física.”

Ele demonstra a discriminação, que ocorre no momento de contratação que mesmo preenchendo os requisitos de um bom trabalhador, não atende a uma boa aparência.

2.3.2 Na fase de execução do contrato

Na fase de execução de contrato, ocorrem vários casos de dano moral contra o empregado, isso porque o empregador de certa forma se aproveita da condição de patrão cometendo assim descasos com seus funcionários. Pois ele de certa forma acredita que não será punido pelo fato do seu funcionário precisar do emprego.

Segundo Santos (2002, p. 136):

Neste período é raríssimos os casos em que a demanda judicial do empregado contra o empregador, devido ao medo de que se possa sofrer retaliações como forma de represália à sua atitude. Assim, segundo o autor, se o empregado ajuizar uma ação contra o empregador no curso de seu contrato laboral e continuar exercendo seu ofício normalmente, a experiência nos ensina que certamente passará a sofrer algum tipo de discriminação ou sanção por parte do empregador.

A fase contratual pode ocorrer quando o empregador deixa de cumprir certas obrigações derivadas do contrato, como as de higiene e segurança do trabalho, de respeito à personalidade e dignidade do trabalhador e principalmente a de boa-fé, que é a base da disciplina contratual.

Florindo (1999, p. 47) esclarece que o trabalhador, por figurar na relação subordinada como a parte mais fraca, posto que desvalido economicamente, é certo que na prática sofre algum dano moral decorrente da relação de emprego.

Sousa enfatiza o poder que tem o empregador, por conceder empregos (1998, p. 351):

Frisa que o poder disciplinar coloca nas mãos do empregador a possibilidade de punir os trabalhadores que venham a cometer falta durante o contrato de trabalho. Contudo, tal poder não é infinito, devendo a sanção ser de acordo com a proporcionalidade e gravidade do ato a se punir, observando-se sempre a linha divisória entre o uso e o abuso desse poder. Em seguida,

reforçando seu entendimento, o autor afirma: “Abusando de tal direito, o que ficará basicamente demonstrado na ação que vêm a anular, por exemplo, a pena injustamente imposta, a dignidade do trabalhador ferido, abrirá para o empregador o dever de reparar o dano moral.

Em seu artigo Braga relata sobre a revista íntima, e constrangimento passado pelo empregado.

Revista íntima de empregados por parte do empregador para evitar furto de produtos vendidos no estabelecimento.

Doenças profissionais adquiridas pelo trabalhador em virtude de descumprimento de normas de higiene do trabalhador pelo empregador⁹.

Ao se revistar em empregado causa-lhe um constrangimento, humilhação, pois naquele momento o patrão está de certa forma o chamando de desonesto não acreditando em sua honestidade. Esta revista causa um dano moral, trazendo dor e vergonha sentimentos que levam até mesmo a uma depressão. Refere-se também de pessoas que por trabalharem em más condições adquiriram doenças, por falta de higiene ou de máquinas para proteção.

A intenção do empregador era “ter o total controle de horários de trabalho, das saídas dos empregados para uso de banheiros, bem como com a finalidade de intimidá-los”, informou o Tribunal Regional da 3ª Região, ao confirmar a sentença do primeiro grau. O fato aconteceu em janeiro de 2001 e foi reclamado por um empregado que trabalhou na empresa por dois anos e meio, até meados de 2003.

Ao argumento da Peixoto de que não houve divulgação de imagens que pudessem provocar constrangimento ou “abalo à moral” do empregado, porque as câmeras eram falsas, o ministro Waldir Oliveira da Costa, na sessão de julgamento, ressaltou que “o fato de não haver divulgação do evento danoso não significa desoneração da responsabilidade civil; ao contrário, se houvesse divulgação agravaria o dano e isso repercutiria na indenização – a divulgação é causa de agravamento”, explicou.

Lelio Bentes concluiu afirmando que a “conduta da empresa extrapola os

⁹ Disponível em <https://www.ucpel.tche.br/ojs/index.php/Direito/article/view/213/184> acesso em 13 mai. 2009

limites de seu poder de direção e, por si só, causa constrangimento ao empregado, com nítida violação do seu direito à intimidade”, como estabelece o artigo 5º, X, da Constituição da República. Seu voto decidindo por não conhecer (rejeitar) o recurso da empresa foi seguido unanimemente pela Primeira Turma, de forma que ficou mantida a condenação.¹⁰

Ao ministro Waldir Oliveira da Costa ficou comprovado claramente o dano moral, na qual o empregador usa de meios escrupulosos para intimidar seus empregados, mesmo com a justificativa que as câmaras não estavam ligadas só o constrangimento delas terem sido estaladas já bastava para classificar o dano moral. Embora tenha ocorrido o dano moral durante o contrato o ex-empregado só teve coragem de denunciar o abuso do patrão quando não trabalhava mais na empresa.

2.3.3 Fase de pós-contrato

Ao término de um contrato tem-se a idéia de que foi encerrado naquele momento todos os vínculos trabalhistas. De certa forma sim, mas ocorre casos em que o empregador começa a fornecer informações desabonadoras do seu ex-empregado, dificultando assim que ele consiga um novo emprego.

Souza (2001, p. 352) defende que:

A rescisão de um contrato de trabalho às vezes pode deixar traumas emocionais. E essa emoção contida poderá aflorar quando, em algum momento, o empregador se vê solicitado a prestar informações de determinado trabalhador que fora seu empregado. Ou seja, pode resultar que ele não resista ao impulso e passe a efetuar referências desabonadoras não demonstráveis, fazendo com que seu ex-empregado não obtenha novo emprego. Portanto terá havido lesão ao direito personalíssimo de trabalhar, embora também tenham sido lesados outros direitos, como a honra.

Na Consolidação das Leis de Trabalho (2009), *in verbis*: art. 29, §4º e vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras á conduta do empregado em sua Carteira de trabalho e Previdência Social. Estas anotações são proibidas por lei, por tais poderão dificultar o empregador a conseguir um novo emprego, prejudicando-lhe sua vida pessoal e financeira.

A respeito da dispensa do empregado Santos entende que (2002, p. 141):

Inúmeras vezes ocorre a perpetração do ato ilícito contra o trabalhador, ou vice-versa, no exato momento da dispensa do empregado. Ora, é justamente neste momento que geralmente os ânimos estão mais exaltados, seja por parte do obreiro, ou do empregador, desencadeando o cometimento do ato ilícito, através de frases, gestos, palavras ou ações, de forma direta ou perante terceiros.

Relata o autor que no momento da despedida do funcionário, é que ocorre o dano moral este fato acontece por que o ser humano muita das vezes perde o controle emocional, ocorrendo assim palavras agressivas. Pode ocorrer de ambas as partes do funcionário irritado por perder seu emprego, e do empregador que ao despedir seu funcionário já demonstra que não está satisfeito com sua conduta.

Consolidação das Leis Trabalhistas (2009), *in verbis*: Artigo 482- “Constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho do empregado: g-Violação de segredo da empresa.

O artigo 482 CLT e bem claro quando se refere ao ex-empregado que revela segredos da empresa pela qual prestou serviços. Estas informações podem vir a prejudicar a empresa. Este fato da total direito ao empregador de pleitear uma ação por danos morais, contra o seu ex- funcionário.

Consolidação das Leis Trabalhistas (2009), *in verbis*:

Artigo 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
e)- praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo de honra e boa fama,

No artigo 483, letra e relata claramente o direito do empregado de pleitear ação contra o dano moral, não só se referindo a ele, mas também abrangendo sua família que se tem o mesmo direito resguardado.

No capítulo três será discorrido se o dano moral deve ser indenizado, mostrando duas correntes, a negativista e a positivista, onde autores defenderam que o dano não tem preço e outros que mostram que é a única forma de se reparar o mal feito. Falará a respeito de qual lei os juízes pode se embasar para se determinar o quanto deve ser as indenizações a serem pagas, para não correrem o risco de haver injustiças.

3 QUESTÃO CONTROVERSAS ENVOLVENDO O DANO MORAL TRABALHISTA

3.1 O dano moral deve ser indenizável ou não

A dificuldade de determinar o quanto se deve pagar, faz com que haja divergência entre os doutrinadores. Uns defende a corrente negativista onde o dano moral não tem preço, portanto as indenizações não reparam o dano. Outra corrente os afirmativas alegam que a indenização não repara o dano moral, mas ameniza o mal sofrido tornando-se como papel de compensação.

A dor tem preço? Quanto valeria o constrangimento, que uma pessoa sofre sobre sua moral? Por não poder se calcular, ou recompensar ao máximo a dor de uma pessoa, é que se tem divergências entre os doutrinadores acerca da reparabilidade. Ao se receber por uma ação de dano moral trabalhista, houve reparabilidade do dano sofrido ou não?

Segundo Silva (2004, p. 30), "a corrente negativista, representada por autores como Gabba e Savigny, opunha-se à reparação, em pecúnia, da lesão à moral sob vários fundamentos". Dentre eles o de que seria imoral indenizá-lo pelo fato de a dor não ter preço. Outro argumento desta corrente é o de que esta espécie de dano produz ofensa de caráter transitório, não necessitando, portanto, de ser compensada por meio de indenização.

O autor transcreve os pensamentos de Gabba, para poder assim demonstrar a corrente negativista Silva, que defende ferreamente que o dano moral não tem preço. (2004, p. 30):

Um dos principais argumentos esgrimidos por GABBA para condenar a indenização por dano moral foi o de que este é transitório, desaparecendo depois de algum tempo. Em primeiro lugar, que nenhuma norma exige a permanência do dano; que a experiência da vida nos mostra hipóteses em que o dano moral é totalmente permanente, chegando a durar toda a vida, como a lesão sofrida por uma mãe na morte de um filho.

A comparação da dor de um dano moral, á perda de um filho o autor demonstra claramente sua teoria de que a dor não tem preço e não e algo que se possa recompensar. Pois ora ao se perder um filho por mais que se passe os anos nunca se apagara da mente da mãe as lembranças e a dor de ter perdido seu filho, que gerou em seu ventre.

Tem se também os doutrinadores que defendem que o dano moral e de difficil reparação, mas que através de indenizações se torna um forma de amenizar a dor, de se punir e evitar novos danos.

O Mestre Yussef, em sua festejada obra Dano Moral, preconiza a respeito:

Diversamente, a sanção do dano moral não se resolve numa indenização propriamente, já que a indenização significa eliminação do prejuízo e das suas conseqüências, o que não é possível quando se trata de dano extrapatrimonial; a sua reparação se faz através de pagamento de uma certa quantia de dinheiro em favor do ofendido, ao mesmo tempo que agrava o patrimônio daquele, proporciona a este uma entre os que repeliram enfaticamente tal entendimento.

[...] existe uma verdadeira logomaquia nesse argumento. Que tal equivalência não existe não há duvidar. Concluir daí para a não-reparação é o que reputamos sem lógica. Realmente, a equivalência não se verifica, nem mesmo entre os meios morais. Nada, pois, equivale ao mal moral; nada pode indenizar os sofrimentos que ele aflige. Mas o dinheiro desempenha um papel de satisfação ao lado de sua função equivalente. Nos casos de prejuízo material esta última prepondera; nos de prejuízo moral a função do dinheiro é meramente satisfatória e com ela reparam-se não completamente, mas tanto quanto possível, os danos de tal natureza.¹⁰ reparação satisfatória.

O dinheiro será uma foram de punição ao agressor e recompensa à vítima, se sabe que não ira acabar com o mal causado a lesão sofrida. Mas de certa forma da ao ofendido uma sensação de que o mal do qual ele passou, não foi deixado impune, havendo assim uma certa reparação.

De acordo coma conclusão do Professor Wilson pode-se ver que é a única forma de se recompensar o mal sofrido:

¹⁰Disponível em www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=962 acesso em 18 junho 2009

Reparar, em verdade, o dano moral, seria assim buscar, de um certo modo, a melhor maneira de se contrabalançar, por um meio qualquer, que não pela via direta do dinheiro, a sensação dolorosa infligida à vítima, ensejando-lhe uma sensação outra de contentamento e euforia, neutralizadora da dor, da angústia e do trauma moral¹¹.

E, como muito bem lembra Reis (2002, p. 187),

Com a prestação pecuniária o que se visa não é diretamente extinguir a dor com a aplicação de um preço ou antídoto; não é extraí-la pondo-lhe no lugar a moeda, como ficou esclarecido. O que se faz é outra coisa, é procurar para o lesado um conjunto de sensações agradáveis, motivo de satisfação e de emoções, segundo a sua inclinação e o seu temperamento, de sorte a criar condições que, se não chegam a suprimir o sentimento de pesar, de certo podem atenuá-lo, tornando-o mais suportável e menos prolongado.

A indenização e como forma de certa maneira trazer, a satisfação se dará na justa medida do abalo sofrido, a indenização não é para trazer enriquecimento por esta razão deve se calcular o dano sofrido, na medida que for suficientemente expressiva para compensar a vítima pelo sofrimento, tristeza ou vexame sofrido.

Quanto à reparação do dano moral, Pereira (1999, p. 317-318) disciplina ainda:

(...); pôr nas mãos do ofendido uma soma que não é um pretium doloris, porém um meio que pode amenizar a amargura da ofensa e, de qualquer maneira, o desejo de vingança. Na ausência de um padrão ou de uma contra-prestação que dê o correspectivo da mágoa, o que prevalece é o critério de atribuir ao juiz o arbitramento de indenização (...), moderadamente arbitrada (...). A indenização não pode ter o objetivo de provocar o enriquecimento do ofendido, para que não se converta o sofrimento em móvel de captação de lucro.

Os juízes ao julgar tais ações devem ser preponderantes para não causar o enriquecimento, porque a indenização tem o intuito de punir e reparar o erro não de

¹¹ Idem

enriquecer. Diante deste fato os juízes são preponderantes colocando de uma certa forma na balança o mal causado e o tanto a ser reparado.

3.2 A fixação do quantum debeat

A uma dificuldade em se calcular o valor das indenizações por danos morais, pois não se pode se medir (com exames médicos ou provas documentais) o quanto se feriu a moral de um ser humano. Para auxiliar os juristas a tomarem estas decisões eles se amparam em duas leis.

Florindo (1999, p. 185) compartilha este mesmo entendimento ao dizer: “Sabe-se perfeitamente, que o juiz do trabalho, pode socorrer-se, quando compatível, da aplicação subsidiária do Código Civil Brasileiro, por autorização expressa do artigo 8º, parágrafo único do texto celetista.”

Primeiro na Lei de Introdução do Código Civil no seu artigo 4º, autoriza os juízes a decidir a causa, isto nos casos em que as leis foram omissas. “Artigo 4º- Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.”

Na Consolidação das Leis Trabalhistas também remete esta autoridade ao juiz em seu artigo 8º. *in verbis*:

Artigo 8º- As autoridades administrativas e a justiça do trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforma o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e , ainda de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse publico.

Delgado (1995, p. 175), conceitua que “atribui-se ao juiz a competência para fixar o quantum subjetivamente correspondente á reparação / compensação da lesão, sendo este o sistema adotado no Brasil.”

Como não a uma lei que se determine o quantum indenizatório, alguns júrís tas tem se orientado pela Lei 4.117/62, do código brasileiro de telecomunicações. Este fato ocorre porque a uma previsão para ação de dano moral, embora não seja um dano moral trabalhista, *in verbis*:

“Artigo 84º - Na estimação do dano moral, o juiz terá em conta notadamente a posição social ou política do ofensor, a intensidade do ânimo de ofender, a gravidade e a repercussão da ofensa”.

Artigo 84º parágrafo primeiro O montante da reparação terá no mínimo de 5 (cinco) e o máximo de 100 (cem) vezes o maior salário-mínimo vigente no País. (foi revogado pelo decreto nº 236, de 28.2.1967).

Pamplona Filho (2002, p. 179) como subsídio interessante de ser utilizado, prevê:

Na estimação do dano moral, o Juiz terá em conta notadamente a posição social ou política do ofensor, intensidade no ânimo de ofender, a gravidade ou a repercussão da ofensa” ou o artigo 53 da Lei de Imprensa - Lei 5.250 de nove de fevereiro de mil novecentos e sessenta e sete - que dispõe: “No arbitramento da indenização em reparação de dano moral, o Juiz terá em conta, notadamente: I – A intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade, a natureza e repercussão da ofensa e a posição social do ofendido.

A respeito da utilização, pelo Juiz, de dispositivos de outros ramos do Direito com a finalidade de se definir a quantia indenizatória a ser paga ao ofendido em seu âmago, Costa (2002) diz que o sistema ou método suscetível de ser adotado para tal finalidade, tem ligação com a utilização dos parâmetros estabelecidos na legislação civil - artigo 953, *caput* do Código Civil atual – além do artigo 49 do Código Penal, aplicados subsidiariamente - artigo 8º da CLT.

De acordo com Costa (2002), elementos objetivos e subjetivos constantes do artigo 53 da referida Lei de Imprensa, aplicados por analogia, também são valiosos subsídios que não de ser levados em conta na dosagem da indenização do dano não material.

Para Pamplona Filho (2002), interessante constatação é a utilização, em diversos acórdãos, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no artigo 478 da Consolidação das Leis Trabalhistas, como critério subsidiário para fixar a indenização pela lesão à moral.

Com efeito, dispõe o referido dispositivo, *in verbis*:

Art. 478. A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.

§ 1º O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.

§ 2º Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base 30 (trinta) dias.

§ 3º Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 220 (duzentos e vinte) horas por mês.

§ 4º Para os empregados que trabalhem à comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 5º Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante 30 (trinta) dias.

O próximo capítulo será decisivo para a conclusão deste estudo, pois durante todo o tema abordado tratou-se a respeito de dano moral do trabalho (o dano causado devido a relação trabalhista entre empregado e empregador) então será abordado a questão da justiça competente para julgar ações de dano moral decorrentes de uma relação trabalhista, onde serão expostas as correntes existentes. Embasado nesta decisão de qual justiça poderá julgar estas lides será exposto o prazo prescricional para tais ações, mostrando os prazos do código civil e o da constituição federal.

4. A QUESTÃO DA JUSTIÇA COMPETENTE PARA JULGAR AÇÕES PLEITEANDO INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL ORIUNDO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Neste momento se chega a um ponto culminante a respeito do dano moral no âmbito do trabalho. Qual justiça esta competente para julgar tais ações? A justiça como ou a especializado, no decorrer deste capítulo será esclarecido, esta discussão com base em doutrinadores e jurisprudência., para que então não seja a vitima mais uma vez lesada correndo o risco de propor uma ação no fórum do qual não e sua competência.

Segundo Costa (2002, p. 73):

Surgiram, então, duas correntes doutrinárias com posições diametralmente opostas. A primeira advogando a competência da justiça do trabalho para julgar o pedido de reparação por danos morais, em que tenha sido agente qualquer um dos partícipes da relação empregatícia. A segunda negando a competência da justiça Especializada para dirimir esse tipo de conflito de interesses, por se tratar de material pertencente ao Direito Civil, caso em que exame compete á justiça comum.

O autor ainda mostra então uma discussão, de qual justiça seria a competente, mais a frente ele relata um grande defensor de que a justiça competente e a comum.

Dentre os defensores mais ferrenhos da corrente que nega á justiça do trabalho e competência para as ações assentadas em danos morais ocorrentes nas relações de trabalho, avulta Júlio Bernardo do Campo, magistrado trabalhista mineiro e professor universitário. Seus argumentos em prol da incompetência da justiça do trabalho.

Na Constitucional Federal brasileira de 1988, expressa em lei que a competência material da Justiça do Trabalho. Quando se torna a justiça do trabalho competente e para que ela tenha o poder de julgar tantos os dissídios que já estão previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas quanto aqueles, que ainda não tem previsão na lei, mas ocorreram em decorrência de vínculos trabalhistas,*in verbis*:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar.

I - As ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

IV- As ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

Um bom exemplo disso é a recente Lei 8.984/95, que, em seu art. 1º, declara, *in verbis*:

Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios que tenham origem no cumprimento de convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos de trabalho, mesmo quando ocorram entre sindicatos ou entre sindicatos de trabalhadores e empregador.¹²

Outra hipótese é o permissivo. Art. 652, II, da Consolidação das Leis do Trabalho, que confere competência às Juntas de Conciliação e Julgamento para "os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice".¹³

Perante estes dois exemplos, pode se constatar que a justiça do trabalho e quem deve julgar, pelo motivo de que ela é especializada e competente para julgar ações que ocorrem em decorrência da relação trabalhista.

Contudo mesmo após a lei maior que rege o país sendo a Carta Magna conter em seu artigo 114, que a justiça competente para julgar ações ocorridas no âmbito do trabalho ser a justiça especializada (justiça trabalhista), ainda ocorrem casos em que a justiça comum continua resolvendo estes dissídios onde envolve empregador e empregado. Para estabelecer qual juízo (trabalhista ou cível) decidirá litígio cujo pleito seja ressarcimento por dano moral, é necessário definir, delimitar o que seja dano moral decorrente da relação de emprego.

Em franca contrariedade à tese aqui defendida da competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar pedido de indenização por dano moral decorrente da relação

¹²Disponível em jus.2.oul.com.br/doutrina/texto.asp?id=2080 acesso em 10 agosto2009

¹³Disponível em jus.2.oul.com.br/doutrina/texto.asp?id=2080 acesso em 10 agosto2009

de emprego, o Superior Tribunal de Justiça, em diversas decisões, vinha entendendo que a competência para este litígio é da Justiça Comum, conforme se verifica dos seguintes acórdãos:

Conflito de Competência - Justiça do Trabalho - Justiça Comum - Processual Civil - Conflito de Competência - Ação ordinária de indenização por danos morais e materiais - I - Pedido indenizatório, por danos materiais e morais, resultante de lesão pela prática de ato ilícito, imputada a empregado, na constância de relação empregatícia, que culminou em sua dispensa por justa causa. Matéria que não se sujeita à Consolidação das Leis do Trabalho. II - A Jurisprudência do STJ firmou entendimento no sentido de que a causa petendi e o pedido demarcam a natureza da tutela jurisdicional pretendida, definindo-lhe a competência. III - Conflito conhecido para declarar-se competente o Juízo Comum, suscitado. (STJ, 2ª Seção, Conflito de Competência/3.931-8, Rel. Min. Waldemar Zveiter, D.J. 22.03.93, p. 4501). Justiça Comum - Danos morais - Empregado - É da competência da Justiça Comum o processo e julgamento da ação de indenização, inclusive por danos morais, que o antigo empregado move a quem lhe foi empregador. Unânime." (STJ, 2ª Seção, Conflito de Competência 6141-5 - Rio de Janeiro, Rel. Min. Fontes de Alencar, DJ 07.03.94, p. 3612).

Competência. Conflito. Ação de Indenização por danos morais e materiais movida por ex-empregados contra ex-empregador. Natureza jurídica da questão controvertida. Pedido e causa de pedir. Matéria afeta à competência da Justiça Estadual.

I - A competência *ratione materiae* decorre da natureza jurídica da questão controvertida que, por sua vez, é fixada pelo pedido e pela causa de pedir.

II - A ação de indenização por perdas e danos morais e materiais ajuizada por ex-empregados contra ex-empregador, conquanto tenha remota ligação com a extinção do contrato de trabalho, não tem natureza trabalhista, fundando-se nos princípios e normas concernentes à responsabilidade civil" (STJ, 2ª. Seção, CC 11.732-1-SP, Ac. n.º 94/0037430-5, de 22.05.95, Rel. Min. Sávio de Figueiredo Teixeira; Suscte.: Junta de Conciliação e Julgamento de Caraguatatuba-SP; Suscdo.: Juízo de Direito da 1ª. Vara Cível de São Sebastião-SP).¹⁴

Ao se analisar estas sentenças verifica-se, que o Superior Tribunal de Justiça vinha entendendo que a Justiça do Trabalho era absolutamente incompetente para apreciar e julgar pleitos de reparação por dano moral. Mas também veremos algumas decisões do Supremo tribunal federal que entende que a justiça do trabalho e competente para julgar ações de dano moral decorrente da relação de emprego.

¹⁴

Disponível em jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2080 acesso em 10 agosto 2009

No dia dezessete de fevereiro deste ano, A Segunda Turma do TRT de Mato Grosso decidiu que a Justiça do Trabalho é competente para julgar ação de dano moral proposta pela filha de trabalhador que faleceu em virtude de acidente de trabalho.

O processo é originário da Vara Itinerante de Campo Novo do Parecis, vinculada à Vara do Trabalho de Tangará da Serra, e em sua decisão o juiz substituto Plínio Gevezier Podolan havia declarado que a Justiça do Trabalho era incompetente para julgar a ação e determinado a sua remessa à justiça estadual.

A reclamante recorreu ao Tribunal, pedindo a reforma da sentença para manter o julgamento da ação na vara trabalhista.

Por envolver interesse de menor, o Ministério Público do Trabalho foi chamado a se pronunciar e o fez através de parecer formulado pela procuradora Gabriela Tavares Miranda Maciel, que opinou pelo conhecimento e provimento do recurso.

A relatoria coube ao juiz convocado Paulo Barrionuevo, que entendeu que a razão está com a reclamante, uma vez que a emenda constitucional 45 é clara quando diz que cabe à Justiça do Trabalho "as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho". Além disso, segundo relator, o Supremo Tribunal Federal em julgamento de conflito de competência definiu que cabe à justiça trabalhista julgar esse tipo de ação.

Já sobre o fato de a ação ter sido proposta pela filha do empregado, que procura reparação de danos pessoais sofridos pela morte do seu pai ocorrida no trabalho, o magistrado transcreveu conclusão do desembargador Roberto Benatar em caso similar: "a pedra de toque para delimitar a competência material da Justiça do Trabalho reside justamente na existência de uma relação de causa e efeito entre a relação de emprego e os danos a serem reparados, pouco importando os titulares do direito subjetivo em questão."

Por fim, o relator concluiu pelo provimento do recurso e determinou o retorno dos autos a vara de origem para julgamento do mérito. A Turma, por unanimidade, acompanhou o voto.

Cabe, portanto a justiça do trabalho em julgar as ações trabalhistas decorrentes do dano moral no âmbito do trabalho. Esta tão chamada lista suja vem a prejudicar e muito o empregado, pois uma vez seu nome incluído correrá o risco de não conseguir mais entrar no mercado de trabalho. Outro fator que prejudica o empregado, é que, por medo de ver seu nome incluído nestas listas ele deixa de requerer seus direitos, agindo assim por medo.¹⁵

Após ter sido analisado vários doutrinadores e comprovar com alicerces nas leis da constituição federal que delegou no seu artigo 114º a competência a justiça especializada não se deve então mais que discutir qual é a competente para dirimir tais ações.

¹⁵Disponível em jus.2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2080 acesso em 20, outubro 2009

4.1 Prazo prescricional para o dano moral no direito do trabalho

Ao analisar prazo prescricional, denota-se duas correntes divergentes da qual ira ser esclarecido. Para que assim possa se dirimir qual o prazo prescricional para ações de dano moral trabalhista.

O dano moral não se trata de um crédito trabalhista e nem de reparação civil, pois não envolve dano patrimonial material. A reparação buscada decorre da violação de um direito humano fundamental inerente aos direitos da personalidade (integridade física e psíquica, intimidade, vida privada, dor, vergonha, honra, imagem das pessoas, na qual a Constituição Federal, assegurou o direito á indenização pelo dano material ou moral pertinente.

Uma corrente doutrinaria defende que pelo fato de ser de caráter pessoal, decorrente da responsabilidade civil, não e portanto do trabalho. Na questão decorrida no texto anterior foi visto autores que defendiam ferrenhamente que a justiça competente era a comum como por exemplo Julio Bernardo do Campo.

Eles embasam que o prazo prescricional deve ser o do código civil artigo 205. *in verbis*.

Art. 205º- A prescrição ocorre em dez anos, quando a lei não lha haja fixado prazo menor.

A outra corrente defende que o prazo prescricional deve ser o da constituição federal, já que no artigo 8ºconsolidação das leis trabalhistas, dispõe que quando a lei for omissa remete ao juiz e a constituição federal o direito de dirimir é julgar.

A legislação pátria em seu artigo 7º, inciso XXIX da constituição federal. *in verbis*

Inciso XXIX- ação, quando aos créditos resultados de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Embasado nesta lei o prazo prescricional a ser adotado deve ser o da constituição federal e também combinada com o artigo 11º da consolidação da leis trabalhistas , uma vez que a justiça especializada e a justiça trabalhista.

Art.11º- O direito de ação quanto a crédito resultantes das relações de trabalho prescreve:

I- Em 5 (cinco) anos para o trabalhador urbano, até o limite de 2(dois) anos após a extinção do contrato.

O autor Lobregat defende que o prazo deve ser o estabelecido na carta magna
(2001.p.127)

Neste passo, entre o dano moral sofrido e o ajuizado da ação necessário á obtenção da indenização, compensatória respectiva, não poderá transcorrer interstício temporal superior a cinco anos, devendo ser observado, também, o prazo de dois anos, cuja contagem tem início a partir da rescisão contratual. Como data limite para o respectivo aforamento.

O dano moral trabalhista decorre da relação de trabalho, no entanto nada mais justo do que o prazo prescricional a ser adotado o da constituição.

Salienta o ministro Dalazen, no voto quanto ao mérito do recurso de revista, que "a discussão em torno do prazo de prescrição do direito de ação de reparação por danos materiais e morais trabalhista é um daqueles temas que reputo tormentosos e atormentadores. Ademais, trata-se de matéria que ainda não se encontra pacificada no âmbito desta Eg. Corte. Conforme já destacado quando do exame do mérito do agravo de instrumento, a jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho inclina-se no

sentido de aplicar o prazo previsto no artigo 7.º, inciso XXIX, da Constituição Federal. Nesse sentido, podemos citar os seguintes julgados: RR-158/2003-019-03-00, 3.ª Turma, Rel. Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJU de 27.05.2005; RR-86054/2003-900-04-00.7, 4.ª Turma, Rel. Ministro Barros Levenhagen, DJU de 02.04.2004; RR-518/2004-002-03-00, 5.ª Turma, Rel. Ministro João Batista Brito Pereira, DJU de 01.04.2005

Destaca o julgador que "aqueles que defendem a aplicação da prescrição bienal, prevista no artigo 7.º, XXIX, da Constituição Federal, invocam como principais argumentos, essencialmente, os seguintes: 1) trata-se de demanda a ser apreciada pela Justiça do Trabalho, razão pela qual não se pode equacioná-la senão aplicando o artigo 7.º, inciso XXIX, da Constituição Federal; 2) a pretensão de direito material deduzida em ação em que se pleiteia indenização por dano ostenta natureza de crédito trabalhista; 3) irrelevante em qual ramo do Direito encontra-se o fundamento da reparação do dano para a fixação do prazo de prescrição;

Na conclusão, "acordam os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, vencido o Exmo. Ministro Emmanoel Pereira, relator, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, dar-lhe provimento para determinar o processamento do recurso de revista; conhecer do recurso de revista, quanto ao tema "dano moral e material prescrição", por violação ao artigo 7.º, inciso XXIX, da Constituição Federal, e, no mérito, dar-lhe provimento para afastar a prescrição total do direito de ação do Reclamante declarada nas instâncias ordinárias, e determinar o retorno dos autos à Vara de origem a fim de que julgue o mérito da demanda. Brasília, 26 de outubro de 2005. JOÃO ORESTE DALAZEN. Redator Designado".

Nesta decisão vê-se claramente que o prazo prescricional a ser adotado deve ser o da Constituição Federal artigo 7º, inciso XXIX, pois a colocação e perfeita se for atendido o prazo prescricional do código civil estará ferindo a Constituição. Assim o prazo prescricional a ser adotado nas ações por dano moral trabalhista e de cinco anos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No entanto, após estudo doutrinário, entende-se o Dano Moral ocorrido no âmbito laboral como prejuízo dor puramente espiritual constringendo humilhação, causando a um direito, mesmo que a um bem evidentemente material, sendo que pode ter reflexos sentimentais.

Quando passamos para a prática, nos deparamos com uma realidade bem diferente. A pessoa acusada não tem a garantia da prescrição de inocência, diante de uma acusação que esteja lhe sendo imputado, o indivíduo deve mover o que for necessário para provar que não cometeu o ato ilícito que lhe está sendo empreitado, até por que todos são tidos como inocente até que se prove o contrário. Sendo que o ônus probante fica a critério de quem acusa, mais não impede ao acusado de fazer até o impossível para se defender. Com isso gera um completo perigo, além de desumano e arriscado a inversões dos princípios constitucionais e processuais.

Todos os dias pessoas são desrespeitadas, humilhadas arrancadas de suas pacatas e pacíficas vidas. Quem cria o risco, deve reparar o dano quando este se fizer presente, seja ele quem for, seja particular seja estado ou qualquer outra identidade. Isso é o que determina o princípio da Isonomia. Tratar os iguais com igualdade, e os desiguais desigualmente.

O dano material consiste em privação de gozo dos bens material perda diminuição do patrimônio econômico. No dano moral vemos dor constringimento humilhação sofrimento, pode-se dizer que o dano moral busca por meio de uma indenização, não é o dinheiro que se recebe, mas, porém uma recompensa para amenizar a dor moral sofrida, enquanto que no dano e a sensação de que o mal causado não ficou impune, atingindo assim como pena o patrimônio (o bolso) do ofendido, tem que se haver um alerta porque sabe-se que o dano moral trabalhista por ocorrer de ambas as partes, (do empregado relatando segredos da empresa e o empregador como exemplo as listas sujas).

A caracterização ofensa, e necessário que a agressão seja insuportável, não é uma dor qualquer, que seja realmente suscetível capaz de causar sofrimento interno ou

desconsideração social, uma dor qualquer não justifica indenização. Além do mais é necessário que o sofrimento da vítima, tenha o nexo de causalidade entre o ato e o sofrimento.

Nas fases do dano moral, viu que se pode ocorrer antes do contrato, com as existentes e denominadas listas seja, as empresas que tenha acesso á lista de certa forma esta tirando a oportunidade do empregado ter um novo emprego. Também a discriminação por cor, raça, ou sexo, este dano moral não fere somente a moral mas constitucional porque agride o artigo 5º, onde relata que todos são iguais.

Na fase de execução do contrato é onde ocorre mais o dano moral, pois o empregado é que parte subordinada se encontra desprovido economicamente aumentando a possibilidade da ocorrência do fato, por medo receio retaliação ele acaba se calando e ficando impune o agressor. Um exemplo são passar tarefas alem das condições físicas do funcionário, as revistas intimas deixando o em envergonhado e humilhado.

Também no pós-contrato, mesmo depois de encerrado o contrato laboral exemplo onde o ex-empregado revela segredos da empresa onde trabalhava afinal tal ato lesa o direito de personalidade do empregador, e isso servirá de base para que o empregador exija do empregado a reparação pelo seu dano cometido. É no ato da dispensa dar informações desabonadoras do empregado para dificultar um novo emprego.

A correntes negativistas que não apóiam a indenização pois alegam que este fato não apaga o dano, mas há doutrinadores que defendem que e a única forma existente de se punir e evitar que aconteça mais lides como esta, evitando assim lesões futura (uma vez o réu punido, fará com que ele tenha receio de praticar novos delitos).

O quanto debeat, a quantidade a ser paga entendemos que pode ser determinado, por meio de lei ou jurisprudência, o valor da indenização. Por ser o sistema aberto adotado no Brasil suficiente para tal fim.

Assim concordamos com a idéia de que o magistrado é a pessoa capaz de determinar o valor indenizatório até porque a ele é conferido a discricionariedade, de dispositivo auxiliares como o artigo 84 do código Nacional de Telecomunicações, o artigo 53 da lei de imprensa, ou do artigo 478 da consolidação das leis trabalhistas.

Entendemos que o magistrado deve buscar ao determinar o quantum debeatur, é compensar a dor e o sofrimento do lesado e penalizar o lesionador afim de que diminuindo o seu patrimônio doendo no seu bolso, ele não comete novos caso, além de frear o ímpeto de possíveis lesastes, devendo o magistrado atentar para a razoabilidade, e que o valor não constitua uma premiação ao lesado.

A respeito da discussão da justiça competente para julgar as ações pleiteando indenização por dano moral no âmbito laboral, determina o artigo 114 da Carta magna após a Emenda Constitucional nº 45 a competência da justiça especializada. Entendem que não há o que se falar em outro prazo que não seja o previsto no artigo 7º, XXIX da nossa carta magna.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Lúcio Rodrigues de. **O dano moral e a reparação trabalhista**. Rio de Janeiro: AIDE, 1999.

BELMONTE, Alexandre Agra. Danos morais no direito do trabalho: identificação, tutela e reparação dos danos morais trabalhistas. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p.70.

BRASIL. **Lei 9.029, de 13.04.95**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilidade, e outras praticas discriminatórias, para efeito adicionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providencias. DOU de 17.04.95

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO. Art. 442.

COSTA, Walmir Oliveira da. **Grandes temas da atualidade – Dano Moral**. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 455.

DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed, pág. São Paulo: LTr, 2008, pág. 628, obra citada FLORINDO, Valdir, *A Justiça e o dano moral decorrente da relação de emprego*. Curitiba: Gênesis, Gênesis – Revista de Direito do Trabalho, n. 27, março de 1995.

FLORINDO, Valdir. **Dano moral e o direito do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTR, 1999.

GOMES, Orlando. **Curso de direito do trabalho**. 16ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual do direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2003.

LOBREGAT, Marcos Vinícius. **Dano moral nas relações individuais do trabalho**. 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais.** Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego.** 3ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego.** 2002.

SANTOS, Antônio Jeová. **Dano moral indenizável.** 3ª ed. São Paulo: Método, 2001.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral na dispensa do empregado.** 3ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

SOUSA, Marcos Antônio Scheuer de. **O dano moral nas relações entre empregados e empregadores.** Erechim: Edelbra, 1998.