FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE

ELVYS ROCHA MACEDO

O DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E AS ANOTAÇÕES
REALIZADAS PELO EMPREGADOR NA CARTEIRA DE TRABALHO DO
EMPREGADO

Aracaju
2013

ELVYS ROCHA MACEDO

O DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E AS ANOTAÇÕES
REALIZADAS PELO EMPREGADOR NA CARTEIRA DE TRABALHO DO
EMPREGADO

Monografia apresentada à Faculdade de
Administração e Negócios de Sergipe, como
um dos pré-requisitos para obtenção de grau
de bacharel em Direito.

Orientador: Prof^o. Esp.: Olavo Pinto de Lima

Aracaju
2013

ELVYS ROCHA MACEDO

O DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E AS ANOTAÇÕES
REALIZADAS PELO EMPREGADOR NA CARTEIRA DE TRABALHO DO
EMPREGADO

Monografia apresentada à Faculdade de
Administração e Negócios de Sergipe, como um
dos requisitos de obtenção de grau de bacharel
no Curso de Direito.

Aprovada em: ____/____/_____

BANCA EXAMINADORA:

Orientador: Prof.^o Esp. Olavo Pinto de Lima
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

1^o Examinador: Prof.^o Esp. André Luiz de Almeida Paixão
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

2^o Examinador: Prof.^o Esp. José Carlos Santos
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Dedico essa monografia aos meus pais: Derinalda e Everson (*in memoriam*), sobretudo pelo amor deixado e por terem me mostrado o caminho a seguir.

À minha namorada Larissa, pelas horas sacrificadas e o apoio incondicional nessa minha formação.

Ao Professor Olavo, por ter me ajudado e me guiado ao longo desse trabalho.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente à Deus, que sempre me guiou e nunca me desamparou nos momentos em que mais precisei.

Ao orientador Olavo Pinto de Lima, pelo aprendizado passado, pela condução fornecida e, sobretudo, pela paciência a mim dirigida.

À minha namorada Larissa, pessoa que aprendi a amar e que me faz bastante feliz.

À Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe pela metodologia de ensino, pela escolha de professores altamente competentes, que facilitam o aprendizado.

Aos Coordenadores do Curso de Direito da FANESE: Pedro Durão e Vitor Condorelli.

Ao amigo e colega de curso Flávio Firmino, que me ajudou nas horas mais difíceis na reta final dessa trajetória.

À Barros Mello Advocacia: José Paulo de Barros Mello e, em especial àquele que considero um verdadeiro pai: José Paulo de Barros Mello Filho, pelo conhecimento propiciado, pela confiança depositada e pelas orientações ofertadas.

Enfim, a todos que contribuíram com o meu sucesso.

“À opressão não mais sujeitos, somos iguais a todos os seres.

Não mais deveres sem direitos, não mais direitos sem deveres”.

(Eugéne Pottier)

RESUMO

A presente monografia abordou o dano moral causado pelo empregador ao trabalhador, decorrente da prática de um ato que no futuro dificulta ou impede a reinserção deste ao mercado de trabalho, vez que maculam sua honra e imagem.

A pesquisa foi realizada com o objetivo de demonstrar a discussão jurídica e pesquisa bibliográfica existente acerca desse tema, analisando alguns julgados e decisões emanadas pelos Tribunais trabalhistas.

A legislação pertinente visa impedir que o empregador realize anotações sobre a CTPS do empregado, que venham a desabonar a imagem e conduta e vida funcional deste. Embora exista vedação legal à prática de tais atos, muitos empregadores acabam transgredindo o ordenamento jurídico, acarretando o dano moral ao trabalhador, que deverá ser reparado.

PALAVRAS-CHAVE: Dano; anotações desabonadoras e reparação.

ABSTRACT

This present paper approaches the employee's moral damage caused by the employer as a result of a practice that brings difficulties or even prevents the reintegration of this employee to the labor market on the future, since it marks their honor and image.

The research was conducted aiming to demonstrate the legal discussion and existing literature on this topic, analyzing some jurisprudence and decisions issued by courts specialized in labor law.

The legislation aims to prevent that the employer create annotations on the employee's CTPS (worker's ID), which may discredit his image, conduct and working life. Although it is legally prohibited to practice such act, many employers end up breaking the law, causing moral damage to the employee, that should be repaired.

KEYWORDS: Damage, unflattering notes and repair.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 DOS REGISTROS DO CONTRATO DE TRABALHO	11
2.1 Diferenças entre relação de trabalho e relação de emprego	11
2.2 Da CTPS	13
2.3 Do CAGED	14
3 DANO MORAL	17
3.1 Origem e definição.....	17
3.2 Requisitos para a caracterização do Dano Moral	20
3.3. Dano Moral e o Direito do Trabalho.....	24
3.3.1 Momentos de ocorrência dos danos morais	26
3.3.1.1 Fase pré-contratual	27
3.3.1.2 Fase contratual.....	29
3.3.1.3 Fase pós-contratual.....	39
4 DO DANO MORAL DECORRENTE DAS ANOTAÇÕES PROMOVIDAS PELO EMPREGADOR NA CTPS DO EMPREGADO	42
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS	55

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa trata do dano moral nas relações de trabalho e as anotações realizadas pelo empregador na carteira de trabalho do empregado, abordando as espécies de anotações previstas, bem como esclarecendo até que ponto tais anotações são consideradas lícitas no ordenamento jurídico trabalhista.

O capítulo inicial traz uma abordagem acerca dos registros do contrato de trabalho, estabelecendo inicialmente a distinção existente entre relação de trabalho e de emprego. Esse mesmo capítulo traz ainda alguns comentários acerca da carteira de trabalho e do cadastro geral de empregados e desempregados – CAGED.

O segundo capítulo aborda o instituto do Dano Moral, tecendo algumas considerações em relação a sua origem e definição, requisitos para sua caracterização, sua correlação com o direito do trabalho e, aliado a isso, os momentos de ocorrência neste ramo do direito, preocupando-se também o presente trabalho com um ensaio acerca das diversas hipóteses que podem eclodir a necessidade de reparação por danos morais.

O capítulo final tratou de enfrentar o tema proposto no presente estudo, analisando a possível ocorrência de anotações realizadas pelo empregador na carteira de trabalho do empregado, que são consideradas lesivas, pois maculam a imagem e desabonam a conduta do empregado. Dentro deste capítulo, foi realizada ainda uma abordagem no que se refere ao critério adotado pelos julgadores quando da fixação das indenizações pelos Danos Morais causados pelo empregador ao trabalhador.

Antes de mais nada, é de suma importância frisar que o tema aqui debatido possui amparo legal no artigo 29, §4º da CLT, artigos 186 e 927 do Código Civil brasileiro e artigo 5º, incisos V e X da Constituição Federal, que assegura que todo aquele que tiver violada sua intimidade, vida privada, honra e imagem, terá garantido o direito de resposta, além de indenização pelo dano material ou material ocasionado.

Tal instituto, sem sombra de dúvida, é perfeitamente aplicável ao Direito Trabalhista, o qual visa impedir a transgressão dos direitos à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem dos trabalhadores, mas que, por algum motivo, são

violados, havendo a possibilidade de indenização como forma de atenuar o dano causado.

Na prática, o dano moral nas relações de trabalho e as anotações desabonadoras à conduta do empregado é um tema bastante comum na atualidade, que tem sido cada vez mais debatido perante os tribunais do nosso país, em virtude da crescente prática de danos dessa natureza.

Ressalte-se, ainda, que o tema escolhido teve como objetivo primordial abordar a crescente prática de danos morais perpetrados pelo empregador em desfavor do trabalhador, sobretudo, pelas anotações realizadas em sua carteira de trabalho do empregado, no que tange à vida funcional deste.

Em síntese, pretendeu-se analisar as espécies de anotações admitidas no Direito do Trabalho sobre a conduta do trabalhador e, em detrimento disso, identificar aquelas que são consideradas lesivas ao empregado.

Para fazer tal abordagem, foi realizado um estudo a partir de uma análise da personalidade humana, sobretudo do trabalhador, buscando demonstrar a elevação da pessoa humana ao topo da pirâmide de valores adotados pela Constituição Federal, com especial destaque para a questão da dignidade humana, que é um dos princípios basilares de todo o ordenamento jurídico brasileiro.

Sem dúvida, o tema é atual e envolve ampla discussão doutrinária e jurisprudencial. No trabalho em tela, a pretensão não é só apresentar a discussão, mas contribuir para este atraente debate jurídico.

2 DOS REGISTROS DO CONTRATO DE TRABALHO

2.1 Diferenças entre relação de trabalho e relação de emprego

Inicialmente, insta descrever as principais diferenças trazidas pelo ordenamento jurídico brasileiro no que diz respeito às relações de trabalho (gênero) e às relações de emprego (espécie). A princípio, parecem expressões sinônimas, entretanto, veremos a seguir o que as distingue.

De primeira mão, cabe elucidar que a legislação brasileira, especificamente as leis trabalhistas, não apresentam uma definição e diferenciação de forma minuciosa no que toca às relações de emprego e relações de trabalho.

A própria Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT não tratou de padronizar as expressões que se dizem respeito a cada uma dessas relações.

Tal questão foi bem observada por Nascimento resumindo bem o problema quando fala da utilização inadequada das expressões “contrato de trabalho” e “relação de emprego” como expressões sinônimas:

A primeira observação refere-se à amplitude de ambas as expressões quanto à palavra “trabalho”. Na verdade, melhor seria, para dar uma ideia precisa da figura que estamos estudando, falar não em contrato de trabalho, mas em contrato de emprego, como já propôs o jurista *José Martins Catharino*, e em lugar de *relação de trabalho* seria mais próprio dizer *relação de emprego*. O vértice do direito do trabalho não é todo trabalhador, mas um tipo especial dele, o empregado. Há vários outros tipos de trabalhadores que não estão incluídos no âmbito de aplicação do direito do trabalho. Não há uma definitiva orientação quanto aos tipos de trabalhadores sobre os quais o direito do trabalho deve ser aplicado. Predomina o entendimento segundo o qual o trabalho que deve receber a proteção jurídica é o *trabalho subordinado*. O trabalhador subordinado típico é o empregado. A CLT é basicamente uma Consolidação das Leis dos Empregados. A Justiça do Trabalho é uma Justiça dos Empregados. Portanto, esse esclarecimento se faz necessário. A expressão “contrato de trabalho” não dá a noção exata do objeto a que se refere, da mesma maneira que a expressão “relação de trabalho” merece idêntica crítica. (NASCIMENTO, 2009, p.175/176)

Sobre o tema, também se manifestou Martins:

No exame da nossa legislação, será encontrada tanto a expressão *contrato de trabalho* como *relação de emprego*. O tema mais correto a ser utilizado deveria ser *contrato de emprego* (Catharino, 1982:218) e *relação de emprego*, porque não será tratada da relação de qualquer trabalhador, mas do pacto entre o trabalhador e o empregado, do trabalho subordinado. Para a relação entre empregado e empregador, deve-se falar em contrato de emprego. Não se usa a expressão *empregado autônomo* ou *empregado eventual*. Se o indivíduo é empregado, não é autônomo ou eventual, pois tem

a subordinação e presta serviços com continuidade. A legislação brasileira não faz distinção entre empregado e operário, no sentido de que o contrato de trabalho envolveria o trabalho manual e o de emprego, o trabalho intelectual. (MARTINS, 2007, p.80)

Por outro lado, Delgado tratou de distinguir as duas expressões, relação de trabalho *versus* relação de emprego, como se vê abaixo:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (DELGADO, 2009, p. 265)

Saraiva, em sua obra *Direito do Trabalho – versão universitária*, destaca o seguinte:

Relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação.
Podemos afirmar que a relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é uma espécie.
Em outras palavras, podemos afirmar que toda relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego. (SARAIVA, 2010, p. 68)

Assim, entende-se que o termo “relação de trabalho” possui sentido mais abrangente, inclusive, fazendo parte não só o conceito contemplado no art. 442 da CLT – “contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, como também as outras espécies de relações de trabalho.

Nesse diapasão, para se distinguir as relações de emprego das relações de trabalho, deve atentar-se para o que preconiza o art. 3º da CLT, *in verbis*: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Da exegese acima, extrai-se que do conceito trazido a respeito do “empregado” são possíveis destacar os requisitos para a configuração de uma relação de emprego, a saber: o empregado deverá ser pessoa física; não-eventualidade na prestação de serviços (o trabalho deverá ser habitual); subordinação (dependência do

empregado ao empregador); pagamento de salário (contraprestação, onerosidade). Além disso, se vê que o trabalho deverá ser prestado pessoalmente, ou seja, o trabalhador não pode exigir que um terceiro o substitua no exercício de suas atividades, como se vê do art. 2º da CLT, que dispõe “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

É importante salientar as seguintes espécies de trabalhadores que não se confundem com empregados (embora alguns apresentem características semelhantes a estes): o estagiário; o trabalhador voluntário; o trabalhador avulso; o trabalhador temporário; o trabalhador eventual; o trabalhador autônomo; o cooperado; o sócio administrador; entre outros.

2.2 Da CTPS

De início, cumpre-nos trazer o conceito estabelecido por Magano em relação a carteira de trabalho:

A CTPS é um documento que serve não só para constatar que o trabalhador mantém contrato de trabalho com o empregador, provando a sua existência, mas também comprova o tempo de serviço que foi prestado a outras empresas, pelo obreiro, servindo como verdadeiro atestado de antecedentes do trabalhador. (MAGANO, 1992, p.15)

O art. 13 da CLT dispõe o seguinte:

A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

Martins assevera que:

Não deixa de ser a CTPS um documento, não só porque contém a identificação do trabalhador, filiação, nascimento, naturalidade etc., mas também é o instrumento que prova a existência do contrato de trabalho mantido com o atual empregador e também com os anteriores, servindo de meio de prova do contrato de trabalho, como para efeitos de prova de tempo de serviço perante a Previdência Social. (MARTINS, 2000, p. 412)

Nos termos do art. 1º da portaria de nº 01, de 28.01.1997, a carteira de trabalho será emitida exclusivamente pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através

de suas Delegacias Regionais ou por órgãos federais, estaduais e municipais da administração direta ou indireta, mediante convênio. Vejamos o mencionado artigo:

A Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS será emitida exclusivamente por elemento habilitado e credenciado pela Delegacia Regional do Trabalho no Estado e será fornecida ao interessado no prazo mínimo de 02 (dois) e máximo de 15 (quinze) dias úteis, contados a partir da data constante do protocolo, mediante apresentação de 02(duas) fotos 3X4, fundo branco, com ou sem data, coloridas ou branco e preto, iguais e recentes, e qualquer documento oficial de identificação pessoal do interessado, no original ou por qualquer processo de cópia, autenticada por cartório competente ou por servidor da administração, onde possam ser colhidos dados necessários após preenchimento de sua qualificação civil na CTPS.

Portanto, é do Ministério do Trabalho e Emprego a competência exclusiva para confecção e entrega da carteira de trabalho ao trabalhador.

Já o art. 2º da mesma portaria estabelece que a carteira de trabalho não será emitida ao menor de quatorze anos.

Acrescente-se também que o art. 15 da portaria em comento dispõe que será inválida a carteira de trabalho que [...] apresentar emendas, rasuras, falta ou troca de fotografias e que não contiver a impressão digital do titular, sua assinatura e assinatura do emissor, salvo exceções previstas no art. 4º e seus § 1º desta Portaria.

Dessa forma, não se admite que a carteira de trabalho apresente rasuras, ausência ou troca de fotografias, bem como da assinatura do titular, excetos os casos em que o trabalhador reste impossibilitado temporariamente ou permanente de realizar tal assinatura.

Estabelece o art. 29 da CLT que:

Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

2.3 Do CAGED

O CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) foi criado pelo Governo Federal, por meio da Lei nº 4923/65, que instituiu o registro permanente de admissões e desligamentos de empregados sob o regime da Consolidação das

Leis do Trabalho - CLT. Este registro, que os estabelecimentos informam mensalmente ao Ministério do Trabalho e Emprego, é base do Cadastro Geral.

Segundo o manual do referido cadastro, disponível através do endereço eletrônico www.caged.gov.br, deverão ser declarados:

- a) empregados contratados por empregadores, pessoa física ou jurídica, sob o regime da CLT, por prazo indeterminado ou determinado, inclusive a título de experiência;
- b) trabalhadores com Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido pela Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998;
- c) trabalhadores regidos pelo Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973);
- d) aprendiz (maior de 14 anos e menor de 24 anos), contratado nos termos do art. 428 da CLT, regulamentado pela Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000;
- e) trabalhadores temporários, regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (opcional).

De acordo com o que consta também no referido manual, o estabelecimento/entidade que possua movimentação de admissão, desligamento e transferência de empregado celetista no mês de referência, deverá prestar a declaração junto ao referido cadastro, até o dia 07 do mês subsequente, sob pena de pagamento de multa, nos termos da Lei nº 4923/65, artigo 10º, parágrafo único e Medida Provisória 2076-33/2001 no seu artigo 3º, parágrafo primeiro.

Ademais, o que interessa no presente debate é que os empregadores, nos termos da lei nº 4.923/1965 (instituiu o referido cadastro), deverão prestar as devidas informações, sob pena de pagamento de multa, podendo ainda, a depender do caso concreto, ter que indenizar o empregado, sempre que a omissão empresarial causar algum dano ao empregado, como se vê no julgado abaixo trazido:

RECURSO DA RECLAMADA: DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. CULPA DO EMPREGADOR. CADASTRO DO PIS DO EX-EMPREGADO NO CAGED. Não havendo nos autos provas de que o cadastro do reclamante no CAGED, como empregado da reclamada (embora estivesse desempregado), decorreu de equívoco da Caixa e não do empregador, mantém-se a indenização por danos morais deferida pela instância de origem. RECURSO DO RECLAMANTE: DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. MAJORAÇÃO. Não trazendo o reclamante elementos concretos a justificar a alteração no valor da indenização arbitrada pelo Juízo a quo, mantenho a condenação, conforme fixada na origem. Recursos conhecidos e não providos. (TRT-10 - RO: 775201110310009 DF 00775-2011-103-10-00-9 RO, Relator: Desembargador Mário Macedo Fernandes Caron. Data de

Julgamento: 23/11/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: 09/12/2011 no DEJT)

Contudo, há hipóteses em que a indenização será apenas substitutiva, correspondente ao prejuízo causado ao empregado, ou seja, compreenderá o que este efetivamente deixou de perceber em decorrência do ato omissivo do empregador. Eis a decisão abaixo:

INDENIZAÇÃO DO SEGURO-DESEMPREGO. DECLARAÇÃO AO CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS – CAGED. A Lei nº 4.923/65 instituiu o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, impondo ao empregador que admitir ou dispensar trabalhadores, a obrigação de realizar, mensalmente, a comunicação respectiva ao Ministério do Trabalho e Emprego. Constatado que a obreira teve obstado o recebimento do benefício do seguro-desemprego em virtude da negligência patronal quanto ao seu dever legal, a indenização das parcelas do benefício a que faria jus é medida que se impõe. (TRT-10 - RO: 946201102110003 DF 00946-2011-021-10-00-3 RO, Relator: Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães, Data de Julgamento: 26/10/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: 04/11/2011 no DEJT)

Portanto, a omissão do empregador em prestar as informações decorrentes da relação de emprego não implica necessariamente no dever de indenizar o empregado por danos morais, porquanto existem casos em que a indenização substitutiva como forma de reparação do dano causado é medida que deverá ser imposta. Deve-se, dessa maneira, analisar o caso concreto, a fim de solucionar, com maior equidade possível, o problema causado.

3 DANO MORAL

3.1 Origem e definição

Antes de aprofundarmos o tema “dano moral”, cabe esclarecer o significado da palavra “dano”. De acordo com Ferreira (1993, p.202) dano é “mal ou ofensa pessoal”, ou ainda, “prejuízo que sofre quem tem seus bens deteriorados ou inutilizados”.

Embora pareça fácil, conceituar dano moral é uma tarefa bastante desafiadora. Inúmeros doutrinadores apresentam suas definições sobre o tema. A par disso, cabe, portanto, identificar aquela que mais se encaixa com o instituto em estudo.

Acquaviva (2006, p. 410/411) enfatiza que dano provém do latim *damnu*, que significa ofensa, prejuízo. Seria a perda ou prejuízo sofrido pelo patrimônio econômico ou moral de alguém.

Entende-se que o dano refere-se a uma redução patrimonial. A exemplo, há dano sempre que se verificar que o ato lesivo praticado por um indivíduo causou um dano no patrimônio de outrem. Em que pese a palavra “patrimônio” pareça referir-se exclusivamente às relações de cunho econômico, se faz necessária uma interpretação extensiva, de modo que alcance também as relações imateriais das quais o homem participa.

O homem possui valores que decorrem da personalidade humana, tais como a honra, a imagem, a privacidade, dentre outros. Embora tais valores não possuam qualquer conteúdo econômico, também são tutelados pelo ordenamento jurídico. Esses bens imateriais também integram o patrimônio do indivíduo, ao lado daquele já citado como de relações de conteúdo econômico. Daí, portanto, pode-se afirmar que ao lado de um patrimônio material (cunho econômico), existe também um patrimônio imaterial que diz respeito às relações extrapatrimoniais que estão atreladas à personalidade humana.

Em decorrência do que fora comentado no parágrafo acima, pode-se chegar ao conceito de que “dano” importa uma ofensa a um bem jurídico tutelado, seja ele de cunho econômico ou não.

Nessa linha de raciocínio, vale trazer a lição deixada por Oliveira (2005, p.108), onde dano [...] abrange qualquer lesão a um bem tutelado pelo Direito que tanto pode ser patrimonial, moral ou estético.

Feita essa análise acerca do dano, veremos adiante sua correlação com a palavra moral, que juntas compõem o instituto do dano moral.

Primeiramente, para que se tenha em mente o significado do termo “dano moral”, é de grande valia trazer à pesquisa em comento a conceituação firmada por Delgado (2008, p.29), quando diz que [...] é toda dor física ou psicológica injustamente provocada em uma pessoa humana.

Compartilhando esse entendimento, Gomes (1996, p. 333), há mais de 15 anos, já definia o dano moral como [...] constrangimento que alguém experimenta em consequência de lesão em direito personalíssimo, ilícitamente produzido por outrem.

Reportando-se à explanação de Diniz, (2002, p. 81), [...] o dano moral vem a ser a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo fato lesivo.

Em sentido mais abrangente, Silva afirma que:

Danos morais são lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, entendendo-se por patrimônio ideal, em contraposição ao patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico. (SILVA, 1983, p.1)

Comungando com esse entendimento, Nunes exara sua conceituação:

É a lesão do patrimônio abstrato ou imaterial de alguém, que consiste num bem ético-jurídico-social: a liberdade, a honra, a dignidade pessoal, a boa fama, a consideração pública, o crédito, etc. A doutrina hodierna já admite a indenização do dano moral não só em certos delitos (injúria, calúnia, etc.), como em todos os atos ilícitos que possam produzir um agravo moral intenso. (NUNES, 1990, p. 289)

Dessa forma, pode-se dizer que o dano moral é todo mal praticado contra um interesse juridicamente protegido de outrem, que afeta os valores do indivíduo, tais como: a lesão de direitos personalíssimos ou inerentes à personalidade humana (direito à vida, à liberdade, à intimidade à honra, à liberdade, etc.).

No entanto, afirma Martins (2012, p. 17) que a expressão dano moral é criticada em razão da polissemia da palavra moral, que possui inúmeros significados e aceitações num âmbito histórico e cultural.

Em suma, os danos morais configuram-se em razão da existência de uma lesão ocasionada por outrem que atinge a personalidade do indivíduo, cujo aspecto não é de cunho econômico, nem tampouco patrimonial, devendo-se, acima de tudo, observar o caso concreto.

Em relação à origem, pode-se dizer que o instituto do dano moral teve seu marco inicial nas sociedades antigas, embora naquela época não fosse tratada com tanta veemência a etimologia hoje empregada ao termo. Na bíblia, não é difícil encontrar alguns versículos que façam referência aos danos da alma. Os códigos de Hamurabi, UR-Nammu e Manu previam alguma forma de reparação pelo dano causado a outrem injustamente, o que por si só demonstra que o instituto já vinha sendo empregado há alguns séculos passados.

Para ratificar o que foi dito acima, a elucidação de Schiavi, citando Geraldo Brito Filomeno, assim se manifesta:

Registra a história que o Código de Hamurabi já disciplinava regras sobre a reparação do dano. Por exemplo, a Lei n. 233 rezava que o arquiteto que viesse a construir uma casa cujas paredes se revelassem deficientes teria a obrigação de reconstruí-las ou consolidá-las às suas próprias expensas. (SCHIAVI, 2011, p.56)

No ordenamento jurídico brasileiro, o marco inicial do dano moral foi bem lembrado por Filho, como se vê adiante:

(...) no Brasil Colonial, durante a vigência das Ordenações do Reino de Portugal, não existia qualquer regra expressa sobre o ressarcimento do dano moral, sendo bastante questionável qualquer afirmação de sua possibilidade naquele momento histórico. (FILHO, 1999, p. 52)

Registre-se que o Código Civil brasileiro de 1916 dispunha, em seu art. 159, o seguinte: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano”.

Já o art. 76 do mesmo código, esclarecia:

Para propor, ou contestar uma ação, é necessário ter legítimo interesse econômico ou moral.

Parágrafo único. O interesse moral só autoriza a ação quando toque diretamente ao autor, ou à sua família.

Como visto, o código acima comentado não havia consagrado o instituto do dano moral de forma expressa, entretanto, não havia qualquer vedação para a obrigação de reparação do dano causado injustamente por outrem.

Ao ser promulgada a Constituição Federal Brasileira no ano de 1988, houve a introdução, não só de forma expressa, mas também explícita, da reparação pelo dano moral, inserida no art. 5º, incisos V e X, que assim dispõem:

Inciso V: é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem”.

Inciso 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.

É o que advertiu Silva:

Certo é que a reparabilidade do dano moral, até tempos atrás, por muitos vivamente combatida e adversada, já vai se tornando, no presente, uma palpitante realidade.

Contam-se, já agora, às centenas, as obras de autores nacionais e estrangeiros que cogitam da questão. Inúmeros Códigos já lhe dão guarida em quase todo o mundo, inclusive os mais modernos, indigitados, dentre outros, o português de 1967 (art. 496, n. 2) e do Império da Etiópia, de 1960, o qual no n. 3 de seu art. 2116 estabelece que: *“L’indemnité allueé em réparation du dommage moral ne peut en aucun cas être supérieure à mille dollars éthiopiens”*.

Em decorrência disso, parece que já se vão tornando velharias de museu e, por isso mesmo, superadas, muitas das objeções e críticas suscitadas, até aqui, contra a reparabilidade dos danos morais, também ditos extrapatrimoniais, como da maneira de se exprimir de muitos autores. (SILVA, 1983, p. 268)

Cabe destacar que ao longo dos anos a legislação brasileira tratou de consagrar o dano moral, distinguindo-o da ofensa moral, possibilitando sua aplicabilidade em vários ramos do direito.

3.2 Requisitos para a caracterização do Dano Moral

Ao realizar uma abordagem acerca do conceito de dano moral, foi possível constatar que o referido instituto, em linhas gerais, é tratado como uma ofensa a um bem jurídico imaterial tutelado.

Para sua configuração, alguns doutrinadores destacam os requisitos ou pressupostos necessários, vejamos:

Primeiramente, vale apontar o que Martins preleciona:

Deve haver um nexo de causalidade entre o dano e o fato.
Nexo causal é o liame que une a conduta do agente ao dano.
A relação de causa e efeito entre o ato praticado e o dano é o nexo causal.
Há um antecedente e uma consequência. Deve haver relação entre o ato praticado e o prejuízo experimentado ou sofrido pela vítima. (MARTINS, 2012, p. 61)

Já Schiavi destaca o seguinte:

(...) A doutrina apresenta os quatro pressupostos fundamentais da responsabilidade civil, quais sejam: ação ou omissão, culpa ou dolo do agente, relação de causalidade e o dano experimentado pela vítima. (SCHIAVI, 2011, p.21)

De acordo com os ensinamentos trazidos acima, pode-se destacar a presença de alguns elementos que, acaso existentes no caso concreto, configuram a existência do dano moral, a saber: I- uma ação intentada pelo agente, não importa que seja omissiva ou comissiva, cuja mesma é repudiada pelo ordenamento jurídico; II- deve existir uma lesão a um bem jurídico tutelado, III- bem como existir um nexo de causalidade (correlação) entre a ação praticada pelo ofensor e o dano produzido em decorrência desta.

Eis a jurisprudência abaixo, da lavra do ilustre doutrinador Maurício Godinho Delgado, em que ele aponta os requisitos necessários para a ocorrência do dano moral:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REQUISITOS PARA RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 186, Código Civil, c/c art. 5º, X, da CF, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (CF, art. 1º). Porém, há requisitos essenciais para a responsabilização empresarial, e sem a conjugação desses requisitos, não se há falar em responsabilidade do empregador pela responsabilidade vindicada. Trata-se de: dano; nexo causal (que traduz a causalidade entre a conduta do empregador ou de seus prepostos e o dano ocorrido); e, regra geral, a culpa do empregador (excetuando-se as hipóteses de prescindibilidade de tal requisito, como, por exemplo, aquelas previstas nos arts. 927, parágrafo único, e 933 do Código Civil). No caso concreto, as premissas fáticas assentadas pelo Regional levam à conclusão de inexistência de todos esses requisitos, seja o próprio dano, seja o nexo de causalidade, seja a culpa empresarial. Para se adotar

entendimento oposto, seria imprescindível o revolvimento de fatos e provas, inadmissível nesta seara recursal de natureza extraordinária, de acordo com a diretriz perfilhada pela Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido.(TST - AIRR: 238 238/2008-009-04-40.0, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 11/11/2009, 6ª Turma,, Data de Publicação: 20/11/2009)

Dessa forma, conclui-se que três elementos formam os pressupostos necessários à caracterização do dano moral no direito trabalhista: a existência de um dano causado injustamente pelo agente (empregador), um nexo de causalidade entre a conduta do ofensor e o dano causado ao ofendido (trabalhador), bem como a existência de culpa por parte do empregador, pois se o dano se dá por culpa exclusiva da vítima, não há porque responsabilizar um terceiro, vez que ausente a culpa e o nexo de causalidade.

É de fundamental importância pontuar que uma simples mágoa, um mero dissabor, etc., não configuram a existência de dano moral, razão pela qual não são situações que importem indenizações. Deve-se ter em mente que a conduta dirigida pelo agressor terá de ser grave de forma a provar o ato ilícito, em decorrência, o dano.

A propósito, o Superior Tribunal de Justiça – STJ firmou entendimento que “meros dissabores” não configuram a existência de danos morais, através do REsp nº 671672 - RS 2004/0087728-2.

Debruçando-se no direito trabalhista, vale trazer à baila o Acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais:

MERO DESCONFORTO – MELINDRE SUBJETIVO – DANO MORAL INEXISTENTE- INDENIZAÇÃO REJEITADA.

A jurisprudência e a doutrina mais coerentes são uniformes no posicionamento segundo o qual o simples desconforto ou contrariedade, alegadamente sofrida pela parte queixosa, decorrente de melindre banal ou subjetivamente amplificado, não gera a obrigação de indenizar: Recurso ordinário desprovido. (TRT da 14ª Região, processo nº 0051500-82.2009.514.0032, julgamento em 03.12.2009, Rel. Des. Socorro Miranda, Revista IOB Trabalhista e Previdenciária nº 247, janeiro de 2010, ementa 26361, p. 135)

Nessa mesma linha, o Tribunal Superior do Trabalho ratificou esse tipo de entendimento, cujo Relator foi o Ministro Ives Gandra Martins Filho, eis um dos julgados:

DANO MORAL - AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DE MÁCULA À IMAGEM, À HONRA E À VIDA PRIVADA DA RECLAMANTE - MERO ABORRECIMENTO. 1. O dano moral constitui lesão de caráter não material

ao denominado patrimônio moral do indivíduo, integrado por direitos da personalidade. Tanto em sede constitucional (CF, art. 5º, -caput- e V, VI, IX, X, XI e XII) quanto em sede infraconstitucional (CC, arts. 11-21), os direitos da personalidade albergam basicamente os direitos à vida, integridade física, liberdade, igualdade, intimidade, vida privada, imagem, honra, segurança e propriedade, que, pelo grau de importância de que se revestem, são tidos como invioláveis. 2. -In casu-, a Autora pleiteia indenização por dano moral, alegando que foi atingida a sua honra e imagem em razão da situação vexatória de não conseguir realizar o pagamento das compras em um supermercado com cartão de crédito vinculado às Reclamadas, que cancelaram o pagamento do auxílio-alimentação percebido pela Obreira. Aduz que tal fato atribui a ela fama de inadimplente, de estelionatária, e impede as suas oportunidades comerciais. 3. A Corte Regional assentou que não restaram comprovadas as alegações de descaso e desconsideração, assim como o constrangimento em proporções tais que autorizassem a condenação imposta na sentença a título de danos morais. Registrou que, apesar da prova testemunhal revelar que as pessoas que estavam próximas ao caixa não gostaram da demora no atendimento face da situação vivenciada pela Reclamante, entendeu que tal fato poderia ser considerado, no máximo, desconfortável, não havendo provas de que as pessoas presentes façam parte das relações da Obreira. Saliu, ainda, que não houve indicação de que o fato ultrapassou o estabelecimento do supermercado, concluindo ser demasiadamente exagerado o entendimento de que a Obreira sofreu prejuízo por dano moral. Por fim, considerou a situação delineada como contratempo a ser dirimido em momento posterior, e não dano moral passível de indenização compensatória. 4. É cediço que o pedido indenizatório deve ser pautado por uma pretensão justificada, marcada pela razoabilidade e conveniência de que existam atos lesivos à intimidade, à honra, à privacidade e à imagem da pessoa, não podendo os percalços do dia-a-dia serem elevados a dano moral, pois deve-se ter em foco o homem médio, não suscetível de angústias ou sensibilidade exagerada. 5. Nesse contexto, a conduta das Reclamadas de cancelar o auxílio-alimentação não causou lesão a nenhum atributo da personalidade da Autora a configurar prejuízo de ordem moral, senão transtornos que não ultrapassam a seara do mero aborrecimento, e incapaz de ensejar reparação indenizatória. No máximo, a situação vivenciada pela Obreira gerou condição desconfortável, e não inegável dor ou sofrimento que foge à normalidade corriqueira, não se vislumbrando desacerto da decisão regional, já que ausente a demonstração de mácula à imagem, à honra e à vida privada da Reclamante. (TST - AIRR: 734415920065040004 - 73441-59.2006.5.04.0004, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 22/10/2008, 7ª Turma, Data de Publicação: DJ 24/10/2008.)

Como bem disserta Oliveira:

O contrato de trabalho cria direitos e obrigações recíprocas, implicando uma situação correlata de poder organizacional do empregador e de subordinação a este poder, por parte do empregado.

Examinando as obrigações e o poder com seu objeto e seus limites, tem-se a possibilidade de verificar como do descumprimento das obrigações, ou da exorbitância no exercício do poder, ocorrem danos pessoais.

Todavia, nem todo descumprimento de obrigação implica, necessariamente, dano pessoal. (OLIVEIRA, 2002, p. 150)

Dessa forma, é inegável que as relações de trabalho são relações humanas como quaisquer outras e, em decorrência disso, é natural que conflitos possam ocorrer, muitas vezes decorrentes de atitudes desarrazoadas não perceptíveis pelo agressor, mas que agredem os que estão em sua volta, podendo ser em detrimento de um número determinado de pessoas ou não, entretanto, não se deve permitir esses tipos de comportamento, tanto juridicamente, quanto socialmente, haja vista que suas consequências são as piores possíveis a serem suportadas pelo ofensor. Pelo contrário, deve-se reprimir tais atitudes, sob pena de configuração de danos morais e, em consequência, a necessidade de reparação do dano causado.

3.3. Dano Moral e o Direito do Trabalho

Antes de mais nada, abre-se um parêntese para trazer a definição dada por Magano (1998, p.10) acerca do Direito do Trabalho, conceituando como [...] conjunto de princípios, normas e instituições, que se aplicam à relação de trabalho, tendo em vista a proteção do trabalhador e a melhoria de sua condição social.

O Direito do Trabalho teve seu marco inicial no século XIX, tendo surgido para conferir melhores condições sociais aos trabalhadores, em atenção à dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Como já reportado, o dano pode ocorrer tanto no patrimônio material quanto ao patrimônio imaterial da vítima, não possui, necessariamente, cunho econômico. Além disso, não se pode apontar a existência de grupos sociais completamente protegidos de sua ocorrência.

Cumprido dizer que quando se fala em dano moral no direito do trabalho, é preciso ter em mente que na relação existente entre empregado e empregador não se leva em consideração o patrimônio material. O bem jurídico tutelado em tais casos é a intimidade, a dignidade e a honra do trabalhador.

Ruprecht sinaliza que:

Esse respeito à dignidade humana do trabalhador tem diversas vertentes. Em primeiro lugar, deve ser respeitado como homem com todos os seus direitos que lhe outorga essa categoria. Além disso, sua remuneração lhe deve permitir, a ele e sua família, pelo menos uma vida honrada, de acordo – justamente – com esta categoria de ser humano. Deve também fazer que seu trabalho se desenvolva em condições de segurança, higiene e condições adequadas de trabalho. Finalmente, deve ter a certeza de que, desde que

cumpra corretamente sua tarefa, terá respeitado seu emprego ou será adequadamente indenizado. Esse princípio é a base da humanização do trabalho, que envolve a proteção do homem trabalhador tanto no seio da empresa como fora dela, compreendendo a família. Toda mudança que se introduza no trabalho, por qualquer razão que seja, e principalmente se em benefício do capital, deve, antes de tudo, tomar em consideração o trabalhador em sua dignidade. (RUPRECHT, 1995, P. 105)

É irrelevante saber a relação de trabalho existente, já que em decorrência do vínculo que entrelaça os envolvidos, sempre irá existir a possibilidade de caracterização de um dano, sobretudo, de uma lesão a um bem jurídico do trabalhador, tendo em vista que em qualquer ambiente, seja lá de trabalho ou não, poderão existir lesões a um patrimônio jurídico de outrem.

Em outra vertente, os direitos fundamentais ocupam espaço de grande responsabilidade no corpo constitucional e são encarados como importantes fundamentos basilares do ordenamento jurídico.

A Constituição Federal Brasileira consagrou dentre os princípios fundamentais o da dignidade da pessoa humana, como abaixo se vê:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III. a dignidade da pessoa humana;

IV. os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Já o art. 5º do mesmo diploma legal acima citado dispõe o seguinte:

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 igualdade, à segurança e à 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 imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

O art. 186 do Código Civil estabelece que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Como visto, tal dispositivo é plenamente compatível com o Direito do Trabalho, resguardando a reparabilidade do dano moral existente em tais relações empregatícias.

Vale citar, também, o disposto no artigo 927 do mesmo código, que assegura que “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. Já o seu parágrafo único desse mesmo artigo dispõe que “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

É interessante destacar que a CLT é omissa quanto ao tema ora abarcado, ou seja, não contempla exatamente o dano moral e a sua responsabilidade. Contudo, o parágrafo único do art. 8º do referido diploma legal estabelece que “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”. Assim, o direito civil será aplicado no Direito do Trabalho, como fonte subsidiária deste.

Em sua correlação com o Direito do Trabalho, o inciso III do artigo 932 do Código Civil de 2002 dispõe que também são 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”.

Comungando com este entendimento, Amaral (2007, p.80) afirma o seguinte: [...] a relação de emprego enquanto uma estrutura de poder mostra-se detentora de diversas faculdades de atuação, razão pela qual possui elevada potencialidade de afrontar os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Dessa forma, pode-se dizer que a reparabilidade do dano moral proveniente de um liame empregatício é um meio de garantir e efetivar a proteção à dignidade da pessoa humana do trabalhador, sendo plenamente aplicável o instituto do dano moral no ordenamento jurídico trabalhista.

3.3.1 Momentos de ocorrência dos danos morais

Martins sustenta que:

Os danos morais podem ocorrer nas seguintes fases: pré-contratual, durante o contrato de trabalho ou na sua execução, em razão da cessação do contrato de trabalho e pós-contratual. (MARTINS, 2012, p. 68)

3.3.1.1 Fase pré-contratual

Quanto à fase pré-contratual, o mesmo autor afirma que:

Muitas vezes, acontece de o empregado não ser contratado por ter ajuizado ação na Justiça do Trabalho. Seu ex empregador passa a apresentar informações negativas e inverídicas a seu respeito. São elaboradas listas negras entre empregadores, que não contratam trabalhadores que tiverem ajuizado ação na Justiça do Trabalho. O dano moral também poderá ocorrer nesses casos. (MARTINS, 2012, p. 69)

A exemplo de danos morais perpetrados no período pré-contratual, eis a lição de Schiavi:

A fim de não ferir a intimidade do candidato ao emprego, as perguntas e testes dirigidos ao candidato devem restringir-se à avaliação de aptidão do candidato para o cargo. São pertinentes perguntas como experiências obtidas, diplomas, empregos anteriores na mesma função e outras perguntas ligadas à capacidade profissional. (SCHIAVI, 2011, p. 120)

O que se busca preservar é a dignidade da pessoa humana do trabalhador, sua intimidade e sua privacidade. Não deve existir perguntas a respeito de hábitos sexuais e ou opções sexuais, razão pela qual teve o contrato de trabalho rescindido no pacto de trabalho anterior, situações familiares, convicções políticas e religiosas etc., tais condutas extrapolariam a órbita necessária à contratação do empregado.

Anote-se o ensinamento de Barros, em sua obra intitulada Proteção à intimidade do empregado:

O princípio da não discriminação possui conexão com a garantia dos direitos da personalidade e atua como limite imposto pela Constituição Federal à autonomia do empregador quando da obtenção de dados a respeito do candidato ao emprego, e se projeta durante a execução do contrato. (BARROS, 2009, p. 61)

Atos discriminatórios são exemplos clássicos da existência de danos morais no período pré-contratual. De acordo com o Cardeal Arns (1998, p. 13): [...] Discriminar é excluir, é negar cidadania e a própria democracia. Não se trata de

eliminar as diferenças, mas de se obter a igualdade, identificando as origens da desigualdade, para que a primeira possa ser garantida a todos.

Cruz ensina que:

[...] entendemos a discriminação como toda e qualquer forma, meio, instrumento ou instituição de promoção da distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em critérios como a raça, cor da pele, descendência, origem nacional ou étnica, gênero, opção sexual, idade, religião, deficiência física, mental ou patogênica que tenha o propósito ou efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer atividade no âmbito da autonomia pública ou privada. (CRUZ, 2003, p.21)

Sinalize-se que a prática de atos discriminatórios na relação de trabalho importam na exclusão das minorias, atingindo a dignidade da pessoa humana do trabalhador. Dessa forma, a Constituição Federal Brasileira (arts. 3º, 5º e 7º, XXX) e a CLT combatem tais atos.

Outro ato que poderá configurar o dever de indenizar o trabalhador, antes de iniciado o contrato de trabalho, é a promessa frustrada de contratação feita pelo empregador ao primeiro. Em alguns desses casos, o empregado, inclusive, passa por uma seleção, no entanto, não é admitido ao quadro funcional da empresa. Vejamos alguns julgados do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS. PROMESSA DE CONTRATAÇÃO. NÃO PROVIMENTO. Nega-se provimento a agravo de instrumento pelo qual o recorrente não consegue infirmar os fundamentos do despacho denegatório do recurso de revista. (TST - AIRR: 15882120115180102 - 1588-21.2011.5.18.0102, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 06/02/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/02/2013)

DANO MORAL. PROMESSA DE EMPREGO. FRUSTRAÇÃO. A frustração da promessa de emprego, efetivada pelo supervisor geral da reclamada, e devidamente aceita pelo trabalhador, enseja o pagamento da indenização por dano moral. A culpa do empregador, no caso, decorre do disposto nos arts. 932, III, e 933, do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. [...] (RR - 86300-98.2006.5.04.0201, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 29/06/2011, 3ª Turma, Data de Publicação: 05/08/2011)

Registre-se, ainda, decisão emanada do próprio TST, em que o empregado não demonstrou que após a aprovação em processo seletivo, teve a promessa de contratação realizada pela empresa, como se vê:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADO. PRÉ-CONTRATAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O Tribunal Regional indeferiu o pedido de indenização por dano moral, por entender que não há provas de ofensa à honra e à moral do autor. O agravante alega que, após aprovação em processo seletivo, compareceu à empresa para entregar os documentos solicitados para admissão e, após isso, permaneceu à disposição da empresa, sendo informado, após um mês, que não seria contratado, o que levou à perda de oportunidades de emprego no referido período de espera. A pretensão recursal, baseada em premissa diversa da registrada no julgado regional, somente se viabiliza mediante o reexame de fatos e provas, o que encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. Ademais, o Tribunal Regional não analisou o pedido à luz do disposto no art. 422 do Código Civil, o que demonstra ausência de prequestionamento e atrai a incidência da Súmula nº 297 e da OJ 62 da SBDI-1 do TST. Por outro lado, o pedido de indenização foi indeferido porque não foi comprovado o ato ilícito da reclamada, não havendo, tampouco, dano ao patrimônio jurídico do empregado, por não haver provas da perda de oportunidades de emprego. Logo, não se divisa ofensa ao art. 187 do Código Civil. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 9334720105020064 933-47.2010.5.02.0064, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 15/05/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/05/2013)

Dessa forma, observa-se que o tema em comento é bastante divergente. Nesse contexto, o que se deve analisar no caso concreto é a existência de ato ilícito praticado pelo empregador, baseado em uma promessa de contratação do candidato ao emprego, capaz de ensejar a reparação por danos morais.

3.3.1.2 Fase contratual

Quanto à fase contratual, que é durante a vigência do liame empregatício, Martins (2012, p.71) assevera que “nem todo o descumprimento do contrato de trabalho enseja dano moral, pois a reparação pode ser o pagamento da verba trabalhista correspondente”.

Cumprir informar que o dano moral durante a execução do contrato de trabalho pode eclodir através de vários atos praticados pelo empregador ou um de seus prepostos. Alguns desses atos são: abusos no poder diretivo; monitoramento do e-mail corporativo do empregado; revistas pessoais; assédio moral; assédio sexual; rebaixamento funcional; descumprimento do pagamento de verbas salariais; meio ambiente do trabalho que prejudique a saúde do trabalhador; dano estético, dentre outros.

A seguir, faremos um breve ensaio acerca de alguns dos atos acima elencados.

O primeiro deles *revistas pessoais*, configura-se em razão de o empregador exceder o limite de fiscalização, quando invade a intimidade dos empregados, causando-lhes um prejuízo moral.

O art. 2º da CLT confere ao empregador o poder de direção prestação pessoal de serviços, atribuindo-lhe o direito de determinar o conteúdo da prestação de serviços, bem como o poder hierárquico e fiscalizatório em relação as atividades a serem exercidas pelos trabalhadores, vejamos:

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Júnior esclarece o seguinte:

[...] a verdade é que, atualmente, o poder de mando não deve e não pode, legitimamente, prestar-se apenas a atender aos interesses do patrão, mas, sim, de todos os que compõem a empresa e, também, pela própria natureza do estado social, em benefício da sociedade. (JUNIOR, 2008, p.68)

Nesse diapasão, surge uma grande discussão: os empregadores possuem amplo poder fiscalizatório sobre os seus empregados, sem que haja qualquer limitação? Os empregados têm garantido o direito à proteção de sua intimidade e privacidade no âmbito laboral, mesmo diante do poder fiscalizatório do empregador?

Sobre o tema, assim se manifestou Simon:

Numa relação de emprego, ainda que o poder de direção do empregador seja incontestável, encontrando fundamento em outra das liberdades públicas, qual seja, o direito de propriedade, não há negar a ampla incidência dos mesmos, no que diz respeito aos trabalhadores. Mesmo que se encontrem em patamar hierarquicamente inferior em relação aos empresários, o poder de mando encontrará limites no exercício das liberdades públicas. (SIMON, 2000, p. 101)

Já Calvo argumenta o seguinte:

O grande problema é que não há uma linha exata e distinta que estabeleça onde começa e termina o poder de subordinação do empregado, e nem sempre é fácil distinguir tal poder com as novas tecnologias de trabalho e os novos meios de informação. (CALVO, 2010, p. 09/10)

No caso das revistas abusivas, a extrapolação no exercício do poder de fiscalização por parte do empregador viola, sem sombra de dúvida, a intimidade dos empregados, o que por si só gera o direito de reparação.

Eis que dispõe o art. 187, do Código Civil brasileiro de 2002 “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico social, pela boa fé ou pelos bons costumes”.

Diniz, em Código Civil anotado, leciona o seguinte:

O uso de um direito, poder ou coisa além do permitido ou extrapolando as limitações jurídicas, lesando alguém, traz como efeito o dever de indenizar. Realmente, sob a aparência de um ato legal ou lícito, esconde-se a ilicitude no resultado, por atentado ao princípio da boa-fé e aos bons costumes ou por desvio da finalidade socioeconômica para a qual o direito foi estabelecido. (DINIZ, 2002, p. 171)

Assim, tem-se que tais revistas devem preservar a privacidade e intimidade do empregado, de forma razoável.

A CLT, em seu art. 373-A, VI, impede que sejam realizadas revistas íntimas para as mulheres, como se vê abaixo:

Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (...) VI – proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Ademais, caso haja a necessidade de ser realizada revista íntima sobre o trabalhador, o empregador deverá adotar alguns procedimentos para que não fique caracterizada uma violação à privacidade do empregado. É o ensinamento de Schiavi (2011, p. 133), vejamos tais procedimentos:

- a) Não obrigar que o empregado tire peças de roupa;
- b) Realizar a revista em locais reservados;
- c) Não tocar no corpo do empregado
- d) Investir em tecnologia

Assim, o poder de fiscalização conferido ao empregador sempre deverá ser limitado à garantia de preservação da honra e intimidade do trabalhador, em atenção ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Outro ato citado a título exemplificativo, que ao ser praticado pelo empregador, importará no dever de indenizar ao empregado, é o que gera o *assédio moral*, que nas palavras de Hirigoyen, é:

[...] definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavras, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2005, p. 17)

Schiavi (2011, p. 138), afirma “De forma mais simples podemos dizer que o assédio moral é a repetição de atitudes humilhantes praticadas contra uma pessoa, muitas vezes pequenos ataques que, pela repetição, vão mimando sua autoestima”.

Como exemplo, temos a seguinte ementa:

Assédio Moral – Contrato de Inação – Indenização por Dano Moral. A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado com tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resulta em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassado o âmbito profissional, eis que mimam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e, por consequência, descumprindo a sua principal função que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido. (TRT 17ª Região, Recurso Ordinário 1315-2000.0017.00.1 – Ac. 2276/2001, 20.8.02. In: Revista LtR, São Paulo, 66-10/1.237).

Observa-se que no âmbito do Direito do Trabalho o assédio moral decorre de uma pressão psicológica sofrida de forma corriqueira pelo empregador, a fim de diminuir o empregado ou, a depender da peculiaridade do caso concreto, forçá-lo a pedir seu desligamento da empresa.

Se o empregador tratar o empregado com rigor excessivo, atribuir-lhe tarefas inúteis ou, simplesmente, deixá-lo sem o exercício de qualquer atividade, de forma a estimular o ócio, desqualificando-o e isolando-o, tais condutas ilícitas configuram assédio moral.

Apesar da crescente prática de danos dessa natureza, é de se ressaltar que no ordenamento jurídico trabalhista não há previsão legal tipificando a conduta do assédio moral, ou seja, a CLT não aponta a conduta que caracteriza o dano moral.

Todavia, a doutrina e a jurisprudência tratou de moldá-lo e vêm se aperfeiçoando a fim de combater tais ilícitos.

Outro ato a ser trazido como exemplo, que configura o dano moral no curso da relação empregatícia é o *descumprimento do pagamento de verbas salariais*.

Existem discussões a respeito do cabimento de indenização por danos morais, em virtude do descumprimento do pagamento de verbas salariais por parte do empregado.

A respeito disso, Dias, em sua obra *Temas atuais de direito do trabalho*, elucida o seguinte:

Objetivamente, em casos de tal natureza, não temos senão o dano patrimonial puro. Afinal, se a mora salarial do empregador resultou no atraso na quitação das obrigações do empregado, cabe a este propugnar – se for o caso – pela reparação pecuniária daquilo que o empregado foi obrigado a se onerar em face do evento. Mesmo eventual inserção no cadastro de inadimplentes não configura, a nosso ver, um dano moral provocado pelo empregador. Afinal, rigorosamente falando, de fato o empregado é um devedor, e embora fosse do empregador o dever de satisfazer tempestivamente seus salários, nada tem a ver com a relação jurídica do empregado com seus credores – trata-se de um ônus assumido pelo empregado, que deve, então, suportar as consequências dessa circunstância, ressaltando-se, por óbvio, como já alinhado, o direito do empregado de postular a reparação pelas multas e despesas a que foi obrigado pelo empregador. (DIAS, 2006, p. 86/87)

A ementa, abaixo transcrita, compartilha o mesmo entendimento do doutrinador citado acima, vejamos:

Dano moral – Atraso no pagamento de salários – Não configuração. A violação de direitos trabalhistas, assim entendido o atraso no pagamento de salários, por não afetar diretamente a personalidade ou a honra, não enseja a caracterização de dano moral. Não esqueçamos que, para a espécie, já existe sanção própria, qual seja: a rescisão indireta do contrato de trabalho, com o pagamento de todos os consectários legais. Além disso, não é crível que uma empresa, respeitada no mercado, incorra intencionalmente nessa infração. Os transtornos pessoais que afligem os empregados nessa situação podem decorrer de uma última tentativa dessa empregadora, no sentido da manutenção de seus contratos de emprego, embora se saiba que a consequência mais frequente desse reiterado inadimplemento geralmente acabe redundando em ato extremo, como ocorreu neste caso: dispensar boa parte de seus empregados, neles incluídos o autor. (TRT 15ª Região, 6ª Turma, Recurso Ordinário nº 127/2002.092.15.00-5 – Relª Olga Aínda J. Gomieri – DJ 12.03.04 – p. 95).

Já para Schiavi:

Indiscutível que o empregador não tenha dolo direito ou eventual para a causa do dano moral, entretanto, sua conduta em não pagar as verbas de caráter trabalhista ao empregado, máxime o salário, atenta contra a dignidade do trabalhador, sendo certo que incorre em culpa para a eclosão do dano moral, pois, sem o salário, o empregado não paga as suas contas e em razão disso tem seu direito de crédito abalado e a colocação de seu nome nos Serviços de Proteção ao Crédito.

(...)

Além disso, destaca-se, por derradeiro, que o empregador corre os riscos de atividade econômica (art. 2º, da CLT), não podendo transferir esses riscos ao empregado. Modernamente, se tem fixado maior responsabilização social das empresas, com suporte nos princípios da função social do contrato e da propriedade, a fim de garantir a dignidade da pessoa humana do trabalhador. (SCHIAVI, 2011, p. 159)

Não se discute que o empregador tem o dever de deixar que o empregado execute suas atividades normalmente. Acaso não proceda dessa maneira, tal atitude poderá configurar dano moral, tendo em vista que o trabalhador não pode ficar ocioso, pois pode ser alvo de gozações no ambiente de trabalho e, sobretudo, poderia sentir-se inútil. Quando o empregador contrata o empregado, atrai o dever de contraprestação mensal pelo trabalho prestado. Tal contraprestação deverá ser realizada em fiel cumprimento ao que estabelece o parágrafo primeiro, do art. 459 da CLT, que determina que “quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido”.

Anote-se ainda o julgado abaixo:

Atraso habitual no pagamento de salário – Desnecessária produção de prova do efetivo prejuízo – Dano moral configurado. Demonstrado que os reclamados adotavam o procedimento de quitar os salários com habitual atraso, evidente o constrangimento do empregado, que fica impossibilitado de cumprir as obrigações contraídas. Desnecessária prova específica do prejuízo moral sofrido pelo empregado, uma vez que o dano aqui é presumido, sendo certo que o trabalhador foi submetido a momentos de insegurança e preocupação. A principal obrigação do empregador é o pagamento de salário, o que deve ser feito dentro do prazo estabelecido em lei, e o descumprimento desta obrigação implica violação aos direitos do empregado como pessoa e trabalhador. Indenização por dano moral que e defere. (TRT 9 Região – 5ª Turma – Rel. Des. Dirceu Buyz Pinto Júnior – 29.09.2009 – Processo nº 1369/2008.562.09.00-3).

Há também quem entenda que o mero inadimplemento dos salários ou atrasos de pagamento, sem que haja prova da inscrição do nome do trabalhador junto aos órgãos de serviço de proteção ao crédito, embora provoque sentimentos difíceis

de serem suportados pelo empregado, não gera o direito à reparação por danos morais, como se vê do Acórdão ora transcrito:

Atraso do pagamento de salários – Danos morais – Inocorrência. O atraso no pagamento do salário, por si só, ainda que seja prática reprovável do ponto de vista jurídico-trabalhista, mas sem qualquer demonstração de sua repercussão nefasta na órbita dos direitos da personalidade, é insuficiente à indenização pretendida, até porque dispõe o empregado de meios legais e judiciais para enfrentar a situação ou que ela não lhe causou os transtornos que alega ter sofrido. Inviável presumir-se o dano. (TRT 3ª Região – 9ª Turma – Rel. Juiz João Bosco Pinto Lara (convocado) – 3.2.10 – p. 191 – Processo RO nº. 428/2009.108.03.00-1).

Entende-se, pois, que o descumprimento por parte do empregador das obrigações salariais gera o dever de indenizar o empregado, considerando que, se tal situação for admitida na legislação trabalhista, haverá o locupletamento ilícito do empregador em detrimento do trabalho prestado de boa-fé pelo empregado.

Como sabido, a relação de emprego deve ser consubstanciada pelo respeito à dignidade do trabalhador, à honra e aos direitos da personalidade deste. Tais direitos não somente deverão ser respeitados, mas também propiciados pelo empregador.

É de suma importância ressaltar que o empregador deverá propiciar um meio de ambiente saudável e adequado ao exercício das atividades laborais da melhor maneira possível.

Ocorre que existem situações em que o empregador, agindo com dolo ou culpa, agride a integridade física ou psicológica do trabalhador, acarretando-lhe doenças ocupacionais, lesões caracterizadas no decorrer do vínculo de emprego e que reduzem a capacidade física de cada trabalhador, tornando-o, de certa forma, limitado (parcialmente ou totalmente) para o exercício de suas atividades laborais.

Eis, portanto, a existência de acidente de trabalho, mais um ato que configura a ocorrência de dano moral durante a vigência do contrato de trabalho.

O art. 19, caput, da Lei nº 8.213/1991, conceitua acidente de trabalho da seguinte forma:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Cita Schiavi o seguinte:

As lesões decorrentes do acidente de trabalho atentam contra os bens mais caros da personalidade do ser humano, como sua integridade física e moral, sua capacidade de trabalho, sua estética e também, muitas vezes, aniquilam as possibilidades de conseguir chances futuras. Desse modo, além da indenização por danos materiais por lucros cessantes e pensão por perda da capacidade laboral, total ou parcial (art. 950 do CC), o empregado acidentado faz jus à reparação por danos morais que deve também levar em conta a perda de uma chance futura. (SCHIAVI, 2011, p. 165)

Frisa, ainda:

São exemplos típicos de danos morais decorrentes do acidente de trabalho: redução da capacidade para o trabalho, invalidez permanente, perda de membro ou função, deformação estética, ou até a perda da vida do trabalhador (nesse último caso os atingidos são as pessoas da família do trabalhador e quem com ele conviva diretamente, como a esposa). (SCHIAVI, 2011, p. 166)

Desta forma, a responsabilidade do empregador em indenizar o empregado vítima de acidente de trabalho decorre do dano causado a este, a partir do momento em que não proporciona condições ideais para o exercício das atividades laborativas.

Martins adverte o seguinte:

Se o empregador exercer regularmente um direito, não se pode falar em dano moral, pois não foi praticado nenhum ato ilícito.
O empregador não terá responsabilidade se não houver culpa, em caso de caso fortuito ou força maior, de culpa exclusiva da vítima ou de terceiro.
Se a vítima tiver concorrido culposamente para o evento danoso, a sua indenização deverá ser fixada tendo-se em conta a gravidade da sua culpa em confronto com a do autor do dano. (MARTINS, 2012, p. 90)

Assim, nas indenizações por acidente de trabalho, deve-se verificar se houve culpa ou dolo do empregador no acidente sofrido (dano), ainda que de forma indireta, uma vez que não se pode imputar ao mesmo uma responsabilidade por aquilo que ele não interferiu no resultado.

Feito um breve comentário acerca dos danos morais nas relações de emprego decorrente de acidentes de trabalho, veremos outra hipótese que pode eclodir o dano moral durante o contrato de trabalho: a justa causa aplicada pelo empregador ao empregado, que posteriormente vem a ser elidida judicialmente.

Na visão de Nascimento (2006, p. 459) justa causa é uma ação ou omissão de “um dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos, contrária aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico”.

O art. 482 da CLT traça as hipóteses em que o empregador poderá aplicar justa causa ao empregado:

Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando construir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato e indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo de honra e boa fama ou ofensas físicas praticada contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Assevera Schiavi (2011, p. 182) que: [...] se a justa causa imputada ao empregado não tiver fundamento, ou este for frágil por demais, pensamos que a reversão desta em juízo gerará ao trabalhador à reparação dos danos morais.

Por sua vez, Martins afirma:

A dispensa é um direito regular do empregador. Trata-se de um direito potestativo ao qual o empregado não pode se opor. O empregador não exerce um ato ilícito, irregular ou procede com abuso de direito ao dispensar sem justa causa o empregado. (MARTINS, 2012, p. 91)

Porém, o empregador deverá ter bastante cautela antes de demitir o funcionário por justa causa. Isto é, deve-se aplicá-la com base em uma das alíneas do art. 482, da CLT, devendo ser acompanhada de provas que fundamentem o enquadramento da referida dispensa.

Assim, a justa causa não comprovada é um dos piores gravames que pode sofrer o empregado, já que este, além de perder seu emprego e alguns direitos trabalhistas, também sofrerá repercussões em sua vida profissional e moral, especialmente em razão da conduta que vitimou a dispensa por justa causa.

Melo destaca:

A crueldade dessas formas de discriminação está na dificuldade – para não dizer impossibilidade – de materialização ou comprovação do ato, em muitos casos, o que impede que a matéria seja levada à apreciação do Poder Judiciário para a necessária reparação das lesões de direitos sofridas pelos trabalhadores discriminados, o que inviabiliza, também, a quantificação dos trabalhadores prejudicados. (MELO, 2003, p.222)

Já Santos, Advogado e Professor Universitário, preleciona em sua obra "O Dano Moral na Dispensa do Empregado" que:

O empregador, por algum motivo, pode interromper o curso da contratação, alegando algum fato desabonador à figura do empregado, ou mesmo se recusar a externar o motivo, seja ele oriundo interna ou externamente à empresa. Se tal fato for ilícito e vexatório ao empregado, sem sua devida comprovação na órbita do Direito, a atitude do empregador ensejará a reparação por dano moral ao empregado. (SANTOS, 1998, p. 129)

Portanto, apesar de ser um poder diretivo de o empregador dispensar o trabalhador por justa causa, tal dispensa deverá ser realizada com provas robustas do ato que a ensejou, devendo, sobretudo, zelar para que a motivação não chegue ao conhecimento de terceiros, sob pena de caracterização de dano moral.

Em se tratando de uma dispensa por justa causa que posteriormente tenha sido elidida em Juízo, a depender do caso concreto, poderá ocorrer a violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem do trabalhador, ensejando o reconhecimento e reparação do dano moral causado. Muitos desses casos chegam, inclusive, ao Tribunal Superior do Trabalho, como os abaixo transcritos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. JUSTA CAUSA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

HORAS EXTRAORDINÁRIAS. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO. INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES. DESPROVIMENTO. Não merece provimento o agravo de instrumento que tem por objetivo o processamento do recurso de revista, quando não demonstrada violação literal de dispositivo constitucional ou legal, nem divergência jurisprudencial apta ao confronto de tese. Art. 896, e alíneas, da CLT. (TST-AIRR-37740-25.2006.5.02.0026, Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma. Decisão proferida em 05.05.2010, fonte: www.tst.jus.br)

RECURSO DE REVISTA. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. HONRAS OBJETIVA E SUBJETIVA. PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ACUSAÇÃO DE FURTO DE MATERIAL DE TRABALHO. JUSTA CAUSA DESCONTITUÍDA EM JUÍZO. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE. EFEITOS. Na resolução da lide trabalhista deve prevalecer o princípio da dignidade da pessoa humana e a indenização por dano moral é devida não apenas na hipótese de ofensa à honra objetiva (que diz respeito à consideração perante terceiros), mas também de afronta à honra subjetiva (sentimento da própria dignidade moral), a qual se presume, in re ipsa (a coisa fala por si). Não há exercício regular do direito (art. 2º da CLT), mas abuso de direito (art. 187 do CCB/2002), pois, conforme consignado no acórdão do Regional, houve uma acusação de furto, comportamento tipificado como crime, e a consequente demissão, máxima penalidade contratual, apesar de o reclamante apresentar ao supervisor da noite o comprovante de pagamento da mercadoria supostamente furtada no mesmo dia do fato (18.4.99), e não no dia posterior ao ocorrido. Havendo desconfiança (infundada) ou desconforto (evidente) na relação jurídica de emprego, pode o empregador rescindir o contrato de trabalho sem justa causa, ante seu poder potestativo, mas não demitir por justa causa apontando inexistente prática de furto. Princípio da razoabilidade. Recurso de revista a que se dá provimento. (TST-AIRR e RR-1694900-27.1999.5.09.0014, Min. Rel. Kátia Magalhães Arruda, 5ª Turma, DEJT 05.6.2009, fonte: www.tst.jus.br).

Logo, destaca-se que a dispensa por justa causa é um ato a ser tomado pelo empregador que, se realizado sem observância dos requisitos legais, bem como ausente os elementos de provas que o sustentem, vindo a ocasionar danos à vida profissional do empregado, gera o dever de reparação do dano moral causado em favor do trabalhador.

3.3.1.3 Fase pós-contratual

Para encerrar a questão das fases de ocorrência do dano moral, a seguir será feita uma abordagem acerca da existência desse tipo de dano após a cessação do contrato de trabalho.

Dentre algumas possibilidades de ocorrência de danos dessa natureza, destaca-se a prática de *listas negras* entre os empregadores; a *perda da chance do empregado* e, finalmente, aquela que está relacionada diretamente ao presente

estudo, *as anotações desabonadoras na CTPS do trabalhador*, que será abordada em um capítulo específico.

A primeira delas, *lista negra*, de acordo com Schiavi é:

(...) um cadastro secreto divulgado entre empregadores, na qual há anotações desabonadoras sobre condutas de ex-empregados, máxime aqueles que ingressam com reclamação trabalhista contra o ex-empregador.

Esse cadastro secreto gera consequências desastrosas ao trabalhador que procura nova colocação no mercado de trabalho e, muitas vezes, não tem como se defender, pois não sabe por qual motivo não consegue outra colocação no mercado do trabalho. (SCHIAVI, 2011, p. 185)

Martins sustenta:

Há empregadores que têm listas negras, que constam de um cadastro ou banco de dados de empregadores em relação a maus empregados ou empregados que ajuizaram ação perante a Justiça do Trabalho. O procedimento visa impedir a contratação do empregado. Isso também daria ensejo à indenização por dano moral. (MARTINS, 2012, p. 103)

Nesse sentido, apresentamos o acórdão abaixo:

Dano moral – Existência de “lista negra”. As “listas negras” entre os empregadores contendo nomes de trabalhadores têm sido um sério problema verificado no âmbito das relações de trabalho, inclusive com atuações contundentes do Ministério Público do Trabalho que tem ajuizado diversas ações para o combate a essa prática ilícita. No entanto, ainda que a constatação dessas listas tenha o condão de provocar danos patrimoniais e extrapatrimoniais, a mera alegação de sua existência não é suficiente para ensejar o pagamento da indenização correlata, porquanto imprescindível a prova correspondente, inclusive quanto aos danos por ela gerados. (TRT 12ª Região – 2ª Turma – Relª Juíza Sandra Márcia Wambier – Doc. N. 1068041 em 07.01.2009 – RO n. 1220/2007.008.12.00-0).

Porém, tal tipo de conduta discriminatória é difícil de ser provada, tendo em vista que caberá sempre ao empregado o ônus de demonstrar que efetivamente existe o aludido cadastro secreto e que tal cadastro vem dificultando sua reinserção ao mercado de trabalho. No entanto, é perceptível que o trabalhador, via de regra, não tem acesso a esse referido cadastro.

Passando ao debate a respeito da segunda conduta discriminatória existente durante a ruptura do contrato de trabalho, temos o dano moral configurado em *razão de perda da chance do empregado*.

O tema em comento vem sido debatido de forma constante na jurisprudência brasileira.

Savi leciona que:

A perda de uma chance, por sua vez, na grande maioria dos casos será considerada um dano injusto e, assim, passível de indenização. Ou seja, a modificação do foco da responsabilidade civil, para a vítima do dano injusto, decorrente da evolução da responsabilidade civil, acaba por servir como mais um fundamento para a indenização desta espécie de dano. (SAVI, 2009, p. 109)

Por sua vez, Cardone afirmou:

Nas relações que as pessoas travam na vida, elas podem, voluntariamente ou não, causar prejuízos às outras. A relação humana e jurídica que liga empregado e empregador não é suscetível de escapar desta contingência. Isto é tão irrefutável quanto dizer que o ser humano é passível de errar. Por isso, causa espanto que alguns queiram isolar empregado e empregador deste círculo no qual está inserida toda a prática de atos ilícitos. A relação de emprego tem uma disciplina jurídica para a troca trabalho x remuneração, mas seus sujeitos não estão excluídos da órbita do Direito Civil quando praticam atos ou fatos da natureza civil na específica situação de empregado e empregador. (CARDONE, 1993, p. 322)

Eis a jurisprudência correlata:

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - ATO ILÍCITO DO EMPREGADOR - PERDA DE UMA CHANCE - DANO PATRIMONIAL INDENIZÁVEL. A teoria da responsabilidade civil pela perda de uma chance torna indenizável a probabilidade séria de obtenção de um resultado legitimamente esperado que é obstado por ato ilícito praticado pelo agente ofensor. Se o reclamante tinha como justa e real a probabilidade de um ganho salarial decorrente de sua promoção ao cargo de supervisor de vendas da reclamada, porque aprovado em processo seletivo interno da empresa, mas viu perdida a chance de conquistar esse resultado em razão de ato ilícito praticado pelo empregador, quando da sua dispensa, manifestamente abusiva e ilícita, faz jus à reparação patrimonial decorrente deste ilícito. E aqui, independentemente dos ganhos perdidos, o que se indeniza é o prejuízo consistente na perda dessa oportunidade, a perda da chance real de alcançar a promoção legitimamente esperada. (TRT-3ª Região - RO 1533-2007-112-03-00-5 - Acórdão COAD 127370 - Rel. Des. Emerson José Alves Lage - Publicação em 02.10.2008)

Destaque-se que a perda de uma chance ocorre em virtude da prática de um ato ilícito por parte do ofensor, causando sensações que diminuem o ofendido, tais como: angústia, aflição, frustração etc. afetam os direitos personalíssimos da dignidade da pessoa humana do trabalhador. Logo, a depender do caso concreto, geram não só danos materiais, como também os morais, além de compreender tudo

aquilo que o empregado deixou de auferir em razão de tal conduta ilícita, configurando-se, também, lucros cessantes.

Nesse aspecto, a configuração do dano pela perda de uma chance é um mecanismo eficaz que possibilita a reparação do prejuízo causado injustamente, de forma a consagrar o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Apesar de a CLT não amparar o tema expressamente, também não impõe barreiras à aplicação de medidas que possibilitem a reparação do dano.

Apesar disso, a figura da perda da chance apta a caracterizar o dano moral necessita ser demonstrada e, sobretudo, provada. Não é suficiente a pura possibilidade, como se vê na decisão abaixo transcrita:

No campo da responsabilidade civil, existe uma construção doutrinária segundo a qual a lesão ao patrimônio jurídico de alguém pode consistir na perda de uma oportunidade, de uma chance de se beneficiar de uma situação favorável ou de evitar um acontecimento desfavorável. Há, aí, um prejuízo específico, desvinculado do resultado final. Se trata de uma chance, existe, ao lado do prognóstico negativo, também a revisão a ocorrência de um resultado positivo, embora a conduta do agente obste que se conheça o desfecho do caso. Não podendo garantir o resultado favorável, tampouco se pode vaticinar a obtenção do resultado desfavorável. O dano se evidencia pela perda da chance, sendo tanto mais grave quanto maiores forem as probabilidades em relação a um certo resultado. Exemplos típicos são o do estudante que não consegue fazer uma prova; o da pessoa de carreira promissora, que vem a ser vítima de um acidente; o do cliente cujo advogado não ajuíza uma determinada ação etc. Nesse caso, não há propriamente dano material, pois se trata de uma hipótese. Se, porém, a conduta do agente lesa os direitos da parte, privando-a da oportunidade de obter os benefícios de uma dada situação, ou de vir os malefícios de uma outra, essa perda de chance dá lugar a uma compensação, proporcional ao valor da chance perdida. (TRT 3ª Região – 3ª Turma, RO nº 01518-2003-029-03-00-7 – 26.22.2003 – In: LTr, 68-04/487).

Assim, pode-se dizer que se o agente ocasiona lesão aos direitos do trabalhador, privando-o de obter os benefícios de uma situação juridicamente possível, essa oportunidade perdida dá ênfase a uma compensação, razoável e proporcional ao valor equivalente à chance perdida. Essa espécie de compensação é o que deverá ser buscado no caso concreto.

4 DO DANO MORAL DECORRENTE DAS ANOTAÇÕES PROMOVIDAS PELO EMPREGADOR NA CTPS DO EMPREGADO

Inicialmente, cabe destacar que a carteira de trabalho é um documento público, cujas anotações deverão ser realizadas a rigor, tal como preconiza a legislação. O art. 2º da CLT estabelece as hipóteses em que o referido documento pode ser anotado, como se vê abaixo:

As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão feitas:

- a) na data-base;
- b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;
- c) no caso de rescisão contratual; ou
- d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

Vislumbra-se acima um rol exemplificativo e não taxativo, de hipóteses em que poderão haver anotações sobre a carteira de trabalho. Extrai-se que também poderão ser realizadas anotações quanto ao salário do trabalhador, especificando sua forma de pagamento, etc.

O art. 456 da CLT preconiza o seguinte:

A prova do contrato individual de trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira de trabalho e previdência social ou instrumentos escrito e suprida por todos os meios permitidos e direito.

Surgiu, então, uma questão a ser enfrentada pelos doutrinadores e aplicadores do direito: as anotações a que se refere o supramencionado artigo possui presunção absoluta (*juris et de jure*) ou relativa (*juris tantum*)?

Tal questão foi superada através da edição da súmula 12 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, que esclarece que “as anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum". Dessa forma, com a edição da referida súmula, o ordenamento jurídico trabalhista admite prova em sentido contrário.

O Supremo Tribunal Federal – STF pacificou o entendimento acerca do tema, através da edição da súmula 225, que possui a seguinte redação: “não é absoluto o valor probatório das anotações da Carteira Profissional”.

Em março de 2007, o Ministério do Trabalho e Emprego instituiu a portaria de nº 41, cuja mesma disciplina o registro e a anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social de empregados.

Merece ênfase a imperatividade e proteção conferida ao trabalhador, presentes no art. 1º da portaria citada acima, que dispõe o seguinte:

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da competência que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I e II da Constituição, resolve:

Proibir ao empregador que, na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador, faça a exigência de quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, especialmente certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de Gravidez.

Acrescente-se, ainda, o disposto no art. 5º da referida portaria:

O empregador anotará na CTPS do empregado, no prazo de 48 horas contadas da admissão, os seguintes dados:

I - data de admissão;

II - remuneração; e

III - condições especiais do contrato de trabalho, caso existentes.

§ 1º As demais anotações deverão ser realizadas nas oportunidades mencionadas no art. 29 da CLT.

§ 2º As anotações poderão ser feitas mediante o uso de carimbo ou etiqueta gomada, bem como de qualquer meio mecânico ou eletrônico de impressão, desde que autorizado pelo empregador ou seu representante legal.

Em linhas gerais, o que se deve ter em mente é que a carteira de trabalho possui alguns campos destinados às anotações decorrentes do vínculo empregatício, bem como da vida laboral do trabalhador. O registro de qualquer tipo de informação deve ser feito com bastante cautela, devendo ter relevância para o contrato de trabalho, haja vista que podem caracterizar danos imensuráveis à vida funcional futura do trabalhador.

Contudo, existe também a hipótese de o empregador efetuar anotações relativas à concessão de férias ao empregado, vez que a própria CLT em seu art. 135, determina que o gozo das férias por parte do empregado está condicionado à apresentação de sua carteira de trabalho ao empregador, para que esse último realize a anotação desse período, como se vê abaixo:

A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

§ 1º – O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para que nela seja anotada a respectiva concessão.

§ 2º – A concessão das férias será, igualmente, anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

Ademais, o empregador deverá anotar, tão somente, a concessão das férias, sendo-lhe vedado efetuar anotações relativas a redução do período de férias, em virtude da existência de faltas do empregado. Nesse sentido é a jurisprudência do TST:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ANOTAÇÃO DESABONADORA NA CTPS DO EMPREGADO. DANO MORAL. REDUÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS POR FALTAS INJUSTIFICADAS. Constatada aparente violação ao artigo 29, § 4º, da CLT, merece ser provido o Agravo de Instrumento para determinar o processamento do apelo denegado. Agravo de Instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. ANOTAÇÃO DESABONADORA NA CTPS DO EMPREGADO. DANO MORAL. REDUÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS POR FALTAS INJUSTIFICADAS. O artigo 29, § 4º, da CLT estabelece que - é vedado ao empregador anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social -. O objetivo da norma é evitar que sejam apostas na CTPS do trabalhador anotações que desestimulem sua futura contratação, como ocorre em relação ao número de faltas injustificadas havidas no período aquisitivo de férias. Com efeito, a expressão -anotações desabonadoras- a que se refere o dispositivo celetista abarca todas as anotações passíveis de trazer dano ao trabalhador, em face da probabilidade de ensejar sua preterição por outro candidato a emprego cuja CTPS não possua anotações da mesma natureza. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST - RR: 4000320105080006 400-03.2010.5.08.0006, Relator: Maria Laura Franco Lima de Faria, Data de Julgamento: 25/04/2012, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/04/2012)

Ora, deve-se ter em mente que o art. 135, § 1º, da CLT não deixa dúvidas que o empregado deverá apresentar ao empregador sua carteira de trabalho para que nela seja realizada a anotação relativa ao período concedido a título de férias, e não os motivos da redução do período de férias, o que de certo modo poderá vir a prejudicar o empregado, dando a entender que o mesmo é um funcionário que falta de forma constante ao trabalho, o que no futuro poderia lhe trazer prejuízos.

Nesse passo, observa-se que a finalidade do referido dispositivo literal é impedir que tais anotações, embora verdadeiras, acabem desestimulando um futuro empregador a contratar o trabalhador, como na hipótese de número de faltas não justificadas, que acarretam na redução do período a ser gozado a título de férias.

Assim estabelece o art. 29, § 4º da CLT:

É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Já o art. 8º da já citada portaria nº 41, de 28 de março de 2007 do MTE estabelece que:

É vedado ao empregador efetuar anotações que possam causar dano à imagem do trabalhador, especialmente referentes a sexo ou sexualidade, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade, condição de autor em reclamações trabalhistas, saúde e desempenho profissional ou comportamento.

De acordo com Carrion (2011, p. 118) [...] As anotações desabonadoras à conduta do empregado são vedadas; trariam ao seu titular sérios transtornos para distinguir as inscrições justas e objetivas das subjetivas ou mesmo das faltas.

Martins comunga com o mesmo entendimento, vejamos:

Não mais se autoriza essas anotações na CTPS do empregado, por falta de previsão legal. Mesmo o empregador não poderá apor na CTPS do empregado que este foi dispensado por justa causa e quais foram os fundamentos da conduta desabonadora do trabalhador, pois isso dificultaria a obtenção de novo emprego e até mesmo a defesa do empregado. Isso também implicaria também ferir a liberdade de trabalho do empregado, pois não obteria novo emprego com tanta facilidade, visto que nenhum empregador iria querer admiti-lo em sua empresa, em razão de seu passado desabonador. (MARTINS, 2012, p. 102)

E continua Schiavi:

O § 4º do art. 29, da CLT veda expressamente que o empregador faça anotações desabonadoras na CTPS do empregado, pois lhe dificulta, ou praticamente impossibilita, conseguir nova colocação no mercado, além de atentar contra a imagem do trabalhador, pois, como já mencionado, a CTPS é o seu cartão de visitas. (SCHIAVI, 2011, p. 185)

Por outro lado, embora façam parte de uma corrente minoritária, existem julgados contrários à corrente acima apontada. O entendimento é de que tais anotações não configuram o dever de indenizar. Vejamos os julgados abaixo:

DANO MORAL - ANOTAÇÃO NA CTPS - INFRINGÊNCIA AO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ NÃO CONFIGURADO - INDENIZAÇÃO INDEVIDA I - O contrato de trabalho, como qualquer outro, deve ser executado em observância ao princípio da boa-fé, insculpido no artigo 422 do atual Código Civil. II - A noção da boa-fé na celebração e execução dos negócios jurídicos, que, sem embargo de outras conceituações, pode ser entendida como princípio

norteador da moralidade, consubstanciada no dever de agir com lealdade na celebração dos negócios jurídicos e no cumprimento das obrigações pactuadas. III - Na hipótese em estudo, verifica-se que a primeira ré corretamente consignou a anotação do vínculo reconhecido em Juízo na CTPS, no 'campo' próprio, puramente destinado ao registro do início e fim do contrato. Relevante destacar que neste 'campo' da carteira profissional não há qualquer menção à decisão judicial ocorrida nos autos da ação trabalhista anteriormente ajuizada. IV - Há de se concluir, pois, que a primeira ré, ao fazer constar na CTPS da autora, no campo destinado a anotações gerais, que fez a anotação do contrato de trabalho por força decisão judicial, não agiu de modo arbitrário em atitude de represália ou retaliação, ao ponto de ferir o princípio da boa-fé e o direito da personalidade.(TRT-1 - RO: 288002720095010242 RJ, Relator: Evandro Pereira Valadao Lopes, Data de Julgamento: 06/06/2012, Sétima Turma, Data de Publicação: 2012-06-26)

Ademais, existem também os casos em que o empregador procede às anotações na CTPS do empregado, enfatizando em tal campo que a anotação é decorrente de processo judicial promovido por este último. Para maior parte da jurisprudência, esse tipo de atitude configura dano moral. Eis alguns julgados oriundos do TST:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. ANOTAÇÃO INDEVIDA NA CTPS. INFORMAÇÃO DE QUE A RETIFICAÇÃO DA DATA DE SAÍDA DECORREU DE DETERMINAÇÃO JUDICIAL. INSURGIMENTO APENAS EM RELAÇÃO AO VALOR DO DANO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE CREDENCIAL SINDICAL. ESCLARECIMENTOS. Embora inexista no v. acórdão embargado omissão, contradição ou obscuridade nos exatos termos do artigo 535 do CPC, acolhem-se os embargos de declaração apenas para prestar esclarecimentos. (TST - ED-RR: 579120125090011 57-91.2012.5.09.0011, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 09/10/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/10/2013)

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ANOTAÇÃO DESABONADORA NA CTPS. REFERÊNCIA À REINTEGRAÇÃO POR FORÇA DE DECISÃO JUDICIAL. ARBITRARIEDADE. DANO MORAL CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A prática do empregador que, por força de decisão judicial, além de lançar a retificação determinada pela Vara do Trabalho, relativa à reintegração ao emprego, também inscreve que o faz por determinação judicial, aludindo ao número da ação trabalhista intentada pelo autor, remete a conduta que deve ser repudiada pelo judiciário trabalhista, na medida em que denota abuso no cumprimento de decisão, em ofensa ao art. 29, § 4º, da CLT, já que desabonadora tal inscrição. Ainda que objeto de decisão judicial, incumbe à empregadora limitar-se a retificar a CTPS, sob pena de ofensa ao patrimônio moral do empregado que é forçado a retirar uma nova CTPS, ou apresentar outra sem aquela anotação, cujo sentido, logicamente, no mercado de trabalho, traduz inibição a novo emprego. Recurso de revista conhecido e provido.(TST - RR: 7573020115150013 757-30.2011.5.15.0013, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 14/05/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/05/2013)

De mais a mais, vale citar também os casos em que o empregador omite a anotação do contrato de trabalho na CTPS do empregado. Este passa a ser considerado um trabalhador “clandestino”, o que para alguns pode gerar o dever de indenizar.

Registre-se que o art. 47 da CLT estabelece, como penalidade, o pagamento de multa à empresa que mantiver o empregado não registrado, como se observa:

A empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do Artigo 41 e seu parágrafo único incorrerá na multa de valor igual a 30 vezes o valor de referência, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Tal dispositivo poderá levar à ilação de que o descumprimento da obrigação de o empregador anotar o registro do contrato de trabalho na CTPS do empregado acarreta, tão somente, o pagamento da multa prevista no mencionado artigo. Inobstante, existem julgados em que entendem ser possível o pagamento da indenização por danos morais, como veremos adiante.

É o entendimento do Ministro do TST, Dr. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO DO CONTRATO NA CTPS. O quadro descrito no acórdão regional permite concluir pela existência de dano moral, em face da inobservância, pelo empregador, do direito primordial do trabalhador de ter o seu contrato de emprego anotado em carteira de trabalho e previdência social, que lhe possibilita o acesso aos benefícios assegurados somente àqueles formalmente registrados. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - ARR-125300-74.2009.5.15.0046, Relator: Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 29/10/2012, 3ª Turma, fonte: www.tst.jus.br)

Por outro lado, registramos a seguinte jurisprudência, que aponta não ser devida a indenização em tais casos:

DANO MORAL. AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO. CTPS. A ausência de anotação na CTPS, por si só, não gera direito à indenização por dano moral, mesmo porque há meio próprio para se reverter o prejuízo causado, que normalmente é de cunho material, limitando-se à respectiva anotação. Recurso a que se dá provimento, neste aspecto. (TRT-2 - RO: 14923820115020 SP, Relator: ODETTE SILVEIRA MORAES, Data de Julgamento: 12/03/2013, 11ª TURMA, Data de Publicação: 19/03/2013, fonte: www.trt2.jus.br)

Como visto, ao empregador é imposto o dever de respeitar o trabalhador, de todas as formas, nos limites previstos na Constituição Federal brasileira, legislação trabalhista e portarias regulamentadoras, sendo vedado qualquer prática que exponha o empregado à situações humilhantes, constrangedoras, vexatórias etc.

Desse modo, entende-se que a simples omissão da anotação do contrato de trabalho na CTPS do empregado configura o dever de indenizar, vez que o impede de perceber inúmeros direitos consagrados aos trabalhadores, tais como: fundo de garantia, benefícios previdenciários etc., além de que no âmbito de trabalho, poderá o empregado ser motivo de chacotas junto aos demais colegas de trabalho.

Por outro lado, não há nada que justifique a conduta de qualquer empregador não efetuar a anotação da relação existente na carteira de trabalho do empregado. Tal tipo de conduta deverá ser combatida, sobretudo, em razão de transgredir os direitos dos trabalhadores.

Em síntese, o que se pretende nas situações em comento, é a preservação da imagem, dignidade e honra do empregado, de forma que qualquer anotação a ser realizada pelo empregador não poderá macular a vida funcional do empregado futuro, sobretudo porque a carteira de trabalho é um documento imprescindível à este, que acompanhará sua trajetória durante cada contrato de trabalho.

Observa-se, ainda, uma preocupação dos operadores do direito no que tange à reinserção do trabalhador no mercado de trabalho, uma vez que as espécies de anotações realizadas poderão macular a imagem do empregado, quando este for à procura de um novo emprego.

Critérios de fixação da indenização reparadora

A fixação da indenização não é uma tarefa das mais simples, cabendo exclusivamente ao julgador fazê-la. Schiavi ensina que:

Um dos assuntos mais delicados, senão o mais delicado quando se fala em dano moral é a liquidação do valor, vale dizer: o limite pecuniário da lesão sofrida pela vítima de dano moral.

Como já mencionado, o dano moral não é quantificável, pois é da própria essência do dano moral não ter expressão econômica.

Ao contrário do dano patrimonial em que são calculados os danos emergentes e os lucros cessantes, a legislação não traça as diretrizes para o

cálculo do valor do dano moral, sendo esta uma tarefa espinhosa para o juiz frente ao caso concreto. (SCHIAVI, 2011, p. 275)

Por sua vez, Martins (2012, p.113) menciona que: [...] As formas de reparação na responsabilidade civil são: (a) voltar à situação anterior; (b) indenização substitutiva, visando recompor o equilíbrio patrimonial.

Assevera ainda, o mesmo autor, o seguinte:

O juiz deve, portanto, levar em conta os seguintes elementos para fixar a indenização:

- a) situação financeira dos litigantes;
- b) discernimento do ofensor sobre a gravidade do fato;
- c) gravidade do ato;
- d) grau de cultura e posição social do ofensor;
- e) estabelecer punição pedagógica, visando evitar a reincidência do ato;
- f) intensidade do dolo ou da culpa;
- g) a repercussão da ofensa na sociedade e no ambiente de trabalho;
- h) posição social do ofendido, verificando a moral do homem médio. Empregados mais conhecidos na empresa devem ter indenização maior, se a divulgação é do conhecimento geral.

Anote-se, também, o entendimento do doutrinador e atual Ministro do TST, Bastos, que assim discorreu sobre o tema:

Não obstante a impossibilidade de mensuração objetiva do *quantum* compensatório da dor moral experimentada pelo ofendido, tenho para mim que o valor da causa, nas ações de reparação, deve ser baseado numa estimativa ideal, que melhor represente a finalidade da própria indenização, cabendo ao juiz, a final, arbitrá-lo, como já se disse reiteradamente, levando em conta as peculiaridades do caso, a condição econômica do lesante e a situação do lesado, não estando, assim, atrelado obrigatoriamente aos limites fixados na petição inicial. Assim, ante a dificuldade na apuração do exato prejuízo, o arbitramento judicial deve ser pautado pelo princípio e limites da razoabilidade, sob pena de enriquecimento sem causa. (BASTOS, 2003, p. 70)

Registre-se ainda a seguinte notícia, sobre o assunto:

Dano moral: TST explica fixação do valor da indenização

A fixação do valor da indenização judicial por danos morais deve buscar a proporcionalidade e razoabilidade entre a quantia estabelecida e a ofensa sofrida pelo trabalhador. O parâmetro é necessário diante da impossibilidade de se dimensionar com exatidão o volume da afronta sofrida, disse o ministro Aloysio Corrêa da Veiga, relator de um caso de dano moral na Subseção de Dissídios Individuais – 1 do Tribunal Superior do Trabalho. A questão foi

objeto de recurso negado pela SDI-1 a uma empresa capixaba, condenada em R\$ 160 mil por ter forjado flagrante de prisão de um empregado.

Deve buscar o julgador, utilizando-se do princípio da equidade, razoabilidade e proporcionalidade a traduzir tais condenações, de modo que possa proporcionar a certeza de que o ato ofensivo não fique impune, e que sirva de desestímulo a práticas que possam retirar do trabalhador a sua dignidade”, recomendou Aloysio Veiga ao também confirmar a validade da condenação imposta à Itacar – Itapemirim Carros Ltda e o direito do trabalhador que já atuava na revendedora há 17 anos.

A primeira manifestação judicial sobre o tema coube à Vara do Trabalho de Cachoeiro do Itapemirim, onde um ex-consultor técnico da Itacar ajuizou ação, após ser demitido por justa causa, sob a acusação de improbidade. A apuração dos fatos levou ao reconhecimento do direito do trabalhador às verbas rescisórias mais indenização por danos morais pela humilhação sofrida pelo trabalhador, detido no próprio local de trabalho, num “verdadeiro flagrante orquestrado pelos dirigentes da empresa.

O ardid ocorreu em 14 de maio de 1996, quando dois agentes penitenciários fluminenses, sob a alegada condição de clientes, estiveram na empresa. Deixaram um carro obstruindo a passagem no pátio do estabelecimento, o que levou o consultor a pedir que um manobrista da empresa estacionasse o veículo. Entregues as chaves do carro, o suposto proprietário pediu que o mesmo fosse trancado pois havia deixado dinheiro dentro do automóvel. O carro foi trancado pelo consultor, as chaves devolvidas.

Vinte minutos depois, um dos agentes chamou o consultor, comunicando-lhe o desaparecimento do dinheiro. Colocado sob suspeita, o trabalhador entregou a carteira pessoal ao acusador que, não satisfeito, resolveu “dar uma geral”, conforme sugestão do outro agente penitenciário. O acusador introduziu a mão fechada no bolso do consultor, retirando-a e rapidamente abrindo-a para mostrar uma nota de R\$ 50,00. Em seguida, o trabalhador foi algemado dentro da empresa, levado no carro dos agentes a uma delegacia, onde foi coagido a assinar declarações e colocado em uma cela com outros dez presos (homicidas, ladrões e toxicômanos). Só foi liberado no dia seguinte.

A farsa montada pela empresa foi desmascarada inclusive no juízo criminal, onde foi dito que o “flagrante foi preparado para que pudessem incriminar o acusado e arbitrariamente despedi-lo por justa causa”. A inconsistência de trama levou à conclusão de que “não há crime a ser apurado e julgado; ausentes a materialidade e, principalmente a autoria”. O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (com jurisdição no Espírito Santo) também confirmou a ausência de justa causa e os danos morais.

No TST, a Quarta Turma negou recurso de revista à Itacar que, não satisfeita, ingressou com embargos na SDI-1, questionando o valor arbitrado à indenização. “São irrelevantes, diante da extensão do dano sofrido, a remuneração do empregado e o cargo por ele exercido para chegar ao valor da condenação”, observou Aloysio Veiga ao afastar os argumentos da empresa e entender que “a gravidade do ato ofensivo foi o bastante para convencer o julgador do valor atribuído. (fonte: www.direitonet.com.br – Dano moral: TST explica fixação do valor da indenização)

Nesse diapasão, extrai-se, em linhas gerais, que o Julgador deverá analisar o caso concreto, não podendo arbitrariamente decidir, uma vez que terá de analisar se o ofensor é reincidente em tais práticas, assim como a capacidade econômica do ofendido, de forma que não cause enriquecimento sem causa do mesmo. Logo, deverá haver razoabilidade e ponderação na fixação da indenização reparatória do dano moral.

Assim, vale trazer ao presente estudo, decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais:

A indenização a ser arbitrada deverá ser, nem tão grande que se converta em enriquecimento, nem tão pequena que se torne inexpressiva, como se extrai da lição escoreita de Caio Mário Pereira da Silva (TRT 3ª Região, 2ª Turma, RO nº 21719/99, Rel. Juiz Wanderson A da Silva, DJ-MG 21.6.00, p. 17)

É interessante pontuar que tais indenizações possuem finalidades pedagógicas, objetivando desestimular o ofensor para que o mesmo não pratique novamente o ato ilícito causador do dano.

Continua Schiavi, ao afirmar o seguinte:

O poder discricionário do Juiz é uma necessidade inelutável, que decorre da necessidade da incessante mobilidade da vida social, cujas contingências não guardam a falta e inevitavelmente com as previsões legislativas. Se o reconhecimento desse poder fosse um mal, seria, pois, um mal necessário. (SCHIIVI, 2011, p. 276)

Portanto, considerando que o dano moral não possui valor definido em legislação, a reparação deverá ser fixada de acordo com o prudente arbítrio do julgador, agindo com moderação e razoabilidade. Contudo, deve-se levar em consideração o tamanho do dano causado pelo ofensor à vítima, o grau de culpa do agente e a condição financeira dos envolvidos.

Como visto, tal função possui caráter pedagógico, objetivando evitar que o ofensor reitere tal conduta.

É importante pontuar ainda, que a indenização não deverá ser estabelecida em valor irrisório, sob pena de a pena tornar-se inócua. Apesar disso, não deverá ser fixada em um montante que venha a enriquecer o ofendido, sem deixar de lado que deve ser suficiente a reparar, na medida do possível, o dano causado.

Sobre o tema, apresentamos decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região:

DANO MORAL - QUANTIFICAÇÃO - MANUTENÇÃO DO VALOR FIXADO NA SENTENÇA. Constatando-se que o Juízo *a quo* sopesou com acuidade e zelo os critérios para a fixação do *quantum debeatur*, orientando-se pelos critérios sugeridos pela doutrina e jurisprudência e examinando os fatos em sua concretude, notadamente a situação econômica da reclamada, há de ser mantido o valor da indenização determinado no *decisum* originário. (Recurso Ordinário nº 00078-2006-003-20-00-8, Relatora: Desembargadora Suzane Faillace Lacerda Castelo Branco, TRT20, fonte: www.trt20.jus.br)

Registre-se, para finalizar o assunto, que o valor das indenizações é fixado pelos juízes de 1ª instância, os quais possuem o contato direto com as partes ao colher os respectivos depoimentos, inobstante, os Tribunais superiores poderem reduzir, majorar ou manter o montante condenatório, em eventual recurso contra a decisão proferida.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a realização do trabalho em comento, pode-se estabelecer algumas considerações entre o dano moral decorrente das anotações promovidas pelo empregador na CTPS do empregado, que desabonam a conduta deste.

O capítulo inicial tratou de delimitar o conceito, requisitos e critérios para a caracterização e fixação do dano moral, sua correlação com o Direito de Trabalho, momentos de ocorrência, bem como alguns exemplos de ocorrência dos danos morais na relação de emprego.

Já o capítulo seguinte tratou de abordar as espécies de registros do contrato de trabalho, estabelecendo a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. Foi feita ainda uma análise acerca do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, assim como sobre a Carteira de Trabalho, enfatizando seu conceito e espécies de anotações previstas em lei.

O terceiro capítulo enfrentou o tema proposto no presente estudo, estabelecendo as espécies de anotações realizadas pelo empregador sobre a carteira de trabalho do empregado, que futuramente causam um dano a este, sobretudo, porque maculam a imagem do trabalhador. A par disso, em torno do presente estudo,

girou uma grande debate: será que toda anotação promovida pelo empregador, durante a relação de emprego, configura dano moral indenizável?

Chegamos à conclusão que não. Existem anotações que deverão ser realizadas pelo empregador, que por si só, não caracterizam o dever de indenizar, sobretudo, porque que decorrem da lei e não ocasionam qualquer dano à vida funcional do trabalhador, nem tampouco dificultam sua reinserção no mercado de trabalho.

Não foi só isso, percebeu-se, por outro lado, que algumas anotações realizadas pelo empregador na CTPS do empregado acarretam o dever de indenizar, porquanto atentam contra a dignidade e imagem do empregado, obstaculizando o reingresso deste ao mercado de trabalho.

Nesse aspecto, a reparação do dano moral causado na esfera trabalhista decorrente de anotações realizadas pelo empregador que desabonam a conduta do empregado deverá ser objetivada através de ação perante a Justiça do Trabalho, para que tais atos ilícitos não venham a ser praticados novamente pelo ofensor, de forma a atenuar o suplício vivido pelo empregado.

Diante disso, deve-se ter em mente que o empregado é figura fragilizada na relação de emprego e, por isso, deverá ter assegurado os seus direitos, cabendo ao empregador propiciar os mecanismos aptos a resguardar tais direitos.

Para finalizar o presente estudo, sirvo-me da brilhante lição do Ministro Marco Aurélio de Mello, exarada no ano de 1987:

Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e partícipe da obra que encerra o empreendimento econômico. (Tribunal Superior do Trabalho, 1ª T., Ac. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, Rel.: Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello)

REFERÊNCIAS

ACQUAVIVA, Marcos Cláudio. **Dicionário Jurídico Brasileiro**. São Paulo, Ed. Jurídico Brasileira, 1993.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Trabalhistas**. São Paulo: LTR, 2007.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **O dano moral no direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

BARBOSA JUNIOR, Floriano. **Direito à intimidade como direito fundamental e humano na relação de emprego**. São Paulo: LTR, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTR, 2009.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

BRASIL. **Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Portal da Legislação: Decretos-Lei. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Portal da Legislação: Códigos. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm

BRASIL. **Lei Nº 4.923, de 23 de Dezembro de 1965**. Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências. Legislação: Leis Ordinárias. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l4923.htm

BRASIL. **Lei Nº 8.213, de 24 de Julho de 1999**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Portal da Legislação: Leis Ordinárias. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria Nº 1, de 28 de Janeiro de 1997**. Baixa instrução para a emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS. Legislação: Portarias. 2013. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEDF47B0516F3/p_19970128_01.pdf

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria Nº 41, de 28 de Março de 2007**. Disciplina o registro e a anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social de empregados. Legislação: Portarias. 2013. Disponível em:

http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BF49294B950A0/p_20070328_41.pdf

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. REsp: 671672 RS 2004/0087728-2, Relator: Ministra NANCY ANDRIGHI, Data de Julgamento: 24/04/2006, T3 - TERCEIRA TURMA, Data de Publicação: DJ 22.05.2006 p. 194), publicação no diário de justiça de 14.10.2005).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário. RO: 288002720095010242 RJ, Relator: Evandro Pereira Valadão Lopes. Data de Julgamento: 06/06/2012, Sétima Turma, Data de Publicação: 2012.06.26.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 21719/99, da 2ª Turma. Rel. Juiz Wanderson A da Silva, DJ-MG 21.6.00, pág. 17.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário. 9ª Turma. Processo RO nº. 428/2009.108.03.00-1, Rel. Juiz João Bosco Pinto Lara (convocado) – 3.2.10 – pág. 191.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO 01518-2003-029-03-00-7 – Ac. 3ª T., 26/11/2003 – Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira. Jurisprudência. Perda de chance – danos morais – indenização. Revista LTr, São Paulo, n. 68: LTr, p. 487-489, abr. 2004.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário. RO 1533-2007-112-03-00-5 - Acórdão COAD 127370 - Rel. Des. Emerson José Alves Lage - Publicação em 02.10.2008.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. Processo nº 0051500-82.2009.514.0032, julgamento em 03.12.2009, Rel. Des. Socorro Miranda, Revista IOB Trabalhista e Previdenciária nº. 247, janeiro de 2010, ementa 26361, p. 135.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário. RO nº 127/2002.092.15.00-5 – Relª Olga Aida J. Gomieri – DJ 12.03.04 – pág. 95.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. Recurso Ordinário nº 00078-2006-003-20-00-8, da 2ª Turma. Relatora: Desembargadora Suzane Faillace Lacerda Castelo Branco.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, da 1ª Turma. Ac. 3.879, RR 7.642/86, 09.11.1987, Rel.: Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. ARR-125300-74.2009.5.15.0046, Relator: Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 29.10.2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento. AIRR e RR-1694900-27.1999.5.09.0014, Min. Rel. Kátia Magalhães Arruda, 5ª Turma, DEJT 05.6.2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento. AIRR-37740-25.2006.5.02.0026, Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma. Decisão proferida em 05.05.2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. RR: 400-03.2010.5.08.0006, Relator: Maria Laura Franco Lima de Faria. Data de Julgamento: 25/04/2012, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27.04.2012.

CALVO, Adriana. **O conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no ambiente de trabalho**. Revista do Direito Trabalhista, ano 16 – nº 08, agosto de 2010, Editora Consulex.

CARDONE, Marly A. **A Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. Repertório IOB de Jurisprudência, Set.1993.

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo. Editora Saraiva, 36ª Edição, 2011.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

DELGADO, Maurício Goudinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. Editora LTr, 9ª Edição, 2010.

_____, 2ª edição, 2003

_____, 4ª edição, 2005.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **Temas Atuais de Direito do Trabalho**, Minas Gerais, Leiditathi, 2006.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**, 7º vol., São Paulo. Ed. Saraiva, 16ª Ed., 2002.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio: O minidicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro. Editora Nova Fronteira, 1993.

GOMES, Orlando. **Obrigações**. 5ª. ed. São Paulo: Forense, n. 195, 1978.

JANOWITZER, Rejane. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2ª edição – Revista e Atualizada. Rio de Janeiro: Editora Bertrame, 2005.

MAGANO, Octavio Bueno. **ABC do Direito do Trabalho**, 1ª Edição, São Paulo, RT, 1998.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho – Direito Tutelar do Trabalho**, vol. IV, 2ª ed. São Paulo, LTr.1992.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10.ª Edição - Revista e Ampliada, São Paulo – Editora: Atlas S.A. – 2000.

_____, **A terceirização e o direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____, **Dano Moral decorrente do contrato de trabalho**. 3ª edição, São Paulo, Editora Atlas S.A, 2012.

MELO, Raimundo Simão de. **Discriminação, luta negra e direito de ação**. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, São Paulo, n. 20.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 32ª Ed. São Paulo. Ed. LTr, 2006.

_____, 34ª Ed. 2009.

NUNES, Pedro. **Dicionário de Tecnologia Jurídica**, Rio de Janeiro, 12ª edição, Freitas Bastos, 1990.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho**, São Paulo: Ed. LTr, 2002.

OLIVEIRA, Sebastiao Geraldo. **Indenização por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. São Paulo, 1ª ed., Ed. LTr, 2005.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 2ª ed. São Paulo: Ed. LTr, 1999.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ed. LTr, 1995.

SANTOS, Enoque Ribeiro. **O Dano Moral na Dispensa do Empregado**. São Paulo, Ed. LTr, 1998.

SARAIVA, Renato, **Direito do Trabalho – versão universitária**. São Paulo, 3ª Ed. – Rio de Janeiro: Forense, Método, 2010.

SAVI, Sérgio. **Responsabilidade Civil por Perda de uma Chance**. São Paulo, 2ª ed.: Atlas, 2009.

SIMON, Sandra Lia. **A proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado**. São Paulo: Ed. LTr, 2000.