



FACULDADE BAIANA DE DIREITO

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

Camilla Almeida de Castro Tanajura

**VIABILIDADE DO DANO MORAL QUANDO DO NÃO
PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS NA DISPENSA**

Salvador

2013

Camilla Almeida de Castro Tanajura

VIABILIDADE DO DANO MORAL QUANDO DO NÃO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS NA DISPENSA

Monografia apresentada como exigência para obtenção do grau de Bacharelado em Direito da Faculdade Baiana de Direito.

Orientador: Josaphat Marinho Mendonça

**Salvador
2013**

TERMO DE APROVAÇÃO

CAMILLA ALMEIDA DE CASTRO TANAJURA

VIABILIDADE DO DANO MORAL QUANDO DO NÃO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS NA DISPENSA

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição:

Nome: _____

Titulação e instituição:

Nome: _____

Titulação e instituição:

Salvador, ____/____/ 2013

“A tarefa não é tanto ver aquilo que ninguém viu, mas pensar o que ninguém ainda pensou sobre aquilo que todo mundo vê.”

Arthur Schopenhauer

RESUMO

A presente monografia jurídica tem por finalidade proporcionar informações mais contemporâneas a respeito da relação de emprego correlacionado com instituto da responsabilidade civil, onde serão abordados os mais novos conceitos relativos ao dano moral indenizável, proveniente de efetiva lesão a direito da personalidade.

Este estudo tem como desígnio a avaliação da compensação por danos morais na esfera trabalhista, quando do não pagamento das verbas rescisórias no término do contrato laboral, a luz dos princípios constitucionais, gerais e trabalhistas, bem como demais normas pertinentes.

Tal trabalho é embasado por pesquisas bibliográficas, construção própria de ideias e jurisprudências acerca do mencionado tema.

Palavras-chave: extinção da relação de emprego, dano moral, verbas trabalhistas, parcelas rescisórias

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 DIREITO DO TRABALHO: RELAÇÃO DE EMPREGO	10
2.2 DA RELAÇÃO DE EMPREGO E DO CONTRATO DE TRABALHO	14
2.3 FORMAS DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	15
2.3.1 Por término do prazo contratual	15
2.3.2 Por ato do empregado	16
2.3.2.1 Pedido de demissão	16
2.3.2.2 Rescisão indireta	16
2.3.2.3 Morte do empregador pessoa física	17
2.3.2.4 Dispensa por justa causa	17
2.3.2.4.1 Requisitos subjetivos e objetivos	18
2.3.2.4.2 Da necessidade de tipificação	19
2.3.3 Por ato do empregador	19
2.3.3.1 Dispensa sem justa causa	19
2.3.3.1.1 Conceito e considerações acerca da dispensa sem justa	19
2.3.4 Por conduta de ambas as partes	21
2.4 DAS VERBAS TRABALHISTAS	22
2.4.1 Conceito e natureza das verbas trabalhistas	22
2.4.2 Prazo para pagamento das verbas rescisórias	23
2.4.3 Adimplemento e eficácia liberatória das verbas	24
2.4.4 Verbas trabalhistas devidas	25
2.4.4.1 Por término do prazo contratual	25
2.4.4.2 Pedido de demissão	25
2.4.4.2 Pedido de demissão	25
2.4.4.3 Rescisão indireta	26
2.4.4.4 Morte do empregador pessoa física	26
2.4.4.5 Dispensa por justa causa	26
2.4.4.6 Dispensa sem justa causa	27
2.5 SEGURO-DESEMPREGO	28
2.5.1 Finalidades e liberação do seguro-desemprego	29

2.6. FGTS – FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO	30
2.7 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS NO DIREITO DO TRABALHO.....	31
2.7.1 Princípios gerais	33
2.7.2 Princípios específicos	35
3 RESPONSABILIDADE CIVIL.....	35
3.1 ELEMENTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL	36
3.1.1 CONDUTA DO AGENTE	37
3.1.2 NEXO DE CAUSALIDADE	38
3.1.3 DANO	40
3.2 DANO MORAL	40
3.2.1 Conceito	42
3.2.2 Natureza Jurídica do dano moral: punitiva ou compensatória?	44
3.2.3 Dano moral como lesão a direito da personalidade e dignidade da pessoa humana	46
3.2.4 Dispensabilidade do sentimento de dor/perda/sofrimento para configuração do dano mora	46
3.2.5 Prova do dano moral	48
3.2.6 Reparabilidade do dano moral	51
4 DANO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	52
4.1 DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA SOLUCIONAR CONFLITOS.....	54
4.2 DANO MORAL COMO LESÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E VIOLAÇÃO DA HONRA DO TRABALHADOR.....	54
4.2.1 Como lesão a dignidade da pessoa humana	58
4.2.2 Como lesão a honra.....	59
4.3 DANO MORAL QUANDO DO DESCUMPRIMENTO DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESILITÓRIAS NA DISPENSA.....	60
4.3.1 Argumentos contrários	60
4.3.1.1 Existência de multa prevista na lei trabalhista	61
4.3.1.2 Da necessidade da prova do dano moral	62
4.3.1.3 Da lesão exclusivamente patrimonial e da banalização do instituto jurídico do dano moral.....	64
4.3.2 Argumentos favoráveis	65

4.3.2.1 Da possibilidade de lesão moral e da não banalização do instituto do dano moral	67
4.3.2.2 Dos percalços e do caráter alimentar das parcelas trabalhistas	70
4.3.2.3 Da necessidade de ingresso nas vias judiciais e das lides simuladas.....	72
4.3.2.4 Da sujeição a arbitrariedades do empregador, insuficiência da multa do artigo 477 da CLT e da limitação do princípio da proteção do trabalhador.....	73
4.3.2.5 Da transgressão da boa-fé e função social do contrato.....	74
4.3.2.6 Da violação dos princípios constitucionais, interesse público e desvirtuamento do instituto do FGTS e do seguro-desemprego	74
4.3.2.7 Do redimensionamento da ideia de trabalho	77
4.3.2.8 Da lesão decorrente do próprio fato lesivo, de sua presunção, <i>dano in re ipsa</i> e da desnecessidade de prova em juízo.....	78
4.4 CRITÉRIOS PARA QUANTIFICAÇÃO DO DANO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	80
5 CONCLUSÃO	83
6 REFERÊNCIAS.....	87

1 INTRODUÇÃO

O objeto abordado na presente monografia, qual seja a “Viabilidade do dano moral quando do não pagamento das verbas rescisórias na dispensa”, pretende realizar uma análise mais aprofundada a respeito das questões pertinentes ao tema em tela, tendo em vista o desenvolvimento da sociedade, bem como sua evolução histórica e a mudança de paradigmas sociais.

A relação de trabalho se dá em um contexto muito complexo ao passo em que se materializa em uma sociedade dinâmica, que engloba várias modalidades de atividades laborais, cada uma com suas peculiaridades, envolvendo inúmeros direitos. Ainda, destaca-se a existência de uma circunstância na qual as partes não são iguais, haja vista que o empregador é economicamente mais forte.

Para organizar esse cenário, o direito do trabalho, tendo como texto legislativo basilar, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei n. 5.452 de 1º de Maio de 1943), configura-se num conjunto de normas e princípios que tem por finalidade igualar e regular a relação entre os mencionados sujeitos, assim como a relação destes com o Estado, conferindo direitos e deveres para ambos. Como foi mencionado, já em seu artigo 1º a CLT estabelece, *in verbis*: esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

Sendo assim, um dos objetos desse trabalho é o estudo da relação de trabalho, suas formas de configuração e término, incluindo uma análise histórica, abordagens pertinentes ao contrato de trabalho, as obrigações do empregado e do empregador decorrentes do contrato de trabalho, a possibilidade de dano moral no âmbito trabalhista, etc.

Ainda, é sabido que, diante da pluralidade social contemporânea, a probabilidade de situações conflituosas se multiplica, o que pode ocasionar em uma série de lesões à esfera jurídica alheia. Para tanto, o sistema jurídico confere a possibilidade de reparação, quando do acontecimento de algum prejuízo, conforme esta estabelecido na Carta Magna de 1988, em seu artigo 5º, incisos X e V, bem como no Código Civil de 2002, no artigo 927.

Tal situação não muda no âmbito trabalhista, de forma que é plenamente possível que a violação de determinados direitos enseje indenizações por danos morais ou materiais, que afetam a esfera patrimonial e/ou anímica.

O trabalho em questão tem uma preocupação mais acentuada a respeito do dano moral ou extrapatrimonial, buscando esclarecer seu conceito, a forma como se caracteriza, as suas implicações, os limites, dentre outras abordagens.

Desse modo, a problemática desta monografia envolve dois temas principais, que são a extinção da relação de emprego e os danos morais. Mais precisamente, discute-se como o não cumprimento de determinado dever do empregador pode acarretar em lesão a direito da personalidade e princípios constitucionais norteadores do ordenamento jurídico brasileiro, bem como a possibilidade de reparação por danos morais quando da ocorrência desse fato.

A referida análise será feita a luz de um panorama atual sobre as normas e princípios gerais e específicos do sistema jurídico brasileiro, além de perpassar por novos posicionamentos a respeito da configuração e quantificação do dano moral.

Com o objetivo de cumprir tal propósito a monografia em questão se subdivide em três capítulos, de maneira que o primeiro irá tratar das questões básicas sobre o direito do trabalho e da relação de emprego e sua extinção, estabelecendo conceitos e considerações iniciais fundamentais.

O segundo capítulo narra sobre a Responsabilidade Civil, versando sobre os temas relativos aos elementos do referido instituto, com uma especial atenção ao dano, mais especificamente ao dano de natureza moral.

O terceiro e último capítulo irá dispor sobre o dano moral correlacionado com os temas trabalhistas, de maneira a explicar a hipótese em que a eventual lesão a determinado direito trabalhista pode acarretar em lesão a direito da personalidade, criando um fato gerador de compensação por danos morais. Tal entendimento será justificado por meios de jurisprudências e entendimentos próprios dispostos e avaliados.

Superadas essas etapas, tem-se por fim as conclusões acerca do objeto da presente monografia jurídica.

2 DIREITO DO TRABALHO: RELAÇÃO DE EMPREGO

2.1 VISÃO HISTÓRICA ACERCA DO DIREITO DO TRABALHO

A compreensão do referido tema desta monografia deve perpassar necessariamente, por uma breve análise da evolução histórica do direito do trabalho no Brasil e no mundo, buscando a apreensão de seu surgimento até a atualidade.

A obtenção de lucros e sustento por meio do trabalho é uma prática muito antiga, visto que desde que o homem passou a utilizar-se do sistema de trocas (escambo) e deixou de laborar sozinho que tal prática existe.

Como o passar do tempo o trabalho assumiu basicamente três contornos principais, quais sejam a escravidão, servidão, corporações de ofício e emprego. Na Antiguidade a forma de trabalho predominante era a escravidão, na qual o indivíduo não era um sujeito de direitos, sendo considerada uma mera propriedade de seu dono, uma mercadoria.

Na Idade média a forma de trabalho que representou a época foi a das corporações de ofício, sendo estas organizações de trabalhadores especializados em determinada função, com o objetivo de facilitar as negociações, controlar o mercado, diminuir a concorrência, estabelecer regras para o exercício do mister, controlar o preço, qualidade e quantidade do produto desenvolvido, dentre outros. Em razão dos interesses das corporações, já existia nesse período certa liberdade do trabalhador, porém, ainda sem qualquer vinculação com os direitos dos trabalhadores.

Mais tarde a Revolução Francesa extinguiu as corporações, pois elas não eram compatíveis como ideal de liberdade daquele momento. Neste período o pensamento liberal tomou conta dos indivíduos e pela primeira vez os trabalhadores foram verdadeiramente livres. Tal fato se deu em decorrência do princípio liberalista, quais sejam o princípio da autonomia da vontade e suas vertentes.

De acordo com os professores Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2006, p. 04), “Ao passo que a Revolução Francesa forneceu as bases ideológicas e jurídicas para o surgimento do trabalho livre, a Revolução Industrial é apontada como causa econômica direta do surgimento do Direito do Trabalho”. Esse momento histórico foi o marco fundamental para o nascimento do contrato de trabalho, emprego e salário.

O Direito do trabalho surge da necessidade de intervenção estatal nas relações entre os empregados e os empregadores, com o objetivo de tentar igualar as partes, que são economicamente desiguais, buscando assim uma harmonia, bem como conferir uma garantia mínima de direitos aos trabalhadores.

A partir do século XIX, em um contexto mundial, as cartas dos Estados passaram a tratar dos direitos dos trabalhadores. No Brasil, foi a Constituição do Império, de 1824, contudo, o conteúdo relacionado ao direito do trabalho que tal Constituição abarcava era extremamente insuficiente, de maneira que tratou apenas de abolir as corporações de ofício e assegurar a liberdade do trabalho.

Em 13 de maio de 1888, a Lei Áurea, foi abolida a escravidão no Brasil. Apesar de tal feito não ter nenhum cunho justralhista, pode ser considerado um marco histórico da inauguração do Direito do Trabalho brasileiro, de modo que até aquele momento o País continuava se valendo do trabalho escravo, situação qual é incompatível com os pressupostos trabalhistas. Além disso, a Lei Áurea estimulou a criação da relação de emprego de noções sociais. Portanto, tal diploma é um marco da primeira fase do Direito do Trabalho no Brasil. (DELGADO, 2009, p. 99)

O segundo período de relevância na história do Brasil é o dito fase da oficialização do Direito do Trabalho, compreendido de 1930 à 1945, final da Era Vargas.

Em razão do cenário mundial, em um período marcado pela explosão do número de fábricas e operários, forte intervencionismo estatal e com a implementação das políticas trabalhistas de Getúlio Vargas, em 1934 surgiu a Constituição da República, que foi a primeira a tratar mais detalhadamente sobre o Direito do Trabalho. Tal Constituição versava sobre a ordem econômica e social, ao passo que garantia a liberdade sindical e as associações de profissionais. Além disso, tratava da proteção do trabalho de mulheres e menores, salário mínimo, férias anuais, etc. Esta Constituição tinha por objetivo integrar os empregados com os empregadores, em razão do grande número de greves que surgiram na época. A Constituição de 1937 era claramente intervencionista, com intensa presença do Estado nas relações de emprego, tendo criado um sindicato único, criou o tribunal do trabalho, etc.

Em 1943 foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas, aprovada pelo Decreto – lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Isto se deu em razão da existência de

várias leis esparsas a respeito do direito do trabalho e a necessidade de sistematização.

Posteriormente, emerge uma nova fase do Direito do Trabalho no Brasil, inclusive, sendo a mais democrática de todas. A carta de 1988, que continua vigente, prevê uma série de direitos sociais dos empregados, tanto urbanos quanto rurais, em seus artigos 7º, 8º, 9º 10º e 11º. Tal diploma visa equilibrar a relação de trabalho, visto que o empregado é a parte mais fraca, além de estimular a participação do trabalhador nas negociações coletivas e valorização dos sindicatos. De acordo com o professor Maurício Godinho Delgado (2009, p.114) “A Carta de 1988 trouxe, nesse quadro, o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, a um eventual modelo democrático de administração dos conflitos sociais no país”.

Uma das grandes inovações e avanços que emergiram na atual constituição é que os direitos trabalhistas passaram a ter o status de direitos sociais, logo, integram também os direitos fundamentais.

Sendo assim, momento qual o Brasil esta inserido é de transição, visto que não conseguiu ainda consolidar e assegurar todos os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1988.

Ainda, existe hoje um movimento que busca a revisão de alguns dos direitos trabalhistas tradicionalmente impostos. Tal revisão se da em razão da expansão do mercado e da globalização, no qual a competitividade esta cada vez maior e a tendência é só crescer. Questiona-se então se o modelo do sistema trabalhista adotado pelo Brasil, que confere uma série de benefícios ao empregado e muito ônus ao empregador, não seria ultrapassado. Tal sistema estaria em desacerto com a realidade, colocando o Brasil em uma posição de pouca concorrência e conseqüentemente, desaquecendo o mercado interno. (PAULO, ALEXANDRINO, 2006, p. 08-09)

Em razão desta conjuntura protecionista e intervencionista do Direito do Trabalho brasileiro, surge cada vez mais a necessidade de uma flexibilização dos contratos de trabalho. A Carta Magna de 1988 trouxe dispositivos que possibilitam esse tipo de flexibilização, a exemplo do artigo 7º, inciso VI, que versa sobre as negociações coletivas. Porém, ainda é a CLT que norteia os direcionamentos basilares e imprescindíveis dos contratos de trabalho no Brasil, de forma que tal

consolidação esta repleta de dispositivos ultrapassados, que acabam por engessar as relações trabalhistas.

Portanto, a tendência atual é a de criar novos institutos trabalhistas com a finalidade de ajustar as relações trabalhistas, bem como a diminuição do intervencionismo do governo e resolução de conflitos por meio da livre negociação.

Ressalta-se que, de acordo com a doutrinadora Luciane Barzotto (2001, p.34), “Os direitos humanos dos trabalhadores, como conjunto de direitos individuais e sociais, podem ser resumidos numa constante luta pela liberdade e igualdade, que se expressam nas gerações de direitos humanos”.

Logo, o Direito do Trabalho, seus princípios e garantias, têm a finalidade de diminuir as desigualdades existentes entre o empregado e o empregador, buscando efetivar a justiça social. Portanto, Miguel Reale (2005, p.128), ensina:

[...] Numa visão social da democracia, justiça e bem comum são idéias que se exigem reciprocamente e se completam, não estaticamente, mas dinamicamente, em função da abertura e da dialeticidade inerentes ao processo democrático, o qual pressupõe confiança no consenso como fruto do livre jogo das idéias e dos interesses.

Destaca-se que, o trabalho, seja para sustento próprio, seja em favor de outra pessoa, era considerado como algo penoso, negativo. Isto, pois, as concepções em torno de tal objeto sempre se relacionaram a sofrimento, dor e dificuldades. Porém, tal entendimento já foi superado, de maneira que na hodiernidade, as compreensões acerca do trabalho estão diretamente ligadas ao atributo da dignidade. Portanto, sua nova aceção gira em torno de valores pertinentes a pessoa humana e não mais se relaciona com ideias pejorativas e/ou depreciativas. (MARTINEZ, p. 54-55)

Assim, tem-se a construção histórica do Direito do Trabalho no Brasil, passando por diversas fases, até a atualidade.

2.2 DA RELAÇÃO DE EMPREGO E DO CONTRATO DE TRABALHO

A relação de emprego decorre de um contrato de trabalho e possui algumas peculiaridades indispensáveis para a caracterização desta relação, de forma que estão elencadas no artigo 3º da CLT, que determina que será considerado empregado toda pessoa física que preste serviços de natureza não eventual á empregador, sob a dependência deste e com contrapartida pecuniária, qual seja o pagamento de um salário.

Diante do conceito estabelecido nessa norma jurídica, nascem os requisitos que devem necessariamente existir, de forma simultânea, para que se configure a relação de emprego *stricto sensu*, quais sejam o da pessoalidade, duração não eventual, onerosidade, não assunção dos riscos e subordinação. (GARCIA, 2012, p.145) É imprescindível que todos os elementos mencionados coexistam simultaneamente, do contrário, poderá configurar outro tipo de relação, que não seja a de emprego.

O artigo 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas trás que, *in verbis*: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Logo, tal ajuste deriva de um ajuste de vontades volvido a relação de emprego, sendo um negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, de modo pessoal e intransferível a prestar serviços, mediante remuneração, a outrem, qual seja o empregador, que assume os riscos da atividade desenvolvida e que subordina juridicamente o prestador.

De acordo com o Professor Hugo Bernardes (1989, p.136), “[...] o contrato de trabalho é o ajuste relativo á prestação de trabalho não eventual de uma pessoa em proveito de outra que a assalaria e dirige”.

O Professor Luciano Martinez (2013, p.152) define o contrato de emprego como sendo:

“[...] negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (o empregado) obriga-se, a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), que assume os riscos da atividade desenvolvida e que subordina juridicamente o prestador.”

O empregador é dotado de poderes jurídicos, que são uma espécie de ferramenta de trabalho, que objetivam atender os seus interesses. Sendo assim, o contrato de trabalho é marcado pelo poder hierárquico do empregador, que pode se manifestar de várias maneiras, a exemplo do poder diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar. Logo, o citado contrato tem como pilares o poder hierárquico e o poder diretivo. (CHEIB, 2010, p. 34-35)

O Professor Ronaldo Maurílio Cheib (2010, p.49) ensina em uma de suas obras, “Sendo assim, nas relações de emprego (como em qualquer relação jurídica), ambas as partes contratantes são sujeitos de direitos, não estão um acima do outro, nem contra o outro, estando em colaboração recíproca”.

Desse modo, o contrato de emprego estabelece os direitos e deveres dos contratantes, sendo que os mesmos estão em auxílio mútuo.

2.3 FORMAS DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A respeito das formas de extinção do contrato de trabalho a doutrina trás algumas diferenciações sobre suas modalidades. São três os institutos, sendo a rescisão, resolução e a rescisão contratual.

A rescisão compreende todas as espécies de fim do pacto laboral quando este ocorre em razão de prática lícita por qualquer das partes. A resolução engloba todas as modalidades em que a extinção do contrato decorre de descumprimento faltoso, por qualquer das partes, do pacto laborativo. A rescisão contratual acontece face alguma nulidade (DELGADO, 2009, p.1035).

2.3.1 Por término do prazo contratual

Neste tipo, a extinção do contrato se da em razão do advento do termo ou condição anteriormente estabelecida.

Na hipótese do empregador querer extinguir o contrato antes do termo estipulado, terá que indenizar o empregado com metade da remuneração que iria receber até o fim do contrato, conforme artigo 479 da CLT. Do mesmo modo, demonstrando o empregado interesse em finalizar o contrato antes do termo ajustado, deverá indenizar o empregador em relação aos prejuízos decorrentes desse desligamento antecipado, limitados a metade da remuneração que teria direito até o termo final. (MARTINS, 2009, p.383)

Porém, havendo cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada disposta no contrato por prazo determinado, aplicam-se os preceitos que norteiam os contratos por prazo indeterminado, quando do exercício de tal direito.

2.3.2 Por ato do empregado

São quatro as possibilidades de extinção do contrato de trabalho por conduta do empregado, podendo ser por pedido de demissão, rescisão indireta, morte do empregador pessoa física ou por dispensa por justa causa.

2.3.2.1 Pedido de demissão

Pode ser por pedido de demissão, sendo que este não é um pedido, de modo que é um ato unilateral que não precisa ser aceito pela outra parte. É um comunicado do empregado ao empregador de que quer se desligar da empresa. (MARTINS, 2009, p.372)

2.3.2.2 Rescisão indireta

Existe a possibilidade de que se opere por rescisão indireta, que de acordo com o Professor Sérgio pinto Martins (2009, p.373) “A rescisão indireta ou dispensa indireta é a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador (artigo 483 da CLT).”

As pressuposições de rescisão indireta do contrato de trabalho estão disciplinadas nas alíneas do artigo 483 da CLT. Quando qualquer destas hipóteses

se operarem faticamente, torna possível ao empregador ingressar na Justiça do Trabalho com ação trabalhista de rescisão indireta.

Se o empregado continuar a desenvolver suas atividades laborativas, a sentença da ação trabalhista deverá determinar uma data que será considerada o dia em que o contrato foi rescindido. Além disso, a falta cometida pelo empregador deve tornar a continuidade do vínculo empregatício insuportável. Não obstante tal entendimento, se o empregado admite repetidas vezes pequenas faltas cometidas, será considerado perdão tácito, de maneira que não poderá pleitear rescisão indireta, devendo o Juiz preservar a relação empregatícia. (MARTINS, 2009, p.375)

2.3.2.3 Morte do empregador pessoa física

Quando por morte do empregador pessoa física, disciplinado no parágrafo 2º, do artigo 483 da CLT, que conferiu ao empregado, na hipótese de morte do empregador pessoa física, a faculdade de rescindir o contrato de trabalho como se tivesse sido dispensado por justa causa.

2.3.2.4 Dispensa por justa causa

Também poderá ser por dispensa por justa causa, que de acordo com o Professor Amauri Mascaro Nascimento (2009, p.955), “A dispensa é a ruptura do contrato de trabalho por ato unilateral e imediato do empregador, independente da vontade do empregado”.

A dispensa por justa causa do empregado acontece em razão de ato ilícito cometido pelo empregado, qual seja uma falta grave que ensejará na ruptura do contrato de trabalho. O motivo dessa justa causa deve necessariamente esta tipificado na lei, existindo as hipóteses descritas no artigo 482 da CLT.

¹ Art. 482 – 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 constituir 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 de 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 da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática

De acordo com o Professor Sergio Pinto Martins (2009, p.357):

Justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas em lei.

Ressalta-se que a justa causa não se confunde com crime, de forma que este corresponde a uma conduta típica inserida no Código Penal Brasileiro.

2.3.2.4.1 Requisitos subjetivos e objetivos

Não existem pré-requisitos definidos para que a penalidade seja aplicada, não havendo uma descrição específica da conduta que deve ser punida, de forma que a lei apenas enumera as faltas que são passíveis de repreensão. Em razão disso a doutrina tenta estabelecer requisitos mínimos para que um determinado ato possa ensejar a justa causa.

Esses requisitos dividem-se em elementos subjetivos e objetivos. Os subjetivos se relacionam com a intenção do empregado, se agiu com culpa ou dolo. (MARTINS, 2009, p.359)

Os elementos objetivos são vários, a seguir declinados: um dos pressupostos é de que a justa causa deve ser tipificada em lei; deve haver gravidade da falta, carecendo de observar a razoabilidade e proporcionalidade, inclusive quem, como, onde e porque cometeu a falta; existência de conexidade com o trabalho, uma vez que a conduta praticada pelo empregado fora do local de trabalho, via de regra, não é passível de punição; deve haver uma relação de causa e efeito, devendo haver um nexo de causalidade entre a falta praticada e a dispensa. Além disso, a penalidade não pode ser aplicada genericamente, necessitando ser individualizada; a falta deve ser atual, sendo preciso que haja uma imediatidade entre a conduta praticada e a aplicação da penalidade, do contrário, será considerado perdão tácito. Porém, não é somente uma questão de ordem cronológica, visto que existem situações em que é necessário um lapso temporal maior para a averiguação do fato cometido; deve haver proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição a ser aplicada; é vedada a aplicação de mais de uma pena para uma mesma conduta, uma vez que o

constante de jogos de azar. Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.

empregado não deve ser punido duas vezes por um mesmo fato; e por fim, o ônus da prova é do empregador, devendo comprovar a justa causa, visto a observância da presunção de inocência.

Ressalta-se que as condições supra são construções doutrinárias, não tipificando a justa causa.

2.3.2.4.2 Da necessidade de tipificação

Conforme o acima mencionado, além dos critérios objetivos e subjetivos, a conduta também deve ser tipificada na legislação. O artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho é taxativo, ao passo que só as faltas nele tipificadas serão passíveis de justa causa. Porém, o código não definiu o que seria uma falta grave, devendo tal conceito ser apreciado no caso concreto, valorando a conduta do empregado. (MARTINS, 2013, p.10)

Vale destacar que é recomendado que as sanções devem aplicadas com uma certa gradação pedagógica, onde a dispensa por justa causa seria a *ultima ratio*.

2.3.3 Por ato do empregador

A extinção do contrato por ato do empregador é compreendido como a dispensa sem justa causa.

2.3.3.1 Dispensa sem justa causa

Os temas pertinentes à ruptura do contrato de trabalho merecem especial atenção, notadamente, os relacionados com a dispensa injusta, haja vista que ocorre de maneira abrupta na maioria das vezes.

2.3.3.1.1 Conceito e considerações acerca da dispensa sem justa causa

Desse modo, antes das demais considerações a respeito do mencionado objeto, imprescindível determinar o que seria o ato de dispensa. O professor Aumauri Mascaro Neto (2009, p.955), conceitua como sendo “[...] a ruptura do

contrato de trabalho por ato unilateral e imediato do empregador, independente de vontade do empregado”.

Sobre os pontos concernentes a dispensa existem dois posicionamentos a respeito, dividindo-se entre a concepção clássica e a contemporânea. A concepção clássica defende que o ato de dispensa é um direito potestativo do empregador, de forma não é possível se opor, salvo nas hipóteses de exceções legais. Logo, é um procedimento que fica adstrito ao juízo crítico do empregador, sendo unilateral. Tal entendimento fundamenta-se, principalmente, na ideia de propriedade privada da empresa, ao passo em que sendo o empregador o dono dos bens, meios de serviço e organização dos serviços, cabe a ele determinar como, e por quem o seu trabalho irá ser executado e desenvolvido, não devendo a lei criar empecilho para o livre exercício do comércio e da indústria. Ainda, a concepção clássica pauta-se na liberdade de trabalho, qual seria absoluta para ambas as partes de um contrato de trabalho. (NASCIMENTO, 2009, p.956)

O Decreto Legislativo n. 68, de 17 de setembro de 1992, ratificou a Convenção n. 158 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), versando sobre o término da relação do trabalho por iniciativa do empregador, acolhida em Genebra em 1982, durante a 68ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, vem proteger o empregado em relação à dispensa imotivada, ao passo que estabelece que qualquer ato resilitório do empregador deve ser motivado. Tal determinação esta no artigo 4º da Convenção 158 da OIT, veja-se:

Art. 4º Não se dará término à relação de trabalho de um **trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada** relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço (grifo e destaque não existentes no texto original).

De acordo com Sérgio Martins (2009, p. 353), “A Convenção n. 158 da OIT não proíbe a dispensa do trabalhador; apenas garante que ele não pode sofrer dispensa sem motivação, não assegurando, portanto, estabilidade absoluta [...]”.

A referida Convenção se baseia em noções mais atuais acerca do Direito do Trabalho, pautada no princípio da proteção do trabalhador e na manutenção da relação empregatícia. Isto, pois, de acordo com a concepção contemporânea, existe de fato a liberdade de trabalho, na qual os sujeitos são livres para tomarem suas decisões ao sabor de suas conveniências e necessidades, porém, não se reveste de

um direito absoluto, de modo que deve haver mitigação com o propósito de evitar abusos.

Ainda, na concepção clássica, o empregado e o empregador são tratados como iguais e, em razão dessa situação de equidade, possuem o mesmo tratamento no momento da ruptura do contrato de trabalho. (NASCIMENTO, 2009, p.958) Porém, é sabido, conforme já foi dito no presente trabalho, que o empregado é a parte mais frágil da relação, sendo hipossuficiente. Notadamente, em razão dessa disparidade o princípio da proteção do trabalhador tenta minimizar essa heterogeneidade, objetivando uma igualdade material. Sendo assim, a concepção clássica, além de interpretar erroneamente a liberdade de trabalho, peca também ao igualar o empregado e empregador, visto que são desiguais.

Assim sendo, a dispensa é um procedimento que deve ser visto e aplicado com cautela, sendo constituído de etapas que devem ser duramente observadas, coma finalidade de resguardar os trabalhadores, haja vista os princípios da continuidade da relação empregatícia e da proteção do trabalhador.

Ainda, ressalta-se que o artigo 5º, parágrafo 2º, da Constituição Federal estabelece, *in verbis*: “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

Toda via, não obstante tal previsão do artigo 5º da CF/88, o entendimento dado pelo STF é de que a Convenção n. 158 da OIT não tem aplicação no sistema jurídico interno. O argumento utilizado é de que a citada Convenção conflita com o inciso I do artigo 7º, da Constituição Federal, que discorre sobre a proteção da relação empregatícia contra a dispensa sem justa causa ou arbitrária, de forma que haverá previsão de indenização compensatória, de acordo com o estipulado por lei complementar. Contudo, a Convenção da OIT foi recepcionada pelo ordenamento como lei ordinária e não complementar, transgredindo o mencionado preceito constitucional. (MARTINS, 2009, p. 352)

Sendo assim, apesar de existir disposição normativa mais benéfica para o empregado, qual seja o disposto na Convenção n. 158 da OIT, tais preceitos não se aplicam no ordenamento interno, visto o entendimento supra mencionado do STF.

2.3.4 Por conduta de ambas as partes

A extinção do contrato por ato de ambas as partes pode se ocorrer por distrato (acordo bilateral) ou culpa recíproca.

O distrato é quando o empregado e o empregador ajustam mediante acordo, o fim do contrato trabalhista, estipulando as consequências de tal ruptura. Esse procedimento vai de encontro ao que os princípios basilares e normas trabalhistas defendem, sendo inválido do ponto de vista técnico-jurídico trabalhista. (DELGADO, 2009, p.1042)

O princípio da indisponibilidade do direito trabalhista determina que tais direitos não podem ser nem renunciados nem transacionados. Isto, pois, as normas trabalhistas são cogentes, imperativas e inderrogáveis pela vontade das partes, configurando-se como normas de ordem pública. Ainda, nesse mesmo sentido o artigo 9º da CLT informa que são nulos os atos que visem desvirtuar, fraudar ou impedir a efetivação das normas previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas brasileira.

Portanto, visto o acima explicado, o acordo informal para desfazimento do contrato empregatício não tem validade jurídica, ao passo que os direitos trabalhistas são indisponíveis e irrenunciáveis.

Outra forma de cessação do contrato de trabalho por comportamento de ambas as partes é por meio da culpa recíproca. Neste, as duas partes ensejam justo motivo para fim do pacto laboral. (NASCIMENTO, 2009, p.954)

O empregado deve ter realizado uma falta que esteja compreendida no artigo 482 da CLT, enquanto o empregador deve cometer uma falta que esta disposta no artigo 483 da CLT. Estas faltas devem ter sido executas concomitantemente e tem de haver nexos causal entre elas. Ainda, não é necessário observar qual delas é mais grave, de forma que a mera concorrência implica em culpa recíproca.

2.4 DAS VERBAS TRABALHISTAS

2.4.1 Conceito e natureza das verbas trabalhistas

A doutrina e a jurisprudência não pacificaram ainda o conceito das verbas rescisórias, de forma que existem duas interpretações, sendo uma restritiva e outra ampla. Dentro de uma perspectiva restrita, as verbas trabalhistas englobam tudo aquilo que é devido ao trabalhador em razão do fim do vínculo empregatício, a

exemplo das férias+1/2, 13º salário, etc. Já em uma análise ampla, as verbas não seriam somente aqueles valores decorrentes do fim do pacto laboral, mas também todos os direitos que o empregado deveria receber na constância do contrato de trabalho, a exemplo das horas extras, adicionais, etc.

Depois de efetuadas as contas com base na maior remuneração do trabalhador têm-se os valores que devem ser pagos e que deverão ser lançados em um instrumento denominado de termo de rescisão de contrato de trabalho (TRCT). As quantias constantes deverão ser pagas no ato da homologação, podendo ser em dinheiro ou em cheque visado, a depender de como as partes acordarem. (MARTINEZ, 2013, p.624)

As verbas trabalhistas têm caráter alimentar, pelo que se destinam ao sustento do trabalhador e de sua família, prevalecendo em relação aos créditos meramente patrimoniais. Portanto, são indispensáveis ao amparo do trabalhador no ato da dispensa que, via de regra, não mais terá outra forma de subsistência, bem como de honrar com seus compromissos outrora assumidos.

Assim sendo, são da mais alta relevância, devendo o empregador honrar com seu adimplemento fielmente.

2.4.2 Prazo para pagamento das verbas rescisórias

O prazo para o pagamento das verbas rescisórias está insculpido no artigo 477 da CLT. As alíneas “a” e “b”, do parágrafo 6º, do artigo 477 da CLT, estabelecem os prazos para que o empregador opere o pagamento das verbas rescisórias de seus empregados. De acordo com a alínea “a”, o prazo de pagamento é o primeiro dia útil imediato após o fim do contrato. Já a alínea “b”, determina que seja até o décimo dia útil, contados da comunicação da dispensa, quando o aviso prévio for indenizado, quando o sujeito for escusado de seu cumprimento ou quando da inexistência de aviso prévio. O não pagamento da rescisão dentro do prazo implica numa pena administrativa e outra em favor do empregado, esta última disposta no referido artigo, em seu parágrafo 8º, sendo no valor de um salário do trabalhador. (CARRION, 2012, p.431)

O doutrinador Sérgio Pinto Martins leciona (2013, p.84-85):

O empregador que não observar os prazos previstos no parágrafo 6º do artigo 477 da CLT deverá pagar multa ao empregado no valor de seu

salário, devidamente corrigido pelo BTN, salvo se o trabalhador, comprovadamente, der causa à mora (parágrafo 8º do art. 477 da CLT).

Em determinadas circunstâncias, o pagamento das parcelas rescisórias pode ocorrer fora do supra aludido prazo, ou ainda, não ser efetuado. Além das prestações oriundas do término do contrato de emprego, também são devidas as relacionadas ao fim desse pacto, que seriam as obrigações de fazer, a exemplo de anotação e baixa da CTPS, entrega da chave de conectividade para saque do FGTS, as guias para liberação do seguro desemprego, etc. Desse modo, ainda que o empregador quite as verbas trabalhistas no prazo acima aludido, se não cumprir com as obrigações de fazer, a multa estabelecida pelo artigo 477 da CLT continuará sendo devida. Tal situação ocorre ao passo em que o fim do pacto laboral tem natureza complexa, envolvendo vários atos interdependentes. (MARTINEZ, 2013, p. 627). Ainda, entende-se que sendo a quitação feita à menor, também é devido o pagamento da multa prevista no referido dispositivo legal. Tal entendimento vem ganhando espaço na jurisprudência, conforme decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região, a seguir:

MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT. Sem a homologação do termo de rescisão do contrato de trabalho, o empregado não pode movimentar a conta vinculada do FGTS nem receber o seguro-desemprego. O retardo na "homologação" sindical, quando devida, causa prejuízo ao empregado, razão pela qual, se o atraso não ocorrer por motivo estranho à vontade do empregador, a multa é devida, mesmo que as parcelas rescisórias devidas diretamente pela empresa tenham sido pagas tempestivamente.
Processo n. 0031500-31.2008.5.05.0005, RecOrd, ac. nº 114283/2012, Relator Desembargador: JEFERSON MURICY, 5ª. TURMA, DJ 14/09/2012.

Convém mencionar que não tem qualquer fundamento legal o pagamento antecipado dos valores pertinentes a rescisão, bem como pagamento parcial ou em outra oportunidade que não seja na homologação.

2.4.3 Adimplemento e eficácia liberatória das verbas

O termo de rescisão de contrato de trabalho deve especificar todas as parcelas que se pretende quitar, discriminando os seus valores de forma individualizada, para que assim se considere adimplidas as verbas trabalhistas. De acordo com Alice Monteiro de Barros (2012, p. 766):

[...] os instrumentos de rescisão ou recibos de quitação, qualquer que seja a forma de dissolução do contrato de trabalho, terão a sua validade condicionada à especificação das parcelas e respectivos valores, sendo válida a quitação apenas relativamente às mesmas parcelas (art. 477, parágrafo 1º, da CLT).

2.4.4 Verbas trabalhistas devidas

O estudo das formas de extinção dos contratos de trabalho permite inferir que cada contrato tem suas particularidades e sendo assim, quando de seu término, os valores devidos irão variar a depender do termo pactuado.

2.4.4.1 Por término do prazo contratual

Quando do fim do pacto laboral por término do prazo contratual, não irá existir o direito ao pagamento do aviso prévio, pois as partes sabem previamente quando o contrato irá cessar, bem como não há necessidade de pagamento da multa fundiária de 40%, uma vez que o término do contrato se dá em razão de uma estipulação precedente. Nesta espécie, o empregado tem direito ao FGTS sem os 40% (artigos 18º e 20º, incisos I e IX, da Lei n. 8.036/90), 13º salário proporcional (artigo 7º do Decreto n. 57.155/65; Lei n. 9.011/95) e férias proporcionais acrescidas do um terço constitucional (artigo 147 da CLT; Súmula 328, TST). (MARTINS, 2009, p. 383)

2.4.4.2 Pedido de demissão

Neste, haverá pagamento apenas das verbas estritamente rescisórias, ou seja, 13º salário proporcional e férias+1/3 proporcional. Não terá direito à movimentação do FGTS nem receberá o acréscimo da multa de 40%. Além disso, não terá direito ao aviso prévio se não houve trabalho de fato.

2.4.4.3 Rescisão indireta

Conforme já mencionado no presente trabalho, a rescisão indireta do contrato de trabalho depende de propositura de ação trabalhista, de forma que sendo a reclamação procedente, o trabalhador receberá todos os seus direitos rescisórios

como se tivesse sido dispensado sem justa causa. Porém, se sua pretensão foi recusada pelo Juiz, só terá direito ao saldo de salário e as férias vencidas.

2.4.4.4 Morte do empregador pessoa física

Aqui, terá direito a todas as verbas rescisórias como se tivesse sido injustamente dispensado, logo, receberá aviso prévio, “baixa” da CTPS, 13º salário proporcional, saldo de salários, férias vencidas e proporcionais, FGTS+40% e o seguro desemprego.

2.4.4.5 *Dispensa por justa causa*

Havendo dispensa por justa causa o trabalhador não terá direito ao recebimento das parcelas rescisórias, cabendo apenas a “baixa” da CTPS e a entrega do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho discriminando o tipo de dispensa (DELGADO, 2009, p.1043). Em relação às parcelas rescisórias, apenas o saldo de salário e férias simples e/ou dobradas, face direito adquirido.

Imperioso salientar que a multa fundiária de 40% sobre o FGTS não é devida, conforme artigo 18, parágrafo 1º, da Lei n. 8.036, bem como também é indevido o seguro-desemprego, nos termos do artigo 7º, inciso II, da Constituição Federal de 1988.

2.4.4.6 Dispensa sem justa causa

O artigo 7º, inciso I da Constituição Federal de 1988 determina que, *in verbis*: “Haverá relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. Tal lei complementar ainda não foi criada, desse modo, aplica-se o inciso I, do artigo 10º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que prevê o pagamento de 40% sobre o FGTS devido ao trabalhador quando da dispensa injusta ou arbitrária. (PAULO, ALEXANDRINO, 2005, p.417)

No ordenamento jurídico brasileiro, nesta modalidade de ruptura contratual, o trabalhador tem direito á receber o aviso prévio, “baixa” da CTPS, 13º salário

proporcional, saldo de salários, férias vencidas e proporcionais, FGTS+40% e o seguro desemprego. (MARTINS, 2009, p.355)

Vale ressaltar que o prazo do aviso-prévio se integra ao tempo de serviço para todos os efeitos legais, repercutindo nos reajustes salariais, 13º salário, indenizações e férias.

O parágrafo 1º, do artigo 477, da CLT estabelece que se o contrato de trabalho tiver mais de um ano de vigência e se, por ato do empregado ou do empregador, for rescindido, precisa necessariamente ser homologado no Sindicato dos Trabalhadores da Categoria ou no Ministério do Trabalho para que tenha validade.

Salienta-se, ainda, que a quitação das verbas rescisórias não representa um óbice ao ingresso de ação trabalhista que requeira direitos quais o empregado considere como devidos, bem como os ressalvados no TRCT, os que não forem de natureza rescisória ou não inclusos nos pagamentos das referidas verbas, de modo que tal quitação fica adstrita aos valores que são devidos em razão do término do contrato e que foram de fato liquidados. Ou seja, a adimplemento das verbas rescisórias não tem o cunho de quitar todas as obrigações decorrentes do contrato individual de trabalho, de maneira que, por exemplo, se o trabalhador entender que faz jus ao pagamento de indenização por danos materiais e morais em face de alguma situação ocorrida na constância da relação empregatícia, poderá pleitear em juízo tal direito, ainda que a rescisão tenha sido paga. (NASCIMENTO, 2009, p.978)

2.5 SEGURO-DESEMPREGO

O seguro-desemprego é um benefício previdenciário de natureza temporária, sendo um direito pessoal e intransferível, com fundamento legal no artigo 201, inciso III, da Constituição Federal, sendo garantido pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT. São beneficiários os empregados urbanos, rurais e os domésticos que foram injustamente dispensados. (MARTINEZ, 2013, p. 631)

Desse modo, perceber os valores do seguro-desemprego é um direito constitucional à previdência social, ao passo que é destinado a proteção do empregado quando da hipótese de desemprego involuntário. (CUNHA JÚNIOR, 2013, p. 734-735)

Dada a sua grande relevância, os temas pertinentes ao mencionado benefício previdenciário são também tratados na Convenção n. 168 da OIT, no seu artigo 10, que foi ratificada pelo Brasil e visa promover o emprego e a proteção contra o desemprego. A aludida convenção tem o intuito de concretizar esse objetivos, como assim versa em seu artigo 2, que estabelece:

Artigo 2 - Todo Membro deverá adotar medidas apropriadas para coordenar o seu regime de proteção contra o desemprego e a sua política de emprego. Para esse fim, deverá providenciar que o seu sistema de proteção contra o desemprego e, em particular, as modalidades de indenização do desemprego, contribuam para a promoção do pleno emprego produtivo, livremente escolhido, e que não tenham como resultado dissuadir os empregadores de oferecerem emprego produtivo, nem os trabalhadores de procurá-lo.

Desse modo, nota-se que existe uma preocupação, tanto de cunho interno quanto internacional, em face das questões voltadas ao emprego e a proteção do desemprego. Partindo dessa premissa, os empregadores devem adotar comportamentos positivos, no sentido da valorização do trabalhador, bem como atentando ao cumprimento de suas obrigações.

2.5.1 Finalidades e liberação do seguro-desemprego

Esse benefício tem dois objetivos primordiais, que são: o de fornecer assistência financeira ao empregado injustamente e arbitrariamente dispensado, inclusive nas hipóteses de dispensa indireta ou quando por trabalho forçado ou em condição análoga à de escravo; e auxiliar o obreiro na busca de um emprego, valendo-se de ações integradas de orientação, bem como recolocação e qualificação profissional.

Note-se então que uma das finalidades do seguro-desemprego é amparar financeiramente o desempregado, haja vista o término do pacto laboral. É de imprescindível importância, uma vez que garante temporariamente um mínimo de recursos ao obreiro, para que assim mantenha as suas obrigações em dia, bem como procure um novo emprego. Nesse sentido, Arnaldo Süssekind (2010, p. 366) leciona:

O seguro deve cobrir a perda dos rendimentos do trabalhador devido à impossibilidade de obter um emprego conveniente, devendo estender-se à perda parcial dos salários em decorrência da redução temporária da duração normal do trabalho ou do próprio trabalho.

Para que esse benefício seja liberado é necessário que o empregador entregue ao trabalhador as guias de requerimento de seguro-desemprego, sendo esta uma obrigação de fazer. Somente com essas guias será possível que o desempregado se habilite ao recebimento dos valores pertinentes ao seguro. Existem situações nas quais o empregador não irá proceder à entrega dessas guias, de forma que a obrigação que anteriormente era de fazer, se torna de pagar, tendo em vista que deverá adimplir com uma indenização substitutiva. Veja-se que perceber os valores relativos ao seguro-desemprego é tão relevante que, conforme Arnaldo Süssekind (2010, p.367), “Se o empregador não fornecer guia para percepção do benefício, o empregado terá direito à indenização. Esse é o entendimento do TST consubstanciado no Enunciado n. 389.”

Qualquer comportamento que represente um impedimento para a liberação do seguro-desemprego deve ser considerado prejudicial e deve ser totalmente rechaçado, haja vista sua importância, conforme o narrado acima.

2.6. FGTS – FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

O FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de serviço, assemelha a um montante em pecúnia, depositado ao longo da vida do empregado e destinado a sua subsistência na hipótese de desfazimento do contrato de trabalho. Tais valores são depositados pelo empregador, porém, a titularidade é do obreiro. De acordo com Arnaldo Süssekind (2010, p.370), “O FGTS corresponde a créditos do trabalhados, que se acumulam mediante depósitos mensais em conta vinculada (...)”. Já trazendo uma definição mais completa, José Augusto Rodrigues Pinto (2007, p.542) conceitua o FGTS como sendo:

Um conjunto de depósitos bancários de responsabilidade dos empregadores, em função de suas relações individuais de emprego, em contras bancárias de que são titulares os empregados, para a formação de um patrimônio que de algum modo retribui a energia investida em favor da empresa, e com movimentação vinculada, de acordo com hipóteses previstas em lei.

O FGTS é regulado pela Lei n. 8.036/90 e também tem aparo no artigo 7º, inciso I, da Carta Magna, que garante uma indenização aos empregados que forem dispensados sem justa causa ou arbitrariamente, nos termos da lei complementar. Porém, essa lei ainda não foi expedida, de forma que o artigo 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, estabelece que essa indenização será de

40% do total dos valores depositados no curso do vínculo empregatício. (SÜSSEKIND, 2010, p. 369)

Dessa forma, uma das finalidades precípua do FGTS é a de formar uma espécie de poupança para o trabalhador, de maneira em que na eventualidade de um dispensa, poderia levantar os valores depositados para se sustentar e quitar as suas obrigações enquanto não se emprega novamente. Sendo assim, seria uma garantia do obreiro, que em uma situação desamparada, sem qualquer meio de sustentar a si ou a sua família, teria ali um mínimo garantido para questões emergenciais.

Veja-se que a instituição do FGTS é um mecanismo que visa impedir a dispensa injusta ou arbitrária, buscando efetivar um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, qual seja o da manutenção da relação empregatícia, concretizando assim o insculpido no artigo 7º, inciso I, da CF, bem como o artigo 4º da Convenção 158 da OIT. Porém, apesar de teoricamente satisfazer um dos objetivos do referido ramo do Direito, na prática, isso não ocorre, haja vista a possibilidade de o empregador dispensar injustamente ou arbitrariamente o trabalhador, apenas mediante pagamento de 40% do valor total depositado na conta do FGTS. Portanto, considerando que na maioria das vezes o valor a ser pago a título de indenização compensatória é irrisório, na prática, faz que o mencionado instituto não obste o ato de dispensa injusta ou arbitrária do empregador, podendo este, exercer tais atos de acordo com sua necessidade e vontade.

Nesse diapasão, quando da dispensa, qualquer ato que impeça ou protele o saque do FGTS, necessariamente provoca sérios prejuízos ao obreiro, visto que ocorre um desnaturamento de uma das finalidades essenciais do instituto, qual seja, as relacionadas à subsistência e amparo do indivíduo. Para tanto, qualquer conduta nesse sentido deve ser afastada e repelida pelo ordenamento jurídico, com o objetivo de melhor proteger o trabalhador e promover justiça e desenvolvimento social.

2.7 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS NO DIREITO DO TRABALHO

Em sede de Direito do Trabalho, existem alguns princípios gerais e específicos que carecem ser observados, devendo ser aplicados em todo âmbito trabalhista.

Princípio trás a ideia de proposição fundamental, que se forma a partir de determinada situação fática, resultante de determinado contexto político, histórico, religioso, social ou cultural. E após uma conclusão acerca desta circunstância, ensejaria a reprodução ou recriação desta. (DELGADO, 2009, p.171)

De acordo com Aristóteles, o princípio seria uma fonte, uma causa de ação, transformando-se em um freio dos acontecimentos sociais.

Numa perspectiva voltada ao ramo jurídico, de acordo com Miguel Reale (2003, p.331), "Princípios são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, a aplicação e integração ou mesmo para a elaboração de novas normas".

Na âmbito trabalhista é plenamente cabível a aplicação dos princípios gerais do ordenamento jurídico brasileiro - desde que compatibilizados com o ramo especializado em questão -, que são noções centrais do direito, consagrados por todos os ramos dogmáticos, demonstrando a ideia de unidade jurídica. Ainda, ao lado destes, existem os princípios específicos, que são característicos de sua disciplina, mas que não podem se opor ao resto do sistema jurídico, pois não são independentes.

2.7.1 Princípios gerais

Na seara do Direito do Trabalho são aplicáveis tanto os princípios universais, que são aqueles decorrentes do direito comparado ou direito natural, e os nacionais, que são traços das características de um país, que podem se relacionar com o Direito do Trabalho como um todo, ou apenas um de seus setores. Note-se, por sua vez, que os princípios têm três funções primordiais, que são a interpretativa, de elaboração das normas e voltada a aplicação do direito. (NASCIMENTO, 2009, p.381-982)

Portanto, por força do artigo 8º da CLT, os princípios gerais são plenamente aplicáveis no mencionado âmbito jurídico, bem como não se pode alegar a ignorância do Direito, visto que existem princípios que são de evidente aplicação comum, a exemplo do da dignidade da pessoa humana, boa-fé, etc.

Dentre os princípios gerais aplicáveis ao Direito do Trabalho é possível se falar no da lealdade, boa-fé e do efeito lícito do exercício regular de direito. Tais princípios estão inseridos nas normas trabalhistas e assumem um papel de limitador

na conduta das partes da relação contratual trabalhista, uma vez que visa impedir atitudes arbitrárias. Esta ideia pode ser ilustrada no artigo 482 da CLT, que trata das hipóteses de dispensa por justa causa, a exemplo de incontinência de conduta e desídia. (DELGADO, 2009, p.178)

Outro princípio de Direito Civil que tem grande incidência é da força obrigatória dos contratos, do qual decorre o *pacta sunt servanda*, que estabelece que os termos firmados devem ser fielmente cumpridos.(MARTINS, 2009, p. 59) Por exemplo, no âmbito trabalhista, o empregador tem que proceder a contrapartida pecuniária na medida em que o seu empregado executa suas atribuições, para que assim, exista cumprimento do contrato outrora pactuado.

Conforme já foi aludido, o princípio da dignidade da pessoa humana tem notória relevância, com repercussão em todos os âmbitos do ordenamento jurídico brasileiro, inclusive, com destaque no cenário relacionado com o Direito Internacional, estando presente na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 410) leciona:

A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é uma questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais.

Ademais, faz jus a um destaque maior o princípio da boa fé esta insculpido no artigo 422 do Código Civil, qual estabelece que as partes do contrato devem agir de maneira correta, não só durante as negociações contratuais, mas também durante a execução e o término do contrato. A boa-fé é uma norma geral do ordenamento, que leva em consideração questões metajurídicas e princípios universais do ordenamento. (GONÇALVES, 2011, p.54)

No campo do Direito do Trabalho, a boa-fé materializa-se, por exemplo, no dever do empregado e do empregador cumprirem com suas obrigações, desse modo, devendo ser observado por ambas as partes contratantes. A boa fé prima por uma conduta moralmente aceita, leal, na qual o individuo exerce com seus deveres sem intenção de prejudicar um terceiro.

O artigo 422 do Código Civil também se refere ao dever de probidade, nos mesmo termos da boa fé, de modo que deve incidir na parte pré-contratual, contratual e pós-contratual. A probidade se revela como um dever de conduta honesta e leal, onde o contratado e o contratante devem cumprir suas obrigações

reciprocamente. O legislador se valeu dessa expressão para reforçar a boa-fé, e não com o intuito de inaugurar um novo conceito. (GONÇALVES, 2011, p.55)

Além destes princípios gerais acima mencionados, pode-se falar também no da razoabilidade, proporcionalidade, isonomia, liberdade de sindicalização, dentre outros.

Portanto, conclui-se que existem princípios de larga aplicação no ordenamento jurídico e, por serem dotados de um alto grau de compatibilidade, não abrangem apenas um ramo específico, sendo genéricos e amplamente incidentes.

2.7.2 Princípios específicos

O princípio primário do Direito do Trabalho é o da proteção do trabalhador hipossuficiente, voltado à ideia de que o trabalhador, por ser menos forte economicamente, precisa de maior proteção e amparo jurídico. Deste, surgem vários outros princípios, a exemplo do *in dubio pro operário*, aplicação da norma mais benéfica e condição mais favorável. (RODRIGUES PINTO, 2007, p. 88)

Em relação aos princípios específicos da seara do Direito do Trabalho, Maurício Godinho Delgado enumera alguns: princípio da proteção, norma mais favorável, imperatividade das normas trabalhistas, indisponibilidade dos direitos trabalhistas, condição mais benéfica, inalterabilidade contratual lesiva, intangibilidade salarial, primazia da realidade, continuidade da relação de emprego e *in dubio pro operario*. (DELGADO, 2009, p.183)

É sabido que a Constituição Federal de 1988 não resguarda totalmente a estabilidade do empregado. Porém, a partir de uma análise das normas pertinentes, afere-se que o contrato prazo indeterminado é a regra, sendo o contrato por termo determinado uma exceção. Logo, a relação de trabalho não é efêmera, de forma que se pressupõe que ela se prolonga no tempo. Em razão da assiduidade, seja por repetibilidade da prestação do serviço ou por confirmação da existência, presume-se que seja caracterizada uma relação de emprego, surgindo obrigações e deveres para as partes envolvidas. (MARTINEZ, 2013, p.115). O legislador fez isso com o intuito de proteger o empregado de arbitrariedades, tornando o fim do vínculo laboral mais custoso ao empregador, bem como, valeu-se de outros mecanismos, a exemplo do FGTS.

O princípio da proteção do trabalhador, como já ressaltado, além de primário, é também o pilar fundamental e vetor norteador do Direito do Trabalho. Aqui não existe amparo no propósito de igualdade, mais sim uma prioridade em relação ao trabalhador, que é considerado hipossuficiente. Existe, de fato, uma desigualdade, e tal princípio visa diminuir tal disparidade, visto que a igualdade jurídica não é suficiente, sendo necessário que haja também uma igualdade material e processual.

Apesar disso, ele não pode ser aplicado de maneira a fazer as vezes do legislador ou a proteger o trabalhador a qualquer custo, do contrário, iria lesar a segurança jurídica. De acordo com Luciano Martinez (2013, p.103) “O princípio da proteção surge, então, para contrabalançar relações materialmente desequilibradas”.

Ainda, além dos já citados, é possível se falar em outros princípios trabalhistas, a exemplo do princípio da continuidade da relação de emprego. Como já foi mencionado, o contrato de trabalho presume-se por tempo indeterminado, desse modo, observa-se que as normas trabalhistas são direcionadas no sentido de fazer com que a relação empregatícia tenha a maior duração possível. Esta ideia é uma clara extensão do princípio da proteção do trabalhador, haja vista que, considerando que o emprego é a primordial fonte de renda do sujeito, nada mais interessante para o obreiro que essa relação perdure no tempo pelo máximo que puder.

Desse modo, infere-se que, além dos princípios gerais aplicáveis a seara trabalhista, existem também os específicos, de modo que estes além de objetivarem assegurar a dignidade do trabalhador, são traduções do que foi alcançado ao longo da história do direito do trabalho, configurando garantias mínimas.

3 RESPONSABILIDADE CIVIL

A responsabilidade civil se relaciona com as condutas humanas, de modo que quando estes comportamentos afetarem a esfera do outro indivíduo causando prejuízos, o ofensor ficará sujeito a reparação do dano causado.

O instituto responsabilidade civil esta em constante expansão, sendo muito dinâmico, principalmente porque a tendência atual segue no sentido de que nenhum dano causado deve passar impune, devendo o lesado sempre ser reparado. A ampliação da possibilidade de danos passíveis de indenização é reflexo direto dessa nova disposição da sociedade.

A professora Maria Helena Diniz (2011, p.50), em uma de suas obras, define o instituto já referido da seguinte maneira:

A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.

O Professor Silvio Rodrigues (2002, p.06), faz citação de René Savatier, que explica “A responsabilidade civil é a obrigação que pode incumbir uma pessoa a reparar o prejuízo causado a outra, por fato próprio, ou por fato de pessoas ou coisas que dela dependam”.

3.1 ELEMENTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL

O artigo 186 do Código Civil define o que é ato ilícito, sendo, *in verbis*: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Logo, caso tal ato ofenda direito de terceiro, mesmo que subjetivo, como ato ilícito e, conseqüentemente, fará surgir à obrigação de reparar o dano, com fundamento no artigo 927 do mesmo código, que estabelece que aquele que realiza ato ilícito deverá proceder a reparação em favor do lesado. Ainda, também com azo no artigo 5º, inciso V da Constituição Federal de 1988, que assegura a possibilidade de compensação por danos morais.

Portanto, o mencionado artigo estabelece a regra de que todo individuo que causar dano a alguém será obrigado a repará-lo, de modo que para configuração da responsabilidade civil é preciso observar certos pressupostos, quais sejam: a)

conduta (ação ou omissão) – um comportamento que enseje em lesão; b) nexo de causalidade - é uma relação de causa e efeito entre a ação ou omissão e o dano resultante; c) dano – é preciso que ocorra a prova do dano, seja ele patrimonial ou moral. (GONÇALVES, 2011, p.65)

Ainda sobre isso, Wesley de Oliveira (2005, p.42), leciona:

[...] na responsabilidade civil encontra-se presente um princípio solidarista, já que a sociedade não pode abandonar à própria sorte a vítima do dano, assumindo também a responsabilidade civil, uma função pedagógica, ou seja, de desestímulo à prática de novas ações do gênero.

O instituto da responsabilidade civil tem um alcance amplo, visto que a lesão sofrida não diz respeito somente ao ofensor e ao ofendido, mas a toda a sociedade, de maneira que existe uma responsabilização de toda a coletividade. (BERNARDO, 2005, p. 42)

3.1.1 CONDUTA DO AGENTE

Compreende-se conduta humana como aquele proceder, podendo ser uma ação ou uma omissão, sendo um ato lícito ou ilícito, que cause prejuízo a outrem.

Professora Maria Helena Diniz (2011, p.56) define conduta do agente como:

[...] ato humano, comissivo ou omissivo, ilícito ou lícito, voluntário e objetivamente imputável, do próprio agente ou de terceiro, ou o fato de animal ou coisa inanimada, que cause dano a outrem, gerando o dever de satisfazer os direitos do lesado.

A conduta seria o elemento primário para a caracterização da responsabilidade do agente, sendo que sem tal componente, não será possível a responsabilização. A conduta corresponde a um comportamento, podendo ser uma ação ou omissão, que irá acarretar na lesão a algum bem jurídico. (ESTOCO, 2011, p.153)

De acordo com Silvio Salvo Venosa (2006, p.28):

A responsabilidade do agente pode defluir de ato próprio, de ato de terceiro que esteja sob a responsabilidade do agente, e ainda de danos causados por coisas que estejam sob a guarda deste. A responsabilidade por ato próprio se justifica no próprio princípio informador da teoria da reparação, pois se alguém, por sua ação, infringindo dever legal ou social, prejudica terceiro, é curial que deva reparar esse prejuízo.

A responsabilidade civil decorrente de ato ilícito se funda na ideia de culpa, enquanto que a responsabilidade civil sem culpa pauta-se no de risco. Ainda, a

conduta poderá ser comissiva ou omissiva, sendo que a primeira seria um determinado ato que não deveria ser concretizado, enquanto a omissão ocorre quando o sujeito não realiza algum ato que tinha o dever de proceder.

Não obstante o entendimento de que a indenização por danos morais possa decorrer de ato ilícito ou lícito, a regra geral é de o ressarcimento dos ilícitos provém da culpa. Ainda, o artigo 186 do Código Civil determina que havendo ato ilícito danoso praticado, ainda que meramente morais, deverá ser procedida a reparação. Assim sendo, tal dispositivo coloca o ato ilícito como fonte da obrigação de indenizar. (DINIZ, 2011, p. 57)

Desse modo, as condutas do indivíduo que provoquem danos a outrem, ainda que morais cria a obrigação de reparar tal lesão, ensejando em pagamento de indenização equivalente.

3.1.2 NEXO DE CAUSALIDADE

Nexo causal é a relação entre causa (ação ou omissão do agente infrator) e efeito (dano), devendo ser provado. No que tange à responsabilidade subjetiva, o lesado deve provar a culpa do agente, ao passo que na objetiva não é necessário, não prescindindo, porém, da existência de nexo causal. Logo, independentemente da modalidade de responsabilidade civil, a existência de nexo causal é pré requisito basilar. (BRAGA NETTO, 2008, p.108)

O Código Civil brasileiro adotou, em seu artigo 403, a teoria do dano direto e imediato em relação ao nexo causal. Esta teoria parte do princípio de que todo evento pressupõe uma cadeia de eventos, de forma que o nexo de causalidade estaria no último evento que produziu o dano em razão do juízo de proximidade.

Os professores Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2009, p.90) lecionam “Causa, para essa teoria, seria apenas o antecedente fático que, ligado por um vínculo de necessariedade ao resultado danoso, determinasse esse último, como uma consequência sua, direta e imediata.”.

Rui Stoco (2011, p.176), em uma de suas obras, cita Sérgio Cavallieri Filho, que define “O conceito de nexo causal não é exclusivamente jurídico, decorre primeiramente das leis naturais. É o vínculo, a ligação ou relação de causa e efeito sobre a conduta e o resultado”.

A conexão existente entre o prejuízo e o comportamento do agente é denominada de “nexo causal”, de maneira que o dano deve ser oriundo da conduta lesiva. É primordial que se verifique se o prejuízo somente ocorreu em razão do fato danoso, ou seja, não haverá nexo causal se o dano fosse ocorrer ainda que não existisse a lesão. (DINIZ, p.127)

3.1.3 DANO

A existência do dano é pré-requisito basilar para que haja caracterização da responsabilidade civil pré-contratual, contratual ou pós-contratual. Isto, pois, não poderá ter indenização se não houver lesão a um bem jurídico. Logo, sem prejuízo não há que se falar em responsabilidade. (DINIZ, 2011, p.77)

O artigo 5º, inciso X da Constituição Federal de 1988 assegura a reparação do dano, seja ele moral ou material.

O professor Rui Estoco (2011, p.152) define dano em sua obra:

O dano é, pois, elemento essencial e indispensável à responsabilização do agente, seja essa obrigação originada de ato lícito, nas hipóteses expressamente previstas, seja de ato ilícito, ou de inadimplemento contratual, independente, ainda de se tratar de responsabilidade objetiva ou subjetiva.

Para Fabrício Matiello (2006, p.13) dano é “[...] qualquer ato ou fato humano produtor de lesões a interesses alheios juridicamente protegidos”. A definição de dano tem embasamento nos artigos 186, 187 e 188 do Código Civil de 2002, visto que esclarecem o que seria um evento danoso.

Dano seria então, um prejuízo que decorre da ofensa a um interesse jurídico tutelado pelo ordenamento, podendo ser patrimonial ou extrapatrimonial, provocado pela ação ou omissão do indivíduo ofensor.

Portando, toda dimensão da obrigação resultante da responsabilidade civil ocorre em razão do dano. Sem a existência de dano ou prejuízo não existira nada passível de indenização, não existindo, conseqüentemente, responsabilidade alguma. Logo, a existência de dano é pré-requisito imprescindível para que se configure a responsabilidade civil.

3.1.3.1 Dano patrimonial e extrapatrimonial

Existem duas espécies de dano, o dano patrimonial ou material, e o extrapatrimonial ou moral, que se diferem tanto em relação ao âmbito jurídico atingido, quanto às consequências decorrentes da lesão.

O dano patrimonial ou material deriva do prejuízo a um bem, podendo ser pecuniariamente avaliados, de maneira que a indenização pode ser feita in natura. Ou seja, atinge o conjunto de bens de uma pessoa, corpóreos (a exemplo de automóvel) ou não corpóreos (a exemplo do direito de crédito), de forma que esses bens são passíveis de valoração econômica, acarretando numa diminuição do patrimônio. (CAVALIERI FILHO, 2012, p.78)

Já o dano extrapatrimonial, provém da lesão a direito da personalidade, sendo que este, uma vez lesado, não tem como ser restituído de forma a retornar a situação anterior. Em razão disso, sua reparação é feita em pecúnia, como uma forma de atenuar os efeitos provenientes do dano. João Casillo (1987, p. 40) explica melhor o que seria o dano extrapatrimonial (1987, p. 40):

Já no âmbito do dano extrapatrimonial, nem sempre sua visualização e percepção são tão imediata, e talvez esta objeção é que tenha feito com que alguns autores não o admitissem, e mais difícil ainda é a mensuração de sua extensão para se arbitrar o valor da indenização, sendo este um dos mais fortes argumentos daqueles que não acatam.

De forma mais clara, o dano patrimonial e extrapatrimonial se diferenciam quanto a identificação, o critério de reparação e o modo de apreciar o valor a ser arbitrado. O primeiro precisa de prova cabal a respeito da lesão sofrida, enquanto no outro, a mera violação a direito da personalidade é suficiente para configuração da responsabilização civil. Quanto ao critério da reparação, no dano patrimonial não há análise de culpa ou dolo do ofensor, de maneira que em face dos danos extrapatrimoniais é preciso observar a culpa do ou o dolo do agente, a repercussão social do dano e a condição econômica do lesado e do ofensor. Ademais, a liquidação do dano material deve contemplar e levar em consideração os danos emergentes e lucros cessantes², de maneira que a liquidação dos danos morais será apreciada ficará a cargo do Juiz, que irá fazer uma análise subjetiva, sem limitações legais ou pré-existentes. (MORAES, 2007, p.158-159-162-163)

Imperioso destacar que o atributo mais relevante dos direitos extrapatrimoniais não é o bem que se busca tutelar, mas a impossibilidade de uma valoração objetiva do dano.

² Vide artigo 402 do Código Civil de 2002.

Ademais, o artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal assegura a reparabilidade por danos morais, tornando inegável a possibilidade de cumulação do dano material com o moral. Concretizando mais ainda esse entendimento, o Supremo Tribunal de Justiça, em sua Súmula n. 37, diz que, *in verbis*: “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato.”, reforçando tal posicionamento. (CAVALIERI FILHO, 2012,p.92)

3.2 DANO MORAL

Diante de uma sociedade plural, globalizada e dinâmica, na qual a complexidade das relações, tanto jurídicas quanto sociais, vem aumentando cada vez mais, a probabilidade das pessoas sofrerem danos cresce proporcionalmente. Em razão da capacidade de tais fenômenos alterarem a ordem social (*break of peace*), o instituto da responsabilidade civil busca reparar efetivamente os eventuais danos sofridos. Face tal finalidade, existe uma ampliação da noção de dano numa sociedade contemporânea. (SEVERO, 1996, p.223)

A possibilidade de reparação do dano moral esta previsto na Carta Magna de 1988 em seu artigo 5º, incisos V e X. (GAGLIANO, PAMPLONA FILHO, 2009, p.67)

3.2.1 Conceito

Visto tais desdobramentos, deve-se passar para a apreciação das questões relativas à configuração de dano moral no direito brasileiro, correlacionando com a relação de trabalho.

De acordo com o Juiz de Direito e Professor, André Gustavo C. de Andrade, o conceito de dano moral atual deriva do entendimento de que o sofrimento do lesado, decorrente do dano moral, não é o dano em si, e sim consequências, efeitos, deste dano. Partindo dessa perspectiva, o dano moral é configurado a partir da lesão a determinada categoria de direitos ou interesses. Conclui-se, portanto, que o dano moral relaciona-se com a violação de direitos da personalidade. (ANDRADE, 2008, p.06-07)

Professor Silvio de Salvo Venosa (2008, p.41), em sua obra, define:

Dano moral é o prejuízo que afeta o animo psíquico, moral e intelectual da vítima. Sua atuação é dentro dos direitos de personalidades. Nesse campo, o prejuízo transita pelo imponderável, daí por que aumentam as dificuldades

de se estabelecer a justa recompensa pelo dano. Em muitas situações, cuida-se de indenizar o inefável.

Nesse mesmo sentido, Maria Celina Bodin de Moraes (2007, p.157) leciona:

Assim, no momento atual, doutrina e jurisprudência dominantes têm como adquirido que o dano moral é aquele que independentemente de prejuízo material, fere direitos personalíssimos, isto é, todo e qualquer atributo que individualiza cada pessoa, tal como a liberdade, honra, a atividade profissional, a reputação, as manifestações culturais e intelectuais, dentre outros. O dano é ainda considerado moral quando os efeitos da ação, embora não repercutam na órbita de seu patrimônio material, originam angústia, dor, sofrimento, tristeza ou humilhação à vítima, trazendo-lhe sensações e emoções negativas.

Segundo Orlando Gomes (1996, p.271), a definição de dano moral seria “O constrangimento que alguém experimenta em consequência de lesão em direito personalíssimo, ilicitamente produzida por outrem”.

O dano moral é, então, a lesão a valores de natureza anímica, íntima, estando relacionados com os direitos da personalidade. (ESTOCO, 2001, p.152)

Em relação ao conceito de dano moral no âmbito do Direito do Trabalho, José Cairo Júnior (2009, p. 598) leciona que:

O dano moral corresponde ao resultado de uma ação ou omissão que implique, de forma necessária, ofensa a um bem não avaliável economicamente. Quando esse dano efetiva-se em decorrência do cumprimento de obrigações derivadas da execução e extinção do contrato de trabalho, seja pelo empregado ou pelo empregador, recebe a denominação de dano moral trabalhista.

Portanto, o dano moral é a violação de bens não passíveis de valoração econômica, vez que se passam na esfera anímica, íntima do sujeito.

3.2.2 Natureza Jurídica do dano moral: punitiva ou compensatória?

Discute-se se a indenização por danos morais tem caráter punitivo, objetivando reprimir a prática de atos danosos tanto pelo ofensor, quanto pela a sociedade, ou reparatória, visando apenas reparar a lesão sofrida.

Atualmente, a doutrina minoritária se posiciona no sentido de que a indenização por danos morais deve ser compreendida como uma “pena civil”, com caráter pedagógico, buscando conter e desestimular as faltas cometidas. Este entendimento não prima pela proteção do lesado ou reparar os prejuízos decorrente do dano, mas sim pela punição que o ofensor deve sofrer. Esta ideia decorre de um instituto do direito Norte Americano denominado de *punitive damages*. (GAGLIANO, PAMPLONA FILHO, 2009, p.76)

Segundo Mirabelli di Lauro A., (1993, citado por Maria Celin Bodin de Moraes, 2007, p. 258):

O instituto do *punitive damages*, meio de reparação de danos próprio da *Common Law*, constitui-se, em sistemas jurídicos como o nosso, numa figura anômala, intermediária entre o direito civil e o direito penal, pois tem o objetivo precípua de punir o agente causador de um dano, embora o faça através de uma pena pecuniária que deve ser paga à vítima.

O instituto do *punitive damages* é adotado, por exemplo, no sistema norte-americano, no qual a indenização deve ser arbitrada de forma substancial, com a finalidade provocar impacto no patrimônio do agente ofensor.

Ao passo que existe os defensores do instituto do *punitive damages* quando da reparação por danos morais, a doutrina majoritária opta pela tese da indenização com caráter compensatório, também com finalidades didáticas. Estas finalidades não primariam pela punição do agente, e sim pelo desestímulo de sua conduta. Esta corrente defende que a indenização com caráter unicamente punitivo seria uma forma de enriquecimento sem causa, logo, vedado. De acordo com tal posicionamento, julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª região:

RESPONSABILIDADE CIVIL - DANO MORAL - EFEITO PEDAGÓGICO DA PUNIÇÃO - Dentre as funções acessórias da reparação civil, não se pode deixar de mencionar o efeito pedagógico da punição aplicada, pois a indenização deferida, além de punir, servirá como obstáculo para impedir a reincidência do empregador e de todos aqueles que tomarem conhecimento da decisão prolatada. Processo 0000930-67.2011.5.05.0034 RecOrd, ac. nº 150075/2013, Relatora Desembargadora NÉLIA NEVES, 4ª. TURMA, DJ 11/06/2013.

A reparação seria o pagamento de um valor em pecúnia, com o intuito de diminuir as implicações da lesão e proporcionar ao ofendido uma compensação face o dano que sofreu, de forma que tal indenização deve ser arbitrada judicialmente. Vale ressaltar que a reparação do dano moral, por meio de determinada soma em dinheiro, não ocorre de maneira a proporcionar uma equivalência entre a lesão e a indenização, pois como já foi dito, não existe a possibilidade de voltar ao *status quo ante*, uma vez ocorrendo o dano. (GAGLIANO, PAMPLONA FILHO, 2009, p.76)

Portanto, de acordo com os Professores Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho, temos:

Dessa forma, resta claro que a natureza jurídica da reparação do dano moral é sancionadora (como consequência de um ato ilícito), mas não se materializa através de uma “penal civil”, e sim por meio de uma compensação material ao lesado, sem prejuízo, obviamente, das outras funções acessórias da reparação civil.

Sendo assim, José Cairo Júnior (2009, p. 603) conclui:

Já a indenização por danos morais tem dupla finalidade: pedagógico e compensatório. No primeiro caso, a condenação do ofensor funciona como punição, objetivando evitar que ações idênticas ou semelhantes não mais se repitam. Já o caráter compensatório da indenização tem escopo de propiciar conforto e alegria ao ofendido, como forma de contrabalançar a tristeza e o desconforto sofrido em decorrência da ação lesiva.

Logo, o instituto da responsabilidade civil teria como finalidade precípua a reparação do dano, porém, em certa medida também visa impedir condutas danosas futuras.

3.2.3 Dano moral como lesão a direito da personalidade e dignidade da pessoa humana

Inicialmente, prima-se pela imperiosa necessidade de definir o que é um direito da personalidade. Estes são aqueles direitos subjetivos que são inerentes ao indivíduo, que são intrínsecos a sua própria razão de ser, sendo supra-estatais, bem como são positivados apenas como uma maneira de garanti-los, dotando-os de coercitividade.

O professor Limongi França (1966, p.08) define em seu livro direito da personalidade como “[...] faculdades jurídicas cujo o objeto são os diversos aspectos da própria pessoa do sujeito, bem assim a suas emanações e prolongamentos.”

Seguindo a mesma linha, o professor Amauri Nascimento (2011, p.394), diz que “Direitos da personalidade são de natureza extrapatrimonial e se referem aos atributos essenciais definidores da pessoa. Entre todos os direitos, são os que mais de perto procuram valorizar a dignidade do ser humano.”

Tais direitos estão dispostos na parte geral do Código Civil de 2002, no livro I das pessoas naturais (artigos 11º ao 21º), além de na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º. A referida Carta Constitucional traz em seu artigo 5º, inciso X, alguns direitos da personalidade, quais sejam a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, dentre outros. A lesão a estes direitos enseja o pagamento de indenização por dano moral ou material. Além disso, o mesmo artigo consagra o dano moral no inciso X.

O artigo 186 do Código Civil, anteriormente mencionado, estabelece que o indivíduo que violar direito alheio comete ato ilícito, ainda que essa lesão seja

exclusivamente moral. Nesse diapasão, o artigo 927 do CC/02 determina que, havendo prática de ato ilícito, surge a obrigação de reparar o dano.

Logo, o ordenamento jurídico brasileiro reconhece e tutela expressamente os direitos da personalidade, inclusive, com a possibilidade de indenização caso haja lesão ao bem jurídico protegido.

Existe, portanto, a probabilidade de compensação por danos morais quando por ofensa aos direitos da personalidade, mesmo estes sendo considerados extrapatrimoniais (artigo 5º, incisos V e X da CF/88). Logo, é plenamente viável a indenização em pecúnia nas hipóteses em que os referidos direitos, não dotados de valor econômico, forem prejudicados.

Nesse mesmo sentido, Wesley Bernardo (2005, p. 37) explica:

Qualquer lesão a um dos aspectos da personalidade, objeto de proteção da cláusula geral de tutela da pessoa humana, independentemente do aspecto específico encontrar-se tipificado em norma constitucional ou infraconstitucional, virá a caracterizar o dano moral, que deverá receber repreensão por parte do ordenamento jurídico, seja de forma profilática, com adoção de medidas que evitem ou façam cessar a agressão, ou de forma repressiva, com afixação de indenização que vise reparação do mal causado.

Felipe P. Braga Netto (2008, p.26), professor, leciona em um de seus livros que “Nessa visão, para a concretização do dano moral seria imprescindível à lesão à personalidade moral do ser humano, ao seu projeto de vida, enfim, algo substancialmente grave para atingir os direitos da personalidade.”

O dano moral decorre então de lesão a direito extrapatrimonial, correspondentes aos direitos da personalidade e, em última instância, lesão a dignidade da pessoa humana. A Constituição Federal brasileira, em seu artigo 1º, inciso III, determinou a dignidade da pessoa humana como um dos pilares da República, de maneira que tal dignidade seria uma síntese dos atributos que formam o indivíduo, devendo ser haver respeito ao sujeito.

Existe também uma lesão à dignidade da pessoa humana, pois este é o princípio que ampara todos os direitos da personalidade, sendo uma cláusula geral. Então, os direitos da personalidade são uma forma de concretizar o princípio da dignidade da pessoa humana.

Logo, o entendimento mais moderno acerca do dano moral compreende que sua configuração ocorre em razão de ofensa a uma categoria de direitos, qual seja os da personalidade, abarcando também a lesão a dignidade da pessoa humana,

haja vista que este é o alicerce de todo o ordenamento. Isto, pois, o indivíduo é um sujeito de direitos, de forma que ao mesmo tempo em que é titular de direitos, é também o destinatário da proteção do ordenamento jurídico.

3.2.4 Dispensabilidade do sentimento de dor/perda/sofrimento para configuração do dano moral

O dano moral não se confunde com dor, ou sofrimento, de forma que a mera lesão a direito da personalidade enseja o pagamento de indenização. Nesse sentido, não existe a obrigatoriedade de existência de modificações psicológicas ou alterações de espírito para que haja indenização, ao passo que dano moral não está associado à sensações de angústia, sofrimento, entre outros.

Sergio Cavalieri (2012, p.89) também se posiciona nesse sentido, em relação a lesão à dignidade:

[...] o dano moral não está necessariamente vinculado a alguma reação psíquica da vítima. Pode haver ofensa à dignidade da pessoa humana sem dor, vexame, sofrimento, assim como pode haver dor, vexame e sofrimento sem violação da dignidade. Dor, vexame, sofrimento e humilhação podem ser consequência, e não causas.

Nesse diapasão, Carlos Roberto Gonçalves (2011, p.650) esclarece melhor que “[...] não é a dor, a angústia, o desgosto, a aflição espiritual, a humilhação, o complexo que sofre a vítima do evento danoso, pois esses estados de espírito constituem o conteúdo, ou melhor, a consequência do dano.”

3.2.5 Prova do dano moral

A prova do dano moral é uma matéria controvertida, ao passo que alguns se posicionam no sentido de que deve ser provado, inclusive com comprovação de repercussão social em face da lesão; de outro lado, a corrente majoritária defende que basta a mera lesão ao direito da personalidade para que seja cabível a indenização por danos morais. Isto porque, considerando que a lesão de direito da personalidade se passa no âmbito anímico do sujeito, sendo uma violação a direito subjetivo, ele não poderia ser provado, já que não existe materialmente.

O professor Carlos Alberto Bittar (1993, p.204), leciona “Na verdade, prevalece o entendimento de que o dano moral dispensa prova em concreto,

tratando-se de presunção absoluta, não sendo, outrossim, necessária a prova do dano patrimonial.”

Na mesma linha segue o posicionamento do Supremo Tribunal de Justiça, qual seja, conforme jurisprudência a seguir:

CIVIL E PROCESSUAL CIVIL. DANOS PATRIMONIAL E MORAL. ART. 602 DO CPC. 1. A concepção atual da doutrina orienta-se no sentido de que a responsabilização do agente causador do dano moral opera-se por força do simples fato da violação (*danum in re ipsa*). Verificado o evento danoso, surge a necessidade da reparação, não havendo que se cogitar da prova do prejuízo, se presentes os pressupostos legais para que haja a responsabilidade civil (nexo de causalidade e culpa). (STJ, 4ª Turma, Resp. nº. 23.575-DF, Rel. Min. César Asfor Rocha, j. 09.06.1997.)

Novamente, no Recurso especial nº 797689, o STJ sedimenta seu entendimento, determinando o seguinte:

[...] Segundo precedentes desta Corte, em casos como este, o dever de indenizar prescinde da demonstração objetiva do abalo moral sofrido, exigindo-se como prova apenas o fato ensejador do dano, ou seja, os saques indevidos por culpa da instituição ora recorrida: "a exigência de prova do dano moral se satisfaz com a comprovação do fato que gerou a dor, o sofrimento, sentimentos íntimos que o ensejam". Precedentes. [...] (REsp 797689 / MT ; Recurso Especial. 2005/0189396-6. Min. Rel. Jorge Scartezini, 4ª Turma, DJ 11.09.2006 p. 305)

Sergio Cavalieri Filho (2012, p.96) leciona em uma de suas obras sobre o tema:

[...] o dano moral existe *in re ipsa*; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, e tal modo que, provada a ofensa, *ipso facto* esta demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção *hominis* ou *facti*, que decorre das regras da experiência comum.

A comprovação dos danos morais ocorre em duas fases separadas, sendo a primeira relativa à apreciação do fato, e a segunda, ocorre por meio de uma ponderação subjetiva do dano moral. Desse modo, a primeira fase é aquela na qual é imprescindível que haja comprovação do fato que ocasionou a lesão, de maneira que é uma premissa lógica da segunda fase. Passado por esta e restando caracterizado o fato lesivo, tem-se a segunda etapa, na qual os danos morais seriam presumidos, haja vista o evento moralmente danoso. (OLIVEIRA, 2003, p. 276)

Sendo assim, conclui-se que a única prova que se faz indispensável é a verificação do fato que enseja o dano, ao passo que não é preciso provar os sentimentos de origem íntima.

3.2.6 Reparabilidade do dano moral

A Carta Magna brasileira de 1988 prevê a possibilidade de reparação de dano moral por meio de indenizações em seu artigo 5º, incisos V e X. O artigo 5º, inciso V, estabelece, in verbis “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização do dano material, moral ou á imagem”, bem como o inciso X esclarece que, in verbis, “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 impossível a reparação natural em relação a direitos extrapatrimoniais do indivíduo, tendo em vista que a violação de um direito da personalidade nunca poderá ser restabelecida ao status quo ante. (GAGLIANO, PAMPLONA FILHO, 2009, p. 76)

O entendimento de Francisco Jorge Neto e Jouberto Pessoa Cavalcante (p.898) é que “a reparação dos danos morais mostra-se bastante complexa na vida prática, uma vez que não há como transformá-lo simplesmente em pecúnia, sendo que a sua mensuração tem sido feita por critérios indiretos.” Ainda, de acordo com o Professor Amauri Nascimento Mascaro (2011, p.406), “A agressão moral é o ato único por si suficiente para causar o dano”.

O professor Caio Mário da Silva Pereira (1998, p. 54) ensina em uma de suas obras:

O fundamento da reparabilidade pelo dano moral está em que, a par do patrimônio em sentido técnico, o indivíduo é titular de direitos integrantes de

sua personalidade, não podendo conformar-se a ordem jurídica em que sejam impunemente atingidos.

As discussões acerca da reparabilidade do dano moral giram em torno do quantum indenizatório, de maneira que a parte a ser indenizada sempre tem a pretensão de subir o valor, já o indenizador, de diminuir tal quantia. Logo, em razão da amplitude da questão, nem sempre o valor arbitrado pelo Juiz irá compensar as perdas do ofendido, bem como tal quantia poderá exorbitar o dano.

Desse modo, na maioria das vezes, a quantia a ser paga a título de reparação por danos morais vai depender de uma análise subjetiva do Juiz, que irá determinar com base em suas experiências passadas, de acordo com o caso concreto, noções aleatórias, bom senso, nas informações que o processo lhe oferece, dentre outros.

De acordo com Maria Helena Diniz (2001, p.94), em uma de suas obras defende:

Na reparação do dano moral o juiz determina, por equidade, levando em conta as circunstâncias de cada caso, o quantum da indenização devida, que deverá corresponder a lesão e não ser equivalente, por ser impossível tal equivalência. Como já foi anteriormente dito, a reparação por danos morais não é de fato uma "reparação", em face de impossibilidade de retorno ao estado anterior, mas uma compensação ao lesado pelas eventuais sensações de desconforto, mau estar e violação de direito da personalidade.

Portanto, a reparação por dano moral possui três objetivos básicos: compensatório, punitivo e social. A função compensatória visa “consolar” o lesado do ato ilícito contra ele praticado, é uma forma de satisfazer o sujeito. Punitivo, voltado ao ofensor, como uma forma de direcionar as pessoas a refletirem acerca de suas condutas, pois do contrário, poderão sofrer as conseqüências. É uma maneira de tentar inibir determinados comportamentos dentro de uma sociedade. E social, pois os atos praticados tem repercussão na sociedade.

Fato é que, diante de dano causado, sendo este essencial para configuração da responsabilidade civil, deverá haver reparação, devendo sempre observar a situação fática.

4 DANO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Antigamente as questões voltadas ao dano moral no âmbito trabalhista tinham pouca visibilidade e relevância, de modo que só ganhou espaço a partir da Constituição Federal de 1988, que incluiu em seu texto o artigo 114, inciso VI, disciplinando o dano moral na seara trabalhistas, bem como os direitos e garantias individuais, em seu artigo 5º, incisos V e X.

Porém, antes mesmo da inclusão dessa norma ao ordenamento jurídico brasileiro, a CLT já tratava da reparação por dano moral, por parte do empregado ou do empregador, quando ocorresse o término do contrato de trabalho face lesão à honra ou boa fama, de acordo com as hipóteses descritas no artigo 482, alíneas “j” e “k”, bem como o artigo 483, alínea “e”, da CLT.

Ainda, importante mencionar que as normas pertinentes ao Direito do Trabalho não disciplinam especificamente as questões voltadas ao dano moral, de maneira que devem ser aplicadas as regras de Direito Comum, face permissão disposta no parágrafo único do artigo 8º da CLT, sempre atentando aos princípios trabalhistas específicos. (CAIRO JÚNIOR, 2009, p.597)

A relação de emprego é pautada num contrato de trabalho, tendo como partes o empregador e o empregado, de modo que este se subordina ao seu contratante, tornando a relação contratual desigual, contrariando a regra geral dos contratos, em que os sujeitos são iguais. Em razão disso é preciso haver um protecionismo maior do obreiro, inclusive, no que diz respeito aos direitos da personalidade do trabalhador.

O empregador pode lesar algum direito da personalidade do empregado, e conseqüentemente, eclodir em um dano moral passível de indenização de diversos modos, seja por abuso de seu poder diretivo (como por exemplo, excessos ao fiscalizar, cobrar, etc.), descumprimento de obrigação trabalhista, discriminação (gravidez, raça, aparência física, etc.), dentre outras maneiras, que podem atingir a dignidade ou a honra desse indivíduo.

Uma corrente doutrinária defende que na seara trabalhista, a depender do caso concreto é possível se pensar em um nexos de causalidade objetivo, de modo que o descumprimento de determinadas normas ensejaria no pagamento de indenização, como uma forma de proteger a parte mais frágil da relação contratual,

qual seja o empregado. Além disso, o instituto do dolo deveria ser afastado do dano moral, de forma que a vontade do empregador em praticar o ato não deveria ser levada em consideração, sendo uma responsabilidade objetiva. Nessa perspectiva, o dano moral é compreendido de uma maneira mais ampla, podendo ser proveniente de omissão de norma trabalhista, por exemplo. (CUNHA FILHO, 2012, p. 01)

4.1 DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA SOLUCIONAR CONFLITOS

A jurisdição é o poder que o Estado trouxe para si de dizer o direito (*jus dicere*). Porém, em um Estado democrático de Direito tal entendimento transborda esse conceito, sendo uma atividade, função, conferida pelo Poder Judiciário, por meio da Constituição Federal, de não só dizer o direito, mas também de efetivá-lo. (LEITE, 2013, p.186)

A jurisdição tem uma relação muito próxima com a competência, de forma que esta legitima o exercício do poder jurisdicional. A competência pode ser em razão da matéria, da pessoa, função hierárquica, território ou valor da causa.

A competência em razão da pessoa e da matéria esta fixada no artigo 114 da CF/88, enquanto as relativas à função e ao território são estabelecidas pela lei federal, nos termos do artigo 113 da Constituição Federal de 1988. (LEITE, 2013, p. 187-188)

Antes de 2004 as ações relativas a dano moral, provenientes da relação entre de trabalho não eram julgadas na Justiça do Trabalho, mas na Justiça Comum, por um Juiz de Direito. Isto era algo prejudicial ao trabalhador, visto que como a ação seria julgada e processada na Justiça Comum, suas pretensões não estariam amparadas pelos princípios protecionistas do Direito Trabalhista.

A partir de 2004 a emenda constitucional n. 45/2004 ampliou consideravelmente a competência da Justiça do Trabalho, tendo alterado o artigo 114 da CF/88, incluindo o inciso VI, qual passou a determinar que a Justiça do Trabalho é responsável em dirimir quaisquer conflitos oriundos da relação de trabalho e não só de emprego, podendo ser por ato ilícito, abuso do poder diretivo e lesão a direito da personalidade. De forma que hoje é pacífico o entendimento de que tal juízo tem competência para julgar todos os dissídios provenientes da relação

de trabalho, incluindo indenizações, dano material e/ou moral. Conforme o dito, por exemplo:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E DANO MATERIAL COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO Se o pedido inicial objetivasse o recebimento de indenização por acidente de trabalho, a Justiça do Trabalho seria incompetente. Contudo, os pedidos são de indenização por danos morais e danos materiais em razão das seqüelas que na empregada teriam deixado o acidente que sofreu no trabalho, por culpa da empregadora. Neste caso, a Justiça do Trabalho é competente para conciliar, instruir e julgar os pedidos que resultam da execução do contrato do trabalho ou de fato a este vinculado. Trata-se, sem dúvida, de controvérsia decorrente da relação de emprego, cuja competência está delimitada pelo artigo 114 da Constituição Federal, pouco importando a natureza civil do objeto do pedido, uma vez que o que interessa é o fato de incluir-se ele no conteúdo do direito do trabalho, que, além das obrigações específicas genericamente previstas nos artigos 482 e 483 da CLT, também levam em consideração a segurança do trabalhador e o respeito a sua pessoa. Em se tratando, como no caso dos autos, de pedido de indenização por danos materiais e morais decorrentes de acidente de trabalho que teria vitimado a empregada, por culpa da empregadora, a Constituição Federal de 1988, ao contrário das anteriores que estatuíam ser da competência exclusiva da Justiça ordinária os dissídios relativos a acidente do trabalho, nos seus artigos 109 e 114, disciplinou a competência da Justiça do Trabalho e residual da Justiça Comum, deixando de atribuir a esta a competência exclusiva para as controvérsias de acidente do trabalho. O artigo 129, inciso I, da Carta Magna não outorgou competência á Justiça Comum para julgar determinadas causas, vez que trata da competência dos juízes federais, sendo certo que, a competência da Justiça Comum para julgar as causas relativas a acidente do trabalho não exclui a competência da Justiça do Trabalho, quando os danos ocasionados ao empregado envolvem culpa da empregadora, ainda que caracterizado o acidente de trabalho. As decisões do Excelso Supremo Tribunal Federal que produzem eficácia contra todos e efeito vinculante são aquelas de mérito, proferidas nas ações declaratórias de inconstitucionalidade de lei ou de ato normativo federal. [...]

DECISÃO: A Turma, à unanimidade, conheceu do recurso da reclamada assistente ACE SEGURADORA S/A e do recurso da reclamada SOBREMETAL RECUPERAÇÃO DE METAIS LTDA; sem divergência, rejeitou a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho por elas argüidas; unanimemente, rejeitou a preliminar de nulidade da sentença argüida pela reclamada Sobremetal Recuperação de Metais Ltda; no mérito, sem divergência, negou-lhes provimento.

(TRT da 3.^a Região; Processo: RO -17941/03; Data de Publicação: 29/11/2003; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault; Revisor: Julio Bernardo do Carmo; Divulgação: 28/11/2003. DJMG . Página 14)

Inclusive, o TST ainda editou a súmula n. 392³, exaurindo a possibilidade de qualquer eventual discussão acerca do tema. Tal súmula estabelece que as lides relativas a dano moral proveniente de relação de trabalho serão de competência da Justiça do Trabalho.

4.2 DANO MORAL COMO LESÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E VIOLAÇÃO DA HONRA DO TRABALHADOR

4.2.1 Como lesão a dignidade da pessoa humana

Em virtude de experiências negativas, á exemplo de guerras mundiais, descabidas agressões ao homem, seja em razão do progresso industrial ou de experimentos e estudos, a sociedade atual ampliou o conceito de “pessoa humana”, que passou a ser compreendida de maneira macro. Face essa nova dimensão, ocorreu também uma alteração na perspectiva da proteção jurídica da pessoa humana. (SEVERO, 1996, p.122-123)

A análise da dignidade da pessoa humana pode ser aferida não só pelas normas jurídicas, mas também, por exemplo, a partir do preâmbulo da Carta Magna de 1988, que tem o seguinte enunciado, *in verbis*:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte, para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

Por meio da apreciação do referido preâmbulo, sendo este um elemento hermenêutico e não normativo, da Constituição Federal, entende-se o espírito constitucional. Destaca-se a existência da necessidade de reconhecimento da dignidade da pessoa humana, na medida em que visa garantir os direitos humanos fundamentais. Ainda, o mencionado princípio da igualdade tem seu fundamento na

³ Súmula nº 392 - TST - **Dano Moral - Competência da Justiça do Trabalho:**

Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho. (ex-OJ nº 327 - DJ 09.12.2003)

dignidade da pessoa humana, visto que não existe diferença entre as pessoas, onde todos são dignos e a eles conferidos diretos fundamentais.

A dignidade da pessoa humana é uma expressão polissêmica, podendo admitir várias definições. A dignidade seria um atributo do indivíduo, que lhe é conferido pelo simples fato de existir, de ser um “ser humano” e, portanto, merecendo respeito, de maneira que tal situação independe de qualquer fator, a exemplo de origem, estado civil, idade, sexo, modo de pensar, etc.

Para compreensão do conceito da dignidade humana é preciso observar três pilares básicos, que são: a manutenção da igualdade; o obstáculo à coisificação do sujeito; e a garantia de recursos mínimos para a subsistência da pessoa. (FREIRE, 2008, p.83)

De acordo com Leslei Magalhães (2012, p.154):

O princípio da dignidade humana é o fundamento filosófico e jurídico dos direitos humanos e se expressa nestes direitos, funciona também como metanorma, indicando como devem ser interpretadas e aplicadas as outras normas e princípios, em especial as normas definidoras de direitos fundamentais, ampliando o seu sentido, reduzindo-os ou auxiliando em conflitos entre direitos fundamentais. A dignidade da pessoa humana é a chave de interpretação material das demais normas jurídicas.

O valor da dignidade está implícito em várias normas jurídicas, de maneira que sua proteção é uma questão de respeito ao próprio ser humano. Tal valor é protegido pelo direito positivo como uma forma de tentar evitar ou minimizar as possíveis transgressões.

A evolução e o progresso da humanidade é fruto do trabalho humano, sendo o labor toda a fonte de riqueza e prosperidade. Em razão disso, o trabalho é o meio que permite o desenvolvimento da sociedade e do ser humano, portanto, não pode ser considerado algo isento de valores ou pejorativo. A Constituição Federal de 1988, no artigo 1º, inciso IV, estabelece que os valores sociais do trabalho são um dos fundamentos do Estado brasileiro, demonstrando assim, a importância atribuída ao labor pelo legislador constitucional. A valorização social do trabalho é também um dos fundamentos da ordem econômica brasileira, estando insculpido no artigo 170 da Carta Magna. Essas premissas são basilares para o início da valorização do ser humano que trabalha e é, inclusive, concretizado na Constituição Brasileira de 1988 no seu artigo 1º, inciso III, que estabelece que o Brasil é um Estado Democrático de Direito e que tem por fundamento, dentre outros valores, a dignidade da pessoa humana (MASCARO NASCIMENTO, 2011, p.392). A Convenção Americana sobre

os Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica, Decreto lei n. 678 de 06 de novembro de 1992), em seu artigo 11^o⁴, também se refere à dignidade da pessoa humana como algo que deve ser protegido e respeitado.

A dignidade do indivíduo é um direito personalíssimo, que transborda as normas jurídicas e é por isso que toda e qualquer ofensa a esse direito é vedada, sendo protegido e garantido pelo direito positivo. A proteção a este direito é, inclusive, não só uma questão de ordem jurídica, mas também relacionada a moral e respeito, no qual independeria de norma jurídica em um plano teórico. Porém, não é o que ocorre visto a pluralidade de pessoas em uma sociedade desigual e sem homogeneidade de valores. Sendo assim, o direito do trabalho deve ajudar a concretizar e efetivar o referido princípio. (MASCARO NASCIMENTO, 2011, p. 393)

Sobre a relação entre a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade, Sergio Cavalieri (2012, p. 88) explica:

[...] logo no seu primeiro artigo, inciso III, a Constituição Federal consagrou a dignidade humana como um dos fundamentos do nosso Estado Democrático de Direito. Temos hoje o que pode ser chamado de direito subjetivo constitucional à dignidade. Ao assim fazer, a constituição deu ao dano moral uma nova feição e maior dimensão, porque a dignidade da pessoa humana nada mais é do que a base de todos os valores morais, a essência de todos os direitos personalíssimos.

Logo, a dignidade alheia não é apenas algo que deveria ser protegido pelo ordenamento, mas é, principalmente, um valor que deveria ser respeitado em razão da ordem moral e social, o qual deveria independe de qualquer norma imperativa para se efetivar, de maneira que sua violação ensejaria numa necessidade de reparação.

De acordo com Kant a dignidade da pessoa humana seria um imperativo categórico. O imperativo categórico parte da premissa de que os as pessoas são guiadas pela razão, e que existe um interesse comum na sociedade e não múltiplos, de forma que tal imperativo corresponderia as máximas ou ações que possam se tornar universais, sendo justas, boas e valorosas. Ainda, o imperativo só poderia ser completamente assimilado quando o sujeito prescindisse seus interesses individuais e as conjunturas na qual reside. (MASCARO, 2005, p. 59-60)

⁴ ARTIGO 11 - Proteção da Honra e da Dignidade:

1. Toda pessoa tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade.
2. Ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, na de sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais à sua honra ou reputação.
3. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais ingerências ou tais ofensas.

O Princípio da dignidade da pessoa humana tem repercussão e aplicação em todos os âmbitos jurídicos, sendo esta, sua basilar dificuldade, de modo que é em razão de sua amplitude, surge um problema de delimitação e limitação do princípio. Este deve ser observado e analisado no caso concreto, devendo fazer as ponderações necessárias, para assim, chegar a uma conclusão.

Récio Cappelar (2011, p.101) doutrina em sua obra:

A par da eficácia da dignidade como princípio de direito, de plano vislumbra-se a necessidade de uma maior concretização dos direitos fundamentais do cidadão como um todo e, mormente, quanto ao princípio da dignidade da pessoa humana, considerando as modalidades nas quais se verifica a eficácia das normas fundamentais, partindo de uma eficácia reputada protetiva-passiva, para uma eficácia verdadeiramente ativa do referido princípio, cuja análise da necessidade de maior ou menor grau de eficácia se dará diretamente na práxis do caso concreto.

Portanto, de acordo com o professor Ricardo Maurício Freire Soares (2008, p. 82):

Com efeito, o legislador constituinte brasileiro conferiu ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana a qualidade de norma embasadora de todo o sistema constitucional, informando as prerrogativas e as garantias fundamentais da cidadania, pelo que os direitos fundamentais Carta Magna de 1988, negativos ou positivos, encontram seu fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana.

Sendo assim, a dignidade da pessoa humana é o alicerce do ordenamento jurídico brasileiro, devendo ser amplamente protegida. Tal valor se materializa por meio de direitos e garantias individuais, incluindo os direitos da personalidade.

Deste modo, toda vez que houver lesão a dignidade do sujeito ou potencialidade de causar prejuízo, o Estado brasileiro deve interferir para assegurar a proteção deste direito. Não sendo efetivada a assistência necessária para garantir que o direito não seja lesado, surge a possibilidade do indivíduo pleitear na justiça a compensação por danos morais.

Isto, pois, uma vez que a dignidade do cidadão, um dos pilares do nosso Estado, bem como todos os aspectos supra relacionados, é violada, ocorre uma sub-valorização da pessoa, merecendo reparação. Portanto, a transgressão de tal valor seria um fato gerador para a indenização por danos morais.

Ainda, como já foi mencionado a reparação por danos morais independe da existência de sentimentos de tristeza, dor, transtornos, sofrimentos, etc, bastando a violação a lesão a direito da personalidade.

4.2.2 Como lesão a honra

A honra do sujeito é considerado um direito da personalidade (artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988) e sua violação pode resultar em danos morais ou materiais. Os Autores Luiz Alberti e Vidal Serrano (2008, p. 154) citam, em uma de suas obras, Adriano Cupis para definir o conceito de honra, qual seria:

Tanto o valor moral íntimo do homem como a estima dos outros, ou a consideração social, o bom nome ou a boa fama, como, enfim, o sentimento, ou consciência da própria dignidade pessoal...a dignidade pessoal reflectida na consideração dos outros e no sentimento da própria pessoa.

Ainda, Nelson Rosenvald e Cristiano Farias (2008, p.139) conceituam honra como sendo “[...] a soma dos conceitos positivos que cada pessoa goza na vida em sociedade.”

Destaca-se que a Convenção Americana sobre os Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica, Decreto lei n. 678 de 06 de novembro de 1992), qual o Brasil é signatário, também resguarda o direito a honra, ao passo que em seu artigo

11º estabelece, *in verbis*: “toda pessoa tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade”.

A honra divide-se em subjetiva e objetiva. A subjetiva é aquela que se passa no âmago do sujeito, são as perturbações internas decorrentes da ofensa, e a objetiva relaciona-se com as considerações sociais, com repercussão social a respeito da ofensa face o lesado, é a reputação do sujeito. Destaca-se que a reputação do sujeito é construída ao longo do tempo, sendo o que a sociedade pensa a seu respeito e servindo inclusive, como um tipo de controle social.

A prática de atos que violem a honra subjetiva ou objetiva do trabalhador ensejará reparação por danos morais.

Ademais, vale destacar que a violação da honra não se dá apenas na hipótese de calúnia, injúria e difamação, de forma que pode ser lesada de outras maneiras. (SEVERERO, 1996, p.140)

4.3 DANO MORAL QUANDO DO DESCUMPRIMENTO DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS NA DISPENSA

Uma das formas de por fim ao contrato empregatício por tempo indeterminado é por meio da dispensa. Este ato implica em uma série de direitos devidos ao empregado, que são: aviso prévio, 13º salário proporcional ou vencido, férias proporcionais ou vencidas e acrescidas do 1/3 constitucional, liberação do FGTS, proporcional ao período do contrato, acrescido da multa de 40%. Estas verbas são denominadas de parcelas rescisórias e devem observar o prazo legal para que seja procedido pagamento, estabelecido no art. 477, parágrafo 6º, da CLT. (DELGADO, 2009, p.1041)

De acordo com Carla Tereza Martins Romar (2013, p. 482):

Como principal efeito do término do contrato de trabalho, decorre a incidência das chamadas verbas rescisórias, correspondentes a um valor pecuniário equivalente aos direitos trabalhistas do empregado que são devidos em decorrência da modalidade específica de extinção do pacto laboral.

Convém destacar que, os as verbas trabalhistas devidas à época do rompimento do contrato laboral vão variar a depender da modalidade de dispensa que se operou faticamente, visto que não há total correspondência entre todas as modalidades de término, conforme já foi aludido.

É possível que, quando da dispensa, o empregador opte por atrasar o pagamento das parcelas rescisórias ou, até mesmo, não proceder à quitação dos valores ou fazer a menor. Nessa situação, a jurisprudência pátria divide-se em duas compreensões, de maneira que uma, defende que nessa hipótese a sanção será somente o pagamento da multa estabelecida em lei, e a outra, que além do pagamento da multa, deve haver uma compensação por danos morais.

Imperioso destacar que o tema central da presente monografia se pauta em jurisprudência e em ideias próprias, vez que os doutrinadores do direito não se debruçam sobre tal tema.

4.3.1 Argumentos contrários

Esta parcela da jurisprudência, ainda majoritária, acredita não ser viável o cabimento do dano moral por não cumprimento da quitação das verbas trabalhistas na dispensa, em razão dos motivos a seguir contemplados.

4.3.1.1 Existência de multa prevista na lei trabalhista

Parte da jurisprudência entende que, a ausência ou atraso de pagamento das verbas trabalhistas fora do lapso temporal estabelecido no parágrafo 6º, do artigo 477, da Consolidação das Leis do Trabalho, não enseja pagamento de danos morais presumidos, haja vista já existir previsão legal de pagamento de multa, pré-determinada no parágrafo 8º, da mesma norma legal. Desse modo, qualquer eventual atraso ou inexistência de quitação, estaria amparado pela multa legal, que seria satisfatória para cobrir todos os prejuízos resultantes de tal mora. De acordo com o tal posicionamento, jurisprudência do Tribunal da 4ª Região, a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. DANO MORAL. NÃO PAGAMENTO DE VERBAS TRABALHISTAS. O não pagamento do vale-transporte e das verbas rescisórias, por si só, não configura abalo moral do trabalhador, a gerar direito à indenização postulada, mas tão-somente o direito ao pagamento das parcelas, com acréscimo das penalidades cabíveis. Recurso desprovido, no tópico.

Acórdão - Processo n. 0000972-79.2011.5.04.0023 (RO),
 Redator: Angela Rosi Almeida Chapper, Participam: Juraci Galvão Júnior,
 Francisco Rossal De Araújo
 Data: 27/09/2012, Origem: 23ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

Indiscutível que o atraso ou o não pagamento das parcelas gera contratempos e danos ao obreiro, porém, essa linha de pensamento defende que o *quantum* arbitrado pela multa, que seria o valor de um salário do trabalhador, é suficiente para abarcar qualquer tipo de lesão que o obreiro venha a ter em decorrência do atraso ou do não adimplemento das verbas devidas. Parte do Tribunal da 5ª região também entende nesse sentido, conforme ementa declinada:

DANO MORAL. ATRASO NO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS. MULTAS. O não pagamento das parcelas rescisórias, a inobservância no cumprimento correto do contrato de trabalho, sem dúvida causa aborrecimento ao trabalhador, que além de ter seus compromissos financeiros a cumprir, ficou prejudicado devido ao descumprimento das cláusulas contratuais. Contudo, este inadimplemento pelo empregador já se encontra previsto nos artigos 467 e 477 da CLT, inclusive com a previsão de penalidades (multa), além de ter que arcar com o pagamento de correção monetária e juros de mora até a data de seu efetivo pagamento. Em sendo assim, entendo que não cabe o pagamento de indenização por dano moral. Pedido de exclusão que procede. Processo 0000941-87.2011.5.05.0037 RecOrd, ac. nº 141506/2013, Relatora Desembargadora: Léa Nunes, 3ª. TURMA, DJ 12/04/2013.

Sendo assim, a multa estabelecida no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT e os juros e a correção monetária que incidem sob os valores rescisórios devidos são satisfatórios, proporcionando total respaldo e assegurando o obreiro de todo e qualquer tipo de prejuízo. Inclusive, a previsão legal desta penalidade projeta a ideia de impossibilidade de recair outra sanção sob o empregador, pois do contrário, haveria o risco de incorrer em excesso de penalidade e abuso.

4.3.1.2 Da necessidade da prova do dano moral

Nesse diapasão, o fundamento é também o de que a compensação por danos morais só é devida quando da prova cabal de prejuízos de ordem anímica, vexame, sofrimento, etc, decorrentes de conduta do empregador. Portanto, não havendo provas concretas da lesão moral, seria caracterizado um excesso de punição, principalmente em razão de já existir previsão legal de multa para a não quitação das parcelas. Idêntico a essa compreensão, ementa do TRT da 5ª região:

Ementa: DANO MORAL. ATRASO NO PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS - O inadimplemento das parcelas rescisórias resulta na

condenação ao pagamento das multas previstas nos artigos 467 e 477 da CLT, e na incidência de juros e correção monetária, que visam reparar o retardamento provocado ao empregado, que deixou de receber as parcelas devidas pelo empregador. A condenação em indenização por danos morais em face do atraso, quando não comprovado o nexo causal e o prejuízo moral real, resulta em excesso de penalidade.

Processo 0002061-41.2011.5.05.0531 RecOrd, ac.
nº 150133/2013, Relatora Desembargadora: NÉLIA NEVES, 4ª.
TURMA, DJ 17/06/2013

Mirna Ciani (2009, p.72), por exemplo, defende esta opinião, lecionando em uma de suas obras que “O reconhecimento do dano moral depende da verificação do efetivo abalo causado à esfera ideal do ofendido.” Convergiendo nesse mesmo entendimento, jurisprudência dos Tribunais do Trabalho da 5ª e da 6ª região, a seguir:

RECURSO DO AUTOR. DANO MORAL. NÃO COMPROVAÇÃO DE SOFRIMENTO MERECEDOR DE REPARO. O dano moral, propriamente dito, é aquele que coloca o ofendido em situações humilhantes e constrangedoras, perante o seu grupo social e familiar, ocorrendo na esfera subjetiva e alcançando aspectos ligados à personalidade. Não demonstrado qualquer sofrimento moral, ligado à honra ou à imagem, é indevida a reparação.

PROC. N.º TRT - 0000213-95.2011.5.06.0141 (RO), Órgão Julgador: 2ª Turma, Relatora: Juíza Maria das Graças de Arruda França, Procedência: 1ª Vara do Trabalho de Jaboatão dos Guararapes/PE.

DANO MORAL. NÃO OCORRÊNCIA. Para haver a configuração do dano moral, além da prova inequívoca do prejuízo real e moral sofrido pela vítima, faz-se imprescindível a demonstração da ilicitude do comportamento do ofensor, sem os quais não há como prevalecer a tese de sua ocorrência. O mero inadimplemento parcial das verbas rescisórias não enseja a indenização por danos morais.

Processo 0000840-34.2012.5.05.0031 RecOrd, ac.
nº 164943/2013, Relatora Desembargadora: ANA LÚCIA BEZERRA SILVA,
4ª. TURMA, DJ 01/10/2013.

Portanto, um dos argumentos contrários ao pagamento de indenização nos termos acima ditos, pauta-se na ideia de que deve haver expressão do fato transgressor do direito da personalidade, bem como, não deve haver exageros na aplicação das penalidades ao empregador, haja vista já existir a previsão do parágrafo 6º, do artigo 477, da CLT.

4.3.1.3 Da lesão exclusivamente patrimonial e da banalização do instituto jurídico do dano moral

Os filiados deste entendimento também defendem que o referido comportamento, por si só, não é capaz de provocar lesão a direito da personalidade,

não atingindo a dignidade da pessoa humana, honra, bem como demais direitos personalíssimos.

Destarte, convém mencionar que também de acordo com essa corrente doutrinária, os danos decorrentes do inadimplemento das verbas trabalhistas são estritamente patrimoniais, não afetando a esfera moral do obreiro. Em razão de a lesão ser de conteúdo econômico, a reparação deve e pode ser feita de forma a retornar ao *status quo ante*, sanando assim, os prejuízos acometidos. Note-se ainda que, a reparação deve ser procedida observando o limite do inadimplemento, com correção e juros, não podendo alcançar valores superiores aos não quitados, sendo uma maneira de impedir o enriquecimento sem causa do trabalhador. Conforme o exposto, decisões dois Tribunais do Trabalho distintos:

NÃO QUITAÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS. DANO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Entendo, que a falta de pagamento de parcelas trabalhistas não implica em danos morais, mas, sim, materiais, cuja reparação é feita mediante a restituição das partes ao status quo ante, determinando-se que o empregador inadimplente pague ao empregado o que é devido, providencia que foi determinada na decisão de piso.

Processo 0000178-76.2012.5.05.0611

RecOrd, ac.

nº 142862/2013, Relatora Desembargadora: MARIA ADNA AGUIAR, 5ª. TURMA, DJ 19/04/2013.

DANO MORAL. O mero inadimplemento das verbas rescisórias não enseja o pagamento de indenização por danos morais, sob pena de banalização do instituto, pois tais prejuízos possuem somente natureza material, tendo as normas do direito laboral previsão para o seu ressarcimento. Recurso Ordinário a que se dá parcial provimento.

Proc n. 00011074520105010012, Recurso Ordinário, Data de publicação: 2012-01-19, 5ª Turma, Relator: Antônio Carlos Areal.

Portanto, também considerando o acima colacionado, esta parcela doutrinária e jurisprudencial entende que acaso haja dano proveniente de inadimplemento das parcelas trabalhistas, serão exclusivamente patrimoniais, não sendo passível de qualquer reparação moral. Também, em razão de a lesão ser unicamente material, é possível que a indenização seja estabelecida com a finalidade de retornar ao estado anterior ao da ofensa.

Ainda, ponderando sobre a jurisprudência do TRT da 1ª Região supra referida, observa-se que os filiados dessa corrente entendem que a concessão de pagamento de indenização por danos morais na hipótese de inadimplemento das verbas trabalhistas iria banalizar o instituto do dano moral. Seus defensores argumentam que a interposição de contentas versando sobre dano moral cresceu muito nos últimos anos, acarretando em um abarrotamento da Justiça e em uma

falta de presteza dos processos que ali tramitam. Em face da divulgação e da grande visibilidade que a imprensa devota a esses casos, passou-se a usar o instituto de maneira completamente banal e equivocada, de forma que varias tais pretensões acabam por se fundar em meros aborrecimentos, inclusive, como uma tentativa de se beneficiar financeiramente de maneira fácil e em razão de um direito que muitas vezes não existe. Como exemplo de tal circunstância, note-se um trecho da reportagem on-line do “Jornal GGN” (São Paulo) publicado em 29/08/11 e atualizado em 28/11/11:

O número de processos com pedidos de danos morais vem crescendo ano a ano. Levantamento do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJ-RJ), feito a pedido do Valor, mostra um aumento de 3.607% na distribuição de ações na comparação entre 2005 e 2010 - de 8.168 para 302.847. Com isso, acabam subindo mais recursos ao Superior Tribunal de Justiça (STJ).

A possibilidade que o ordenamento confere de tutelar os direitos humanos por meio de reparação por danos materiais e/ou morais, com fundamento no artigo 5º, incisos V e X da Constituição Pátria, é de notória e evidente importância, porém, em razão do aumento considerável e banal de ações tratando de pretensões indenizatórias arroladas em meros dissabores, acaba por imprimir um descrédito nesse instituto jurídico.

Diante de tal cenário, se faz necessário que o Poder Judiciário coíba o ajuizamento de pretensões carentes de qualquer suporte e prosaicas, pautadas em meros aborrecimento e transtornos cotidianos, para que assim não haja prejuízo na celeridade da prestação jurisdicional, bem como não viole o princípio constitucional da celeridade processual (artigo 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal).

Assim sendo, tal corrente doutrinária e jurisprudencial compreende que o inadimplemento das verbas rescisórias não implica em lesão de direito da personalidade, estando fundada em chateações e aborrecimentos ínsitos da vida cotidiana, provocando uma banalização e descrédito do instituto jurídico do dano moral, bem como violação do princípio da celeridade processual.

4.3.2 Argumentos favoráveis

Apesar de tal juízo, a jurisprudência mais moderna mas ainda minoritária vem entendendo no sentido de que a não observância do supra-aludido prazo implica em ato que contraria direito da personalidade da dignidade da pessoa humana e a honra

do trabalhador (artigo 5º, incisos V e X, CF/88), já explicados nesta monografia. Tal lesão se daria com íntima relação com a subsistência, sobrevivência, manutenção do adimplemento das obrigações regulares, preservação da qualidade de vida, entre outros, merecendo indenização. Em razão da lesão de tais direitos personalíssimos, que ocorreriam de forma presumida, seria passível de compensação por danos morais, conforme o artigo 927 do Código Civil. Conforme o dito, segue acórdão do Tribunal Regional Local:

DANO MORAL. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DE PARCELAS RESCISÓRIAS. CARACTERIZAÇÃO. O procedimento adotado pela empresa, quanto ao atraso ou ausência de pagamento de parcelas rescisórias acarreta danos ao empregado e merece inteira repulsa, pois uma pessoa que recebe atrasado ou nada recebe ao sair da empresa em que trabalha, despedido imotivadamente, sofre consequências provocadas pela impossibilidade de arcar com o custeio de suas despesas de rotina.
 Processo n. 0000206-57.2011.5.05.0036 RecOrd, ac.
 nº 093032/2012, Relator Desembargador: Cláudio Brandão, 2ª.
 TURMA, DJ 30/03/2012.

A seguir serão abordados mais especificamente os motivos ensejadores do cabimento de tal indenização por danos morais, haja vista violação de direito personalíssimo.

4.3.2.1 Da possibilidade de lesão moral e da não banalização do instituto do dano moral

Usualmente, o descumprimento de algum dispositivo firmado em termo, implica em violação contratual, gerando prejuízos via de regra, unicamente de ordem patrimonial. Porém, em se tratando de Direito do Trabalho, essa concepção deve ser ampliada, haja vista que a não observância do pagamento das verbas atenta contra a subsistência do obreiro, lhe causando lesões de natureza moral e econômica, extrapolando uma transgressão meramente patrimonial. Para tanto, é partindo dessa premissa que deve ser compreendida a violação de direito personalíssimo do trabalhador quando da inexistência de pagamento da rescisão, visto que a mencionada conduta ultrapassa questões tão somente econômicas.

É necessário enxergar a dignidade do sujeito a luz da Constituição Federal de 1988, que inseriu no ordenamento matérias sociais, dando uma nova aparência ao dano moral, bem como, ampliando o seu alcance. Sendo assim, a partir de uma interpretação em consonância com a evolução da sociedade e considerando que o

homem encontra-se no centro do ordenamento jurídico, sendo vetor primordial das normas, é preciso que a proteção dos direitos personalíssimos do sujeito seja perseguida a todo custo.

A dignidade é a fonte primordial de todos os direitos da personalidade, existindo de forma dilatada, devendo sua proteção ocorrer de forma vasta. Logo, além de enxergar os prejuízos provenientes da não quitação mais amplamente, para que assim se vislumbre a violação de direito personalíssimo, é preciso analisar o texto da Carta Magna, que trás como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho, em seu artigo 1º, inciso IV. Note-se que, um dos pilares do Estado brasileiro é efetivar os valores sociais do trabalho e, para tanto, é necessário que os empregadores tenham comportamentos voltados ao alcance dessa finalidade. Sendo assim, uma das maneiras de concretizar os mencionados direitos ocorre na medida em que empregador cumpre com suas obrigações trabalhistas, bem como, otimiza um dos objetivos do Estado, qual seja o de construir uma sociedade justa, livre e solidária (artigo 3º, inciso I, da CF/88).

Portanto, não se trata de banalização do instituto do dano moral, mas sim, de uma compreensão mais atual, elástica e de maior alcance acerca da dignidade da pessoa humana e dos direitos da personalidade. Em razão desse entendimento mais amplo, pode causar a impressão de vulgarização, porém, em verdade é que na sociedade globalizada atual as pessoas tem mais conhecimento de seus direitos e dos meios eficazes para concretizá-los, acarretando em um aumento de demandas fundadas em pretensões indenizatórias morais.

Fazendo uma análise constitucional sobre o dano moral antes da Constituição de 1988, observa-se que era um tema controverso visto que não havia uma norma específica que tratasse da possibilidade de indenização por danos morais. Atualmente, depois do advento da Carta Magna de 1988, tal discussão não mais existe já que se inseriu o artigo 5º, inciso V, que fala expressamente em seu texto sobre a viabilidade de compensação por danos morais. Portanto, já que na hodiernidade existe previsão legal sobre o mencionado objeto, encerrando as discussões sobre a sua reparabilidade, os danos morais passam a ser um assunto mais recorrente na coletividade, de maneira que as pessoas passam a compreender melhor e conseguem identificar quando seu direito de fato é lesado.

Sendo assim, o argumento de que a quantidade de ações indenizatórias aumentou consideravelmente não deve vingar, visto que esse é o caminho natural

da humanidade, fruto do desenvolvimento e do acesso à informação. Contudo, não é coerente dizer o instituto não é ocasionalmente banalizado, pois existem de fato situações nas quais os indivíduos vão querer se beneficiar injustamente baseadas em supostos direitos. Porém, esse é um risco que qualquer instrumento jurídico esta submetido, cabendo ao judiciário coibir tais pretensões abusivas, bem como, deve a sociedade criar uma consciência justa e solidária.

4.3.2.2 Dos percalços e do caráter alimentar das parcelas trabalhistas

Veja-se então que conforme acima explanado, resta claro que a não quitação das parcelas rescisórias viola direito personalíssimo, de maneira que atinge a dignidade e a honra do empregado, visto que, considerando que o contrato de trabalho é presumidamente por prazo indeterminado, entende-se que a relação de emprego irá perdurar por tempo indefinido, o que projeta certa segurança no indivíduo, que acaba por adquirir despesas de longo e curto prazo. Desse modo, usualmente, a dispensa opera-se de maneira abrupta, sem que o empregado esteja preparado e almeje a conseqüente falta de renda mensal, agravada pela ausência do pagamento da rescisão, implicando em uma série de inadimplementos em relação a obrigações ora pactuadas em momento financeiro oportuno.

A partir do momento em que o sujeito não paga mais as suas despesas, inegável que acarreta em um grande constrangimento, bem como implica em danos relacionados com a manutenção e sobrevivência do indivíduo e de sua família, como já foi aludido.

Ressalta-se que, considerando que a maioria dos trabalhadores brasileiros possui apenas uma única fonte de renda, além do fato da dispensa injusta acarretar em uma automática ausência de salários mensais, o não pagamento das verbas trabalhistas só agrava tal situação. Veja-se que, como se não bastasse não ter mais nenhuma remuneração mensal para financiar suas despesas básicas, a não quitação das verbas, valores legalmente devidos ao empregado e não sendo nenhuma liberalidade, verifica-se como uma conduta completamente contrária ao Direito do Trabalho, ao passo que não protege o trabalhador nem efetiva os princípios norteadores desse ramo jurídico. Ademais, mesmo que o empregado tivesse outra fonte de renda ou economias guardadas para situação de urgência,

não implica em cerceamento do direito a compensação por danos morais, visto não ser razoável entender que o sujeito é compelido a ter outros meios de subsistência.

De acordo o acima dito e levando em conta a normalidade do acontecimento dos fatos na sociedade e o homem médio, é inevitável que o sujeito irá deixar de adimplir suas obrigações e assim contrair dívidas. Tal circunstância na qual o obreiro se insere é extremamente prejudicial a sua reputação, de maneira que reputação é a opinião pública em relação a sua pessoa, constituindo um importante diferencial no âmbito empresarial, negocial, de status social, mercado, etc. Ainda, a reputação serve de instrumento de controle social, visto que é sabido que os indivíduos com uma má-reputação são repelidos pela coletividade, sendo cada vez mais afastados e vistos como pessoas de pouca confiabilidade e fidúcia. A má reputação provoca grande desdobramento na sociedade moderna, vez que as relações são cada vez mais pautadas numa ideia de lealdade e boa-fé, sendo premissas básicas para o firmamento e a manutenção de qualquer relação interpessoal.

Nesse aspecto, a falta de cumprimento de seus compromissos em face do não adimplemento das verbas trabalhistas causa repercussão social, lesando a reputação do obreiro, ficando mau visto perante a sociedade, família, amigos, ex-colegas de trabalho, etc. Logo, manifesto os prejuízos morais e materiais causados ao trabalhador, que normalmente não aconteceriam se não fosse o descumprimento das obrigações pelo empregador.

Tais transtornos e obstáculos acima narrados atentam claramente aos direitos da personalidade, qual seja o da dignidade do indivíduo prejudicado, bem como a sua honra. Observe-se que, os infortúnios decorrentes do não pagamento das parcelas rescisórias são muitos, principalmente considerando que tal quitação é uma obrigação do empregador, de forma que esses contratempos não deveriam ocorrer numa situação normal, na qual o empregador honrasse com seus comprometimentos. Corroborando com o já demonstrado, a jurisprudência dos tribunais vem se posicionando conforme esse entendimento, idêntico ao a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. FALTA DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. A dispensa sem o pagamento das verbas rescisórias traz graves prejuízos para o trabalhador, que depende de seu salário para prover seu sustento e o de sua família. O indivíduo perde a segurança de um emprego e, ao mesmo tempo, fica sem receber os valores aos quais faz jus. O trabalhador, nesse caso, terá dificuldades em alimentar sua família, pagar suas contas e cumprir seus compromissos financeiros, uma vez que perde seu meio de sustento e nem sequer recebe as quantias de que é credor. Tal circunstância configura dano moral e como tal deve ser

indenizada, até pelo viés pedagógico que o pagamento da indenização assume em face dos réus.

PROCESSO n. 0000169-87.2011.5.01.0053 – RO. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. Acórdão 10a Turma. Relator: Flávio Ernesto Rodrigues Silva.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. NÃO PAGAMENTO DAS VERBAS SALARIAIS. Revendo posicionamento anteriormente adotado, a Turma, em sua composição majoritária, passa a seguir a jurisprudência mais recente do TST, no sentido de que é sabido que o atraso no pagamento de salários e/ou parcelas rescisórias pode causar diversos dissabores na vida de qualquer trabalhador, e não poderia ser diferente no caso do reclamante, cujo dano extrapatrimonial é passível de indenização (...)

Acórdão - Processo 0000630-95.2011.5.04.0014 (RO)
Redator: MARCELO GONÇALVES DE OLIVEIRA
Data: 09/05/2012 Origem: 14ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

RECURSO ORDINÁRIO. DANOS MORAIS. DISPENSA SEM PAGAMENTO DAS VERBAS RESILITÓRIAS. O empregado que é dispensado sem justa causa e sem receber as verbas do distrato está sujeito a sérios problemas financeiros, pondo em risco sua reputação e até sua vida familiar. Por esse motivo, a conduta da reclamada enseja indenização por danos morais - até porque a penalidade tem um viés pedagógico, desestimulando a ré de reiterar sua conduta.

PROCESSO: 0259900-58.2006.5.01.0262 – RO, Acórdão 10a Turma, Relator: Desembargador Federal do Trabalho Flávio Ernesto Rodrigues Silva, Data: 25 de janeiro de 2012

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A insuficiência de valores para suprir as obrigações financeiras normais do empregado e da sua família causa-lhe transtornos e preocupações, especialmente ante a natureza alimentar do crédito. Tais situações abalam a dignidade e a honra do empregado, ofendendo direitos da personalidade, na forma do art. 5º, X, da CF/88, ensejando pagamento de indenização por dano moral. (...)

Acórdão do processo 0000119-12.2011.5.04.0204 (RO),
Data: 10/07/2013, Origem: 4ª Vara do Trabalho de Canoas, Redator: Maria Helena Lisot

Ainda, conforme já mencionado, as verbas trabalhistas tem natureza alimentar, sendo destinada ao custeio da subsistência do sujeito, bem como ao pagamento das obrigações do obreiro, para que consiga se manter até que se empregue novamente. Partindo da premissa do padrão médio da sociedade, o sujeito possui apenas uma fonte de renda, e quando se encerra o contrato laboral, será preciso de algo que o ampare financeiramente, de forma que as verbas rescisórias tem essa finalidade precípua. O cunho salarial das parcelas trabalhistas é incontroverso, conforme nota-se em jurisprudência do TRT 1ª região a seguir:

DANOS MORAIS. VERBAS RESCISÓRIAS PAGAS COM ATRASO. É de amplo saber que as verbas rescisórias possuem caráter alimentar, sendo destinadas ao sustento do próprio empregado e de sua família, pelo que se conclui que a falta de pagamento das verbas rescisórias implica ofensa à própria dignidade pessoal do trabalhador e de seus familiares (grifo próprio).
 (...)
 PROCESSO: 0000818-96.2011.5.01.0006 – RECURSO ORDINÁRIO.
 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. A C Ó R D Ã O 10ª
 Turma. Juiz Relator: Marcelo Antero de Carvalho.

O empregador que não quita as parcelas esta lesando um direito de caráter alimentar do obreiro, não preservando ou resguardando os meios necessários para seu sustento. Ainda, não cumpre com uma de suas obrigações principais, não efetivando os princípios e normais trabalhistas.

Por conseguinte, tal ato causa danos irreparáveis, haja vista sua circunstância de desapoio.

4.3.2.3 Da necessidade de ingresso nas vias judiciárias e das lides simuladas

Ainda, quando não se opera o pagamento das parcelas rescisórias, o obreiro fica sem qualquer perspectiva de recebimento dos valores devidos, permanecendo financeiramente desamparado nesse lapso, bem como, sendo possível que esse período se prolongue demasiadamente. Muitas das vezes, a maneira mais eficaz e eficiente para que se quite a dívida é por meio de ação trabalhista, na qual o trabalhador irá pleitear em juízo tais quantias. Porém, apesar de ser um meio mais garantido, também gera diversos prejuízos e contratempos, uma vez que o indivíduo terá que gastar valores com a contratação de advogado, acarretando em redução patrimonial, assim como também, terá perda de tempo. Enfatiza-se ainda que, a ação trabalhista pode perdurar no tempo indefinidamente, principalmente, levando

em consideração a falta de celeridade e o abarrotamento da Justiça do Trabalho, colocando o empregado, também por isso, em situação delicada.

Destarte, vale lembrar que usualmente os pagamentos realizados na mencionada Justiça são divididos em várias parcelas, fora do prazo e em quantia menor do que de fato é devida, caracterizando também outro dano.

Conforme mencionado, corriqueiramente, o trabalhador é obrigado a ajuizar demanda trabalhista, de forma que é importante destacar que a conduta do empregador equivale a uma coação, na medida em que, quando decide por pagar as verbas apenas nas vias judiciais, faz surgir às lides simuladas. As lides simuladas são o fingimento de um conflito fictício, ou seja, faticamente inexistente. O empregador utiliza dessa técnica para se beneficiar ilicitamente e indevidamente, visto que, do trânsito em julgado da demanda, terá quitação total dos débitos trabalhistas.

Ainda, terá quitação total dos débitos trabalhistas se da reclamatória proposta for realizada um acordo, vez que a conciliação feita em juízo gera um termo irrecorrível, fazendo coisa julgada (Súmula 100, inciso V do TST), nos termos do artigo 831 da CLT. Desse modo, a conciliação homologada judicialmente faz coisa julgada, de forma que, via de regra, se estipulada um cláusula estabelecendo a quitação do contrato de trabalho, sendo extremamente benéfico para o empregador.

Logo, terá a garantia de que o ex-obreiro não poderá mais ajuizar ações trabalhistas para pleitear qualquer eventual direito trabalhista relativo a aquele vínculo empregatício.

Esse é um cenário no qual o empregador, aproveitando-se da hipossuficiência do trabalhador, estimula, protela, ou informa que o pagamento das parcelas rescisórias só ocorrerá mediante ingresso no Poder Judiciário. Dessa maneira, não só pelo fato de somente adimplir com seus débitos em juízo, mas também por objetivar a quitação total das dívidas trabalhistas, ocorre um claro cerceamento dos direitos do obreiro, violação da boa-fé e lealdade, uso abusivo da ação trabalhista e da Justiça do Trabalho.

Logo, a lide simulada viola o acesso à justiça e obsta a paz social, trazendo prejuízos ao trabalhador e a sociedade, em *ultima ratio*, ao passo em que é um comportamento que transgride o artigo 3º, inciso I, da CF/88, que trata da edificação de uma sociedade livre, justa e solidária e o artigo 1º, inciso IV, da CF/88, que busca otimizar os valores sociais do trabalho, violando o interesse da coletividade. Sobre

esse tema, as decisões dos magistrados já se consolidaram no sentido de que são devidos danos morais, haja vista o referido:

LIDE SIMULADA. DANO MORAL. Não restando dúvidas de que a reclamada, em atitude temerária, praticou lide simulada (art. 17, V, do CPC), visto que houve expressa e mútua confissão nesse sentido, denotando a ausência de litígio entre as partes e que o ajuizamento da reclamação decorreu de orientação da acionada, com o intuito de conseguir a chancela judicial que atribui quitação geral e de natureza irrecorrível, se faz premente o deferimento ao obreiro do pagamento de indenização por dano moral, haja vista que, afora o constrangimento, a vergonha, o receio de entrar com nova ação para perseguir os seus direitos, sentimentos experimentados pelo obreiro, em razão da simulação da lide praticada pela ré, releva-se o fato de que esta, com tal atitude, impôs ao obreiro retardo no recebimento de seus haveres rescisórios, impossibilitando que este pudesse arcar com o pagamento das suas despesas, ainda que ordinárias, sendo desnecessário perquirir se os prejuízos daí advindos causam ofensa à honra ou à imagem do vindicante.
 Processo 0000068-92.2011.5.05.0003 RecOrd, ac. nº 144541/2013, Relatora Desembargadora DALILA ANDRADE , 2ª. TURMA, DJ 29/04/2013.

Ainda, note-se que o acesso à justiça não é somente a possibilidade de poder ingressar no judiciário, mas também de ter acesso aos meios alternativos de solução de conflitos, bem como a uma prestação jurisdicional adequada e veloz.

Em razão das lides simuladas serem recorrentes na Justiça do Trabalho, é preciso adotar medidas de afastá-las, pois tal situação configura um óbice a prestação jurisdicional dos que de fato necessitam. Na ânsia de receber as verbas trabalhistas legitimamente devidas, o obreiro acaba se submetendo a arbitrariedades e aceitando valores muito abaixo do que tem direito, gerando prejuízos.

4.3.2.4 Da sujeição a arbitrariedades do empregador, insuficiência da multa do artigo 477 da CLT e da limitação do princípio da proteção do trabalhador

Ainda, o trabalhador que não recebe suas verbas rescisórias no prazo, fica submetido a um limite temporal indeterminado, vez que o empregador poderá quitar quando bem entender, a luz de sua conveniência e oportunidade. Isto, pois, a única penalidade cabível em favor do lesado é a multa do parágrafo 8º, do artigo 477 da CLT, e este é um valor muito raso e ínfimo. Nesse sentido, o obreiro fica completamente sujeito as arbitrariedades, abusos e excessos do empregador, parte mais forte da relação empregatícia.

Ora, se o valor a ser pago é ínfimo, e esta é a única sanção pertinente, os obstáculos para o desestímulo de tal comportamento praticamente inexistem. Em

verdade, o que ocorre na prática é que os pagamentos, quando feitos, são em geral quitados fora do estabelecido pelo artigo ou a menor. Vale mencionar que mesmo o pagamento sendo feito dentro do prazo legal, porém, em valores insuficientes, ainda assim é passível de pagamento da multa prevista do artigo 477 da CLT.

Situação pior quando não existe o adimplemento das verbas, visto que o obreiro nada recebe, bem como fica sujeito ao pagamento dos valores no momento em que o empregador julgar oportuno. Considerando essa única penalidade, essa espera pode se prolongar no tempo de modo indefinido, sujeitando o trabalhador à mera vontade de seu empregador.

Enquanto o obreiro fica condicionado à boa vontade de seu empregador, o tempo vai passando e suas contas vencendo, suas obrigações vão se acumulando e deixando de serem cumpridas, gerando uma série de contratempos e, conseqüentemente, danos morais e patrimoniais. Destarte, existem determinadas obrigações que são essenciais ao indivíduo, a exemplo de despesas com alimentação, moradia e saúde. Assim sendo, o trabalhador tem prejuízos em tais segmentos sociais e econômicos, bem como de ordem moral, de maneira que a irrisória multa prevista no artigo 477 da CLT não tem qualquer capacidade de reparar tal situação.

Desse modo, resta patente que a referida multa legal, na quantia de um salário do trabalhador, é completamente insuficiente e, inclusive, não impede a reincidência de condutas semelhantes futuras, por parte do empregador. Logo, é uma disposição legal que não reforça um comportamento correto no momento da extinção do contrato laboral individual, visto que o valor a ser pago é irrisório. Ainda, o fundamento de que já existe previsão de penalidade cabível ao inadimplemento das parcelas é um limitador do princípio da proteção do trabalhador, já que, conforme o dito, essa multa não tem a capacidade para cobrir os prejuízos causados, bem como, não tem o condão de compensar os direitos da personalidade violados. Logo, o referido dispositivo legal atenta contra o princípio norteador, guia, de todo o Direito do Trabalho, não efetivando ou contribuindo para o desenvolvimento dos valores sociais do trabalho, e conseqüentemente, causando prejuízos de larga escala.

Destarte, considerando que a multa do parágrafo 8º do artigo 477 da CLT é completamente irrisória, toda vez que algum empregador adota tal comportamento e não sofre nenhuma conseqüência, desconstrói todo o progresso que foi alcançado

pelo Direito do Trabalho durante toda a história, bem como vai de encontro ao interesse público e princípios constitucionais fundamentais do Estado brasileiro, conforme será explicado na presente monografia.

4.3.2.5 Da transgressão da boa-fé e função social do contrato

Necessário destacar que, quando o empregador age dessa maneira, notadamente, quebra a boa-fé, visto que, o pagamento das verbas trabalhistas na dispensa imotivada era legitimamente esperado pelo trabalhador, na medida em que o mencionado comportamento é determinado por disposição legal, não sendo uma opção. Qualquer conduta divergente desta expectativa gera uma frustração, bem como acarreta em prejuízos de ordem moral, social e financeira, haja vista que o sujeito dispensado não terá condições adimplir com as obrigações contraídas. Sendo assim, o empregador não age com lealdade ou seguindo uma conduta genuinamente esperada, infringindo a boa-fé e, conseqüentemente, transgredindo princípios gerais básicos do ordenamento.

Destarte, ao não cumprir com tal pagamento configura-se uma clara violação da função social do contrato de trabalho, que seria um princípio geral do ordenamento jurídico. Isto, pois, o contrato de trabalho é pautado nos interesses da coletividade, devendo atender aos seus anseios. Ainda, o mencionado princípio esta em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III, da CF/88), que contribui para o alargamento da incidência da função social do contrato, visando promover relações particulares mais justas e equitativas.

4.3.2.6 Da violação dos princípios constitucionais, interesse público e desvirtuamento do instituto do FGTS e do seguro-desemprego

Destaca-se também que, ao passo em que o empregador não quita as verbas trabalhistas ele impede que o Estado alcance uma de suas finalidades precípua, qual seja a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (artigo 3º, inciso I, da Constituição Federal), bem como infringe os valores sociais do trabalho, que é um dos fundamentos da República (artigo 1º, inciso IV, da CF/88). Isto ocorre na medida em que, além de contrária aos princípios e propósitos trabalhistas, é uma conduta que obsta o obreiro de receber o seguro desemprego e o FGTS,

inviabilizando e desvirtuando esses dois mecanismos criados para proteção do trabalhador. Vez que, como já foi anteriormente abordado na presente monografia, o seguro-desemprego é um direito do trabalhador que promove o pagamento de assistência financeira ao desempregado, enquanto o FGTS, de acordo com Sérgio Pinto Martins (2009, p. 443) “[...]é um depósito bancário destinado a formar uma poupança para o trabalhador, que poderá ser sacada nas hipóteses previstas na lei, principalmente quando é dispensado sem justa causa”.

A não liberação de guias do seguro-desemprego e do FGTS gera grandes prejuízos ao trabalhador, haja vista que via de regra não tem qualquer outro meio para sustentar a si e a sua família durante o período em que permanecer em sua condição de desempregado, gerando transtornos de ordem moral, social e psicológica. Veja-se que o descumprimento de tais obrigações pelo empregador impede que o trabalhador beneficiário do seguro e credor dos valores depositados a título de FGTS, deixe de gozar sua vantagem e, conseqüentemente, acarreta em impactos negativos na vida do sujeito que teve seu direito cerceado. Tal conduta provoca um desvirtuamento das finalidades dos institutos, pois retira a própria razão de suas existências, visto que obsta que o empregado possa valer-se do benefício e do FGTS para custear as suas necessidades financeiras, deixando-o financeiramente desamparado.

Portanto, ambos os institutos são de extrema importância, pois, além de concretizar as premissas constitucionais, objetivam efetivar os princípios trabalhistas, a exemplo da proteção do trabalhador, ao passo em que são destinados a custear as despesas do obreiro no período em que não estiver empregado.

Sendo assim, para que se almeje uma sociedade justa, livre e solidária, é indispensável que o empregador cumpra com suas obrigações, efetivando assim, os direitos fundamentais do trabalhador. O pagamento das verbas trabalhistas, liberação das guias de seguro-desemprego e FGTS são direitos básicos do obreiro, conforme já foi mencionado, e é irretorquível que o seu inadimplemento desencadeia uma série de prejuízos, de ordem moral e material. Dessa maneira, também pelo cerceamento desses direitos, é devido pagamento de indenização por danos morais. O Tribunal Regional da 1ª Região vem decidindo nesse diapasão:

DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. FALTA DE ANOTAÇÃO DA CTPS. INOBSERVÂNCIA DA TRADIÇÃO DAS GUIAS DE SEGURO-DESEMPREGO E FGTS. O inadimplemento de direitos básicos do trabalhador - anotação do contrato de emprego na CTPS, tradição das guias do FGTS e seguro-desemprego - acarreta dano moral passível de indenização. Apelo patronal improvido.

Processo n. 01463006620095010064, Recurso Ordinário, Data: 13.10.2010, Sétima Turma, Relatora: Rosana Salim Villela Travesedo.

Configura-se então, como um comportamento conflitante com o Direito Trabalhista, com as disposições constitucionais e o interesse público, visto que é de importância coletiva a proteção do emprego. Destarte, deve ser repelida pela Justiça e pelo ordenamento, bem como deve haver compensação ao obreiro pelos danos sofridos.

O pagamento das verbas rescisórias compreende também a liberação do FGTS e a entrega das guias do seguro-desemprego, sendo obrigações acessórias e que usualmente devem ser cumpridas no mesmo prazo de pagamento da obrigação principal. Segundo foi explanado, tais institutos têm um papel essencial e vital para o trabalhador e em razão disso a jurisprudência vem sedimentando o entendimento de que ainda que as verbas trabalhistas sejam quitadas dentro do prazo, não exime o empregador de pagar a multa do parágrafo 8º do artigo 477 da CLT, acaso não cumpra com a liberação do FGTS e a entrega das guias do referido seguro. Nesse sentido, jurisprudência a seguir:

ATRASO NA ENTREGA DAS GUIAS PARA SAQUE DO FGTS E SEGURO-DESEMPREGO.MULTA DO ART. 477, § 8º DA CLT. PROCEDÊNCIA. O ato de rescisão contratual é composto pelo pagamento das verbas rescisórias e tradição das Guias para saque do FGTS e Seguro-Desemprego. Se uma dessas obrigações não é satisfeita no prazo legal por culpa do empregador, impõe-se a aplicação da multa moratória prevista no art. 477, § 8º, da CLT. PROCESSO: 0000720-35.2012.5.01.0020 – Recurso Ordinário. Tribunal Regional Do Trabalho Da 1ª Região. A C Ó R D Ã O 10ª Turma. Juiz Relator: Angelo Galvao Zamorano.

POSIÇÃO PREVALECENTE DE COLEGIADO. MULTA DO 8º DO ART. 477 DA CLT. O pagamento tempestivo das verbas rescisórias, por si só, não exime o empregador de pagar a multa prevista no §8º do art. 477, da CLT, quando incorre em mora no cumprimento de obrigações de fazer, consistentes na baixa da CTPS, liberação das guias para levantamento do FGTS e do seguro desemprego, as quais somente foram satisfeitas quando ultrapassado o decêndio legal, em manifesto prejuízo ao trabalhador. Processo 0265800-87.2007.5.05.0581 RecOrd, ac. nº 010570/2010, Relatora Desembargadora DALILA ANDRADE , 2ª. TURMA, DJ 20/04/2010.

Portanto, os Tribunais vêm consolidando que mesmo havendo pagamento tempestivo das parcelas rescisórias, a mora no cumprimento das obrigações de

fazer, no caso a liberação do FGTS e do seguro-desemprego, implicam em incidência da mencionada multa legal.

4.3.2.7 Do redimensionamento da ideia de trabalho

Ademais, a contemporaneidade atribuiu uma ressignificação ao trabalho humano, qual esta amplamente e intrinsecamente ligada à dignidade do sujeito, não sendo mais considerado algo vergonhoso ou com traços negativos. Isto, pois, o trabalho se constitui de um veículo para conquistas e progressos, ao passo que é o instrumento por meio do qual a pessoa se sustenta e prospera, dignificando o ser humano.

No mundo atual e globalizado, os indivíduos vêm cada vez mais enriquecendo o conceito de trabalho, visto que se tornou toda a fonte de aquisição de riqueza, desenvolvimento e prosperidade. Os trabalhadores buscam cada vez mais uma melhor qualificação profissional, como uma forma de se incluir no mercado e exercerem sua cidadania. Sendo assim, a referida atividade se transformou no centro da produção de todos os bons frutos da sociedade, dos avanços, da globalização, dos avanços tecnológicos, da evolução, etc.

Assim, o trabalho é algo que deve ser protegido na esfera moral, social e legal. Nesse diapasão, os empregadores devem ter condutas voltadas à valorização do trabalho, cumprindo com seus deveres. Logo, também nesse aspecto, o fato do empregador não quitar com as verbas rescisórias constitui violação de direito personalíssimo, qual seja o da dignidade e da honra.

Então, considerando a evolução histórica do trabalho no mundo e no Brasil, que passou a ser visto como algo de grande relevância e merecedor de tutela no âmbito moral, social e legal, as condutas do empregador devem convergir para a proteção do trabalhador, de maneira que as contrárias a tal ideal devem ser repelidas e, de fato, sancionadas pelo Estado, com o objetivo de impedir que se repitam. O não pagamento das verbas trabalhistas é um comportamento contrário a essa premissa, bem como viola a boa-fé e lealdade, bem como ofende a honra e a dignidade do trabalhador, visto que, além dos percalços já apresentados, este não pode se submeter a conveniência e boa vontade do empregador, uma vez que o adimplemento dos valores decorrentes da ruptura do contrato de trabalho não são liberalidades, mas obrigação proveniente da lei, devendo haver cumprimento.

Portanto, partindo de uma visão mais vanguardista, considerando a quebra da boa-fé, lealdade, lesão ao direito da personalidade da dignidade da pessoa humana e honra do trabalhador, cerceamento de seus direitos, bem como violação de princípios constitucionais e os trabalhistas de proteção do trabalhador e manutenção da relação empregatícia, reputa-se plenamente viável a possibilidade de compensação por danos morais quando do não pagamento das verbas rescisórias na dispensa, de maneira que tais circunstâncias dão azo a reparação disposta no artigo 927 do Código Civil.

4.3.2.8 Da lesão decorrente do próprio fato lesivo, de sua presunção, *dano in re ipsa* e da desnecessidade de prova em juízo

Considerando que os prejuízos sociais, morais e patrimoniais causados ao obreiro são indiscutíveis, na medida em que são decorrentes e inerentes a própria circunstância de desamparo econômico. Assim sendo, para que seja reconhecido o direito a compensação por danos morais ao trabalhador, com fulcro no artigo 927 do Código Civil, é preciso que haja ato ilícito praticado por parte do empregador, e que este cause lesão na esfera personalíssima do indivíduo. Tal entendimento tem fundamento na jurisprudência pátria, se não, veja-se:

ATRASO NO PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS. DANO MORAL. PRESUNÇÃO. A rescisão do contrato de trabalho, sem pagamento das verbas rescisórias, não causa apenas dano material. Causa também danos extrapatrimoniais não apenas para o trabalhador, mas para toda a sua família. Sem dinheiro e sem emprego o trabalhador não tem como honrar as despesas habituais com a sua subsistência e de sua família, cria-se uma situação humilhante diante de credores e dos familiares a quem precisa recorrer, às vezes, até para sua subsistência. Em tais situações, de empregados cujos salários apenas permitem a sobrevivência sem nenhuma condição de reserva, a despedida sem pagamento de verbas rescisórias, por si só, já faz presumir o dano moral ao trabalhador. Processo n. 0000165-50.2011.5.05.0017 RecOrd, ac. nº 137525/2013, Relatora Desembargadora LÚÍZA LOMBA, 2ª. TURMA, DJ 18/03/2013.

Aduz-se, ainda, que a violação do direito personalíssimo em questão acontece de forma presumida, visto que emana do próprio evento danoso, sendo uma decorrência lógica das próprias experiências de ordem comum, facilmente apreensíveis pelo homem médio. Portanto, como existe uma presunção sobre a lesão de direito da personalidade, não é necessário que haja prova cabal do abalo, visto que é um *dano in re ipsa*, em que a mera transgressão de direito

personalíssimo tem o condão de gerar o dever de compensação por danos morais. José Caires (2009, p. 600) Leciona “Em tais situações, o julgador deve valer-se das regras da experiência, daquilo que normalmente acontece (presunção *omine*), para reconhecer a existência do dano, na forma prevista pelo art. 335 do CPC.”

Conforme já foi aludido, segue entendimento de Maria Celina Bodin de Moraes (2007, p.158-159), na qual “[...] no dano moral não é necessária a prova para a configuração da responsabilização civil, bastando à própria violação á personalidade da vítima.” Nessa situação, a prova do dano moral apenas reforça a presunção da violação do aludido direito. De acordo com esse aspecto, ementa do Tribunal do Trabalho da 1ª Região, a seguir:

DANO MORAL - DANO IN RE IPSA Quando o dano moral está ínsito na própria ofensa, decorre da repercussão do ilícito em si, não se faz necessária a prova objetiva do sofrimento ou do abalo psicológico (seria demasiado exigir que a vítima comprovasse a dor, a tristeza ou a humilhação através de depoimentos ou documentos), mesmo porque é praticamente impossível a sua comprovação material. A parte autora foi demitida, sem justo motivo, em 04.12.2008 e não recebeu as parcelas referentes à rescisão contratual, ficando impedida de levantar o FGTS e receber o seguro-desemprego, que tem por escopo minorar as penúrias vividas pelo trabalhador que inesperadamente perde seu sustento, por culpa exclusiva da ex-empregadora. Recurso a que se dá provimento.
PROCESSO: 0015900-72.2009.5.01.0028 – RTOrd, Acórdão - 7a Turma, Data: 26.04.2012, Relator: Evandro Pereira Valadao Lopes.

Portanto, a corrente doutrinária majoritária e a jurisprudência, conforme já explanado no presente trabalho, entende no sentido de que não é mandatária a prova do abalo moral quando relacionada com violação de direito da personalidade, pois, o prejuízo moral é uma consequência lógica, necessária, inevitável ao fato lesivo, sendo inerente a esse evento.

Importante mencionar que, também não se faz imprescindível a prova do dano moral pois, um direito personalíssimo é aquele que não existe no plano fático, logo, só por isso, não poderia ser materialmente provado, haja vista que se passa no âmbito anímico do indivíduo. Logo, não é necessária a prova de existência do dano, e sim, demonstração do fato ensejador da lesão ao direito da personalidade (a conduta antijurídica) e do nexo de causalidade, devendo o valor da compensação ser arbitrada em juízo.

4.4 CRITÉRIOS PARA QUANTIFICAÇÃO DO DANO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Como já foi dito anteriormente, a reparabilidade do dano moral é um tema muito complexo. Muitas são as críticas feitas à reparação do dano moral, como por exemplo: a fugacidade do dano moral, as discussões em juízo a respeito de sentimentos íntimos, imprecisão a respeito da violação de um direito da personalidade ou de um dano real, dificuldade de inferir a existência de dano, dificuldade de mensurar o quantum indenizatório, na imoralidade em reparar dos com pecúnia, conferir ao magistrado livre apreciação do danos morais ao avaliar o quantum indenizatório e o fato do enriquecimento sem causa. (DINIZ, 2011, p.112-113-114-115)

A indenização por dano moral não corresponde a uma determinada quantia em dinheiro, de maneira que o valor será estipulado aleatoriamente, não podendo causar a falência do ofensor pagante, nem o enriquecimento ilícito do lesado. (ESTOCO, 2011, p.152)

O Juiz de Direito do Estado de São Paulo, Marcius Geraldo Porto de Oliveira (2003, p.312), leciona em sua obra “Não há critérios determinados e fixos para a quantificação do dano moral. Recomendável que o arbitramento seja feito com moderação e atendendo às peculiaridades do caso concreto”.

Porém, certo dizer que o arbitramento judicial é o método mais seguro para determinar a quantia devida em razão de pagamento de indenização por danos morais. Segundo Wesley Bernardo (2005, p. 162-163):

Em verdade, é o arbitramento judicial o melhor sistema para a fixação da reparação de dano moral. O juiz, aquele que tem contato direto com as partes, que lhes ouve os depoimentos, que determina as provas a serem produzidas no processo e acompanha tal produção, é destinatário dos argumentos de ambas as partes, é o sujeito mais indicado para valorar a indenização. Isto após haver reconhecido encontrarem-se presentes seus pressupostos.

A tendência atual na estipulação dos critérios para reparação do dano se funda na ideia de um binômio, qual seja a conceito de compensação e punição. Esse pensamento gira em torno de duas finalidades principais: tentar compensar a vítima do evento danoso, ressaltando-se que a compensação completa é impossível, bem como arbitrar uma quantia em pecúnia que desestimule o agente do fato lesivo

a praticar futuramente atos semelhantes ao anteriormente praticado. (ESTOCO, 2011, p.152)

Para tal é preciso analisar a situação financeira das partes envolvidas como uma forma de buscar efetivar ao máximo a reparação do dano. Como o quantum indenizatório tem dois objetivos, o de reparar o prejuízo e o de inibir futuras condutas parecidas, ele deve ser mensurado de acordo com o caso concreto. Não podendo ser uma quantia muito exorbitante, qual o ofensor não possa pagar, bem como muito baixa, qual não vai nem reparar o ato lesivo nem vai impedir a execução de fatos porvindouros. Logo, o valor arbitrado não deve extrapolar os limites do princípio da proporcionalidade e razoabilidade.

O valor fixado a título de compensação por dano moral dependerá de arbitramento judicial, no qual o Juiz irá determinar uma quantia com base na repercussão do dano e na condição econômica do Autor da lesão, não existindo meio mais competente para tal decisão. (CAVALIERI FILHO, 2012, p.103)

Nesse diapasão, este vem sendo o entendimento majoritário dos Tribunais, se não, veja-se jurisprudências a seguir:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL QUANTUM ARBITRADO. Na fixação do valor da indenização por dano moral deve-se observar a gravidade do dano e as condições do agressor, de modo a imprimir um caráter pedagógico à indenização, visando que a conduta ilícita não volte a se repetir, sem caracterizar, de outra parte, o enriquecimento indevido do ofendido. A submissão do empregado a tratamento discriminatório e humilhante durante todo o contrato de trabalho acarreta maior gravidade ao assédio moral, impondo a majoração da indenização fixada em primeiro grau, sob pena de não atingir seus objetivos. Recurso do reclamante provido em parte. (Acórdão do processo 0066800-88.2007.5.04.0014 (RO), Redator: FLÁVIA LORENA PACHECO, Participam: MARIA INÊS CUNHA DORNELLES, VANDA KRINDGES MARQUES, Data: 16/07/2008, Origem: 14ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. FIXAÇÃO. Para efeito de fixação da indenização por dano moral há se levar em conta a extensão do dano sofrido, seus reflexos na vida profissional e social do ofendido, bem assim a capacidade socioeconômica do agressor, devendo corresponder a valor suficiente para desestimular e conscientizar o empregador e seus prepostos para que não incidam no mesmo erro, servindo, outrossim, como lenitivo para a dor íntima experimentada pelo empregado. (PROCESSO N.º 0229200-24.2008.5.15.0106, RECURSO ORDINÁRIO – 10ª CÂMARA, Recorrente: Marcos José Tonissi, Recorrido: São Carlos S.A. – Indústria de Papel e Embalagens, Origem: 2ª Vara do Trabalho de São Carlos, Sentenciante: Alexandre Kílmas.)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTUM. O valor fixado para a indenização do dano moral não deve enriquecer ilicitamente o empregado, mas há de ser suficientemente elevado para desencorajar novas agressões à sua personalidade. Essa orientação direciona as resoluções dessa Justiça

no sentido de evitar indenizações milionárias e descabidas, e também em negar guarida à ilegalidade e à imoralidade da conduta de maus empregadores, para que sua decisão seja perfeitamente adequada ao caso concreto e às normas constitucionais e infraconstitucionais de proteção à dignidade do trabalhador, além de punir a empresa infratora, dissuadindo-a do cometimento de novos ilícitos. MULTA DO § 8º DO ART. 477 DA CLT. CABIMENTO. O § 8º do art. 477 consolidado prevê o pagamento de multa para as hipóteses de descumprimento do disposto no § 6º do mesmo dispositivo legal, que estabelece prazos para pagamento das parcelas rescisórias. Assim, quando inexistem nos autos comprovantes de que a Reclamada tenha quitado as referidas verbas no prazo legalmente fixado para tanto, tem-se por devida a multa em tela. (Processo 0056200-46.2009.5.05.0002 RecOrd, ac. nº 163265/2013, Relatora Desembargadora: MARIA ADNA AGUIAR, 5ª. TURMA, DJ 16/09/2013.)

Ressalta-se que o arbitramento do *quantum* indenizatório não deve se revestir de uma fonte de lucro, devendo ser suficiente para compensar o dano sofrido, de forma que quaisquer valores a mais implicarão em enriquecimento sem causa. (CAVALIERI FILHO, 2012, p.105)

Desse modo, a quantificação do dano moral feita pelo Juiz, para que seja justa e atenda a sua finalidade primordial, deve ser feita de acordo com os critérios acima explanados.

Destarte, a fixação da quantia deve atentar as questões sociais em que toda a sociedade esta inserida, vez que, conforme é sabido, o ajuizamento de ações com pretensões indenizatórias vem crescendo cada vez mais. O problema de tal cenário é que várias dessas contentas são injustas e desnecessárias, pautadas em simples aborrecimentos corriqueiros, provocando uma lentidão e uso indevido do Poder Judiciário.

Assim sendo, é preciso que o *quantum* arbitrado, além de suficiente para cobrir a lesão, não configure um enriquecimento ilícito, para que não demonstre à coletividade que o ajuizamento de ação moral indenizatória é uma forma fácil de ganhar dinheiro. Ainda, a fixação da quantia devida pelo judiciário deve ser conduzida de maneira a desestimular uma avalanche de ações indenizatórias propostas infundadamente, impedindo assim a lesão ao princípio constitucional da celeridade processual.

5 CONCLUSÃO

Considerando todo o aludido no presente trabalho, resta patente que o não pagamento das parcelas rescisórias na dispensa causa enormes prejuízos ao trabalhador. Tais danos podem ser, inclusive, relativos à esfera moral, haja vista que tal comportamento enseja em lesão de direito da personalidade do indivíduo, sendo passível de reparação por danos morais, com fulcro nos artigos 186 e 927 do Código Civil de 2002.

Imprescindível destacar que o material bibliográfico sobre o objeto da monografia é inexistente, visto que não há nenhum livro ou capítulo de alguma obra que trata especificamente do assunto. Portanto, considerando que os doutrinadores do direito não se debruçam sobre tal tema, sendo um problema, o fundamento e os argumentos utilizados sobre o cabimento do dano moral se baseiam principalmente em jurisprudências e na construção própria de ideias.

Necessário mencionar que o fato dos doutrinadores não tratarem de tal assunto é totalmente paradoxal, vez que os pleitos de indenização por danos morais em razão do não adimplemento das verbas trabalhistas é recorrente na Justiça do Trabalho, o que justificaria um maior aprofundamento e estudo sobre tal matéria.

Sendo assim, hodiernamente, é preciso que a interpretação das normas trabalhistas acompanhe e evolua junto com a sociedade, de maneira que não deve ser feita uma hermenêutica estática. Para tanto, vêm-se designando uma maior responsabilização social aos empregadores, em conformidade com a função social do contrato, princípio da proteção do obreiro e da dignidade da pessoa humana, boa-fé, interesse público, etc, para que assim, sejam efetivados os direitos dos trabalhadores e contribua para a construção de uma sociedade mais equânime, justa e solidária, que é um das finalidades primordiais do Estado brasileiro. Tal situação também se faz necessária, pois a relação empregatícia não é igualitária, haja vista que o obreiro é considerado hipossuficiente, vez que o empregador exerce sobre ele o poder diretivo. Assim sendo, por meio dos princípios e normas trabalhistas, em especial o princípio da proteção do trabalhador, o ordenamento importa uma maior assistência ao obreiro, para que assim se promova uma sociedade mais justa e igual.

Os conceitos contemporâneos de dano moral devem ser interpretados a luz da Constituição de 1988, que esta voltada a questões mais sociais, tendo colocado o

homem no centro do ordenamento jurídico. Logo, é preciso enxergar não somente as questões patrimoniais, mas também as inerentes a própria natureza humana, que são os direitos da personalidade, que ocupam posição supra-estatal e são reconhecidos pelo ordenamento jurídico, não sendo outorgados, ao passo em que são inatos a própria condição de ser humano. Portanto, a dignidade do indivíduo deve ser analisada de forma ampla, vez que é a base na qual se funda todos os valores morais, o cerne dos direitos personalíssimos. Portanto, os danos morais decorrem de violação de direito da personalidade, com íntima relação com a dignidade da pessoa humana, conforme foi elucidado.

O instituto jurídico da responsabilidade civil se relaciona com o comportamento humano, de forma que quando estas condutas atingirem a esfera jurídica alheia, causando dano, o agente ofensor terá que reparar tal lesão. Desse modo, existe um mecanismo específico para proteger tal problemática, de maneira que o ordenamento interno assegura a possibilidade de reparação quando houver prejuízos causados a terceiros. Ressalta-se que tal reparação pode ocorrer, inclusive, quando de danos meramente morais, conforme se aduz por meio da inteligência do artigo 5º, incisos V e X, da CF/88.

É plenamente viável a ocorrência de dano moral na seara trabalhista, seja por parte do empregado, seja por parte do empregador. A relação de emprego é desigual, ao passo em que o obreiro, como já foi mencionado, é hipossuficiente, sendo o lado mais frágil. Desse modo, é preciso que haja uma proteção maior e mais efetiva, inclusive como uma forma de efetivar os princípios e direitos trabalhistas, que foram duramente alcançados ao longo da história.

Uma das obrigações principais do empregador é realizar o pagamento das parcelas rescisórias quando do fim do pacto laboral, pois, além de ser um direito legitimamente esperado pelo obreiro, é um crédito de natureza salarial. Tal quantia irá amparar o sujeito no período em que estiver desempregado, bem como o seguro-desemprego e o FGTS, que via de regra são liberados quando da dispensa.

O prazo para o pagamento de tais verbas está insculpido no parágrafo 8º, do artigo 477, da CLT, deveria ser rigorosamente observado, haja vista a importância das parcelas devidas. Porém, o que ocorre na prática é o contrário, visto que raramente é cumprido, colocando o trabalhador em uma situação delicada, de desapoio econômico, e conseqüentemente causando prejuízos de caráter moral e patrimonial. Isto, pois, considerando que não mais tem qualquer meio de

subsistência para si ou sua família, acaba por comprometer o adimplemento de suas obrigações particulares, causando necessariamente transtornos e constrangimentos, lesando a sua honra e dignidade.

Além dos contratemplos e percalços, tal conduta do empregador implica em uma série de outros danos, a exemplo de impossibilidade de liberação do FGTS e seguro-desemprego, gerando um desvirtuamento da própria finalidade de tais institutos. Não raro o indivíduo só consegue a quitação das verbas rescisórias na Justiça do Trabalho, em várias parcelas a menor, situação qual não deveria ocorrer de acordo com a normalidade das coisas. Importante mencionar que apesar do crescimento das pretensões indenizatórias na Justiça não significa que houve banalização do instituto do dano moral, de maneira que tal situação é uma consequência da evolução e da globalização da coletividade. Contudo, existem de fato abusos relativos a tal instrumento jurídico, mas que devem ser repelidos e coibidos pelo Poder Judiciário.

Ainda, em face da necessidade de receber as quantias devidas, acaba por se sujeitar as arbitrariedades impostas por seu empregador, inclusive, se submetendo as lides simuladas, conforme foi tratado nessa monografia. Outro prejuízo é que a multa existente no artigo 477 é insuficiente, sendo muito rasa, não cumprindo o objetivo de cobrir os danos causados, bem como representa uma limitação da proteção do trabalhador. Importante salientar que tal penalidade não coíbe de forma alguma o acontecimento de condutas semelhantes no futuro, vez que não causa nenhum abalo econômico.

Ainda, o não adimplemento das verbas trabalhistas representa uma violação de objetivos e preceitos de ordem constitucional, ao passo em que não contribui para efetivar a criação de sociedade livre, justa e solidária (artigo 3º, inciso I, da Constituição Federal), bem como viola os valores sociais do trabalho, que é um dos fundamentos da República (artigo 1º, inciso IV, da CF/88) e a valorização social do trabalho, que é um dos alicerces da ordem econômica brasileira, gravado no artigo 170 da Constituição Federal. Veja-se que também existe uma clara quebra da boa-fé e função social do contrato, devendo ser repelida a todo custo, visto que não é algo desejado pelo ordenamento, bem como não atende aos anseios da coletividade.

Assim sendo, considerando que a violação de direito da personalidade e os danos causados decorrem do próprio fato lesivo, sendo inerente e uma consequência lógica do evento danoso, não é preciso que se faça a produção de

provas concretas. Inclusive, o posicionamento atual é o de que, ponderando que o dano moral se passa no âmbito interno do sujeito, não existindo no plano fático, sua comprovação é muito difícil, por vezes, impossível. Desse modo, o dano moral configura-se como um *dano in re ipsa*, qual a reparação decorre da mera ofensa ao direito personalíssimo.

Sendo assim, considerando as necessidades, a evolução da sociedade atual e todos os prejuízos narrados e explanados no presente trabalho, ficou evidente e manifesto que o não adimplemento das parcelas rescisórias na dispensa implica em violação de direito da personalidade da honra e da dignidade e, conseqüentemente, em abalo moral sofrido pelo obreiro. Nesse diapasão, deve haver reparação do dano moral sofrido pelo lesado, com fundamento nos artigos 186 e 927 do Código civil, bem como no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal.

6 REFERÊNCIAS

_____. **Acórdão Processo n. 0000972-79.2011.5.04.0023,**

Redator: ANGELA ROSI ALMEIDA CHAPPER, Participam: JURACI GALVÃO JÚNIOR, FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO

Data: 27/09/2012, Origem: 23ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Disponível em:

http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:qDcbz9vN1OQJ:iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia%3FpCodAndamento%3D43550965+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-06-05..2013-06-05+configura%C3%A7%C3%A3o+de+dano+moral,+atraso+ou+aus%C3%Aancia+d+e+verbas+trabalhistas,+presun%C3%A7%C3%A3o++&client=jurisp&site=jurisp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8

Acesso em: 05 de junho de 2013.

_____. **Decreto n. 678, de 6 de Novembro de 1992.** Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de Novembro de 1969.

_____. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Instituiu o Código Civil de 2002.

_____. **Proc n. 000630-95.2011.5.04.0014 (RO),** Redator: MARCELO

GONÇALVES DE OLIVEIRA, Data: 09/05/2012, Origem: 14ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Disponível em:

http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:EGBlhdSh21kJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D41898126+INDENIZA%C3%87%C3%83O+POR+DANOS+MORAIS.+N%C3%83O+PAGAMENTO+DAS+VERBAS+SALARIAIS+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-01-01..2013-10-24++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8

Acesso em 24 de Outubro de 2013.

_____. **Processo n. 0000169-87.2011.5.01.0053** – RO. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. Acórdão 10ª Turma. Relator: Flávio Ernesto Rodrigues Silva.

_____. **Processo n. 0000720-35.2012.5.01.0020** – Recurso Ordinário. Tribunal Regional Do Trabalho Da 1ª Região. A C Ó R D Ã O 10ª Turma. Juiz Relator: Angelo Galvao Zamorano. Disponível em:

_____. **Processo n. 0000165-50.2011.5.05.0017**, RecOrd, ac. N. 137525/2013, Relatora Desembargadora: LUÍZA LOMBA, 2ª. TURMA, DJ 18/03/2013. Disponível em:

http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v_id=409813&texto=dano%20and%20moral%20and%20presun%E7%E3o%20and%20verbas%20and%20rescis%F3rias. Acesso em: 19 de maio de 2013.

_____. **Processo 0056200-46.2009.5.05.0002** RecOrd, ac. nº 163265/2013, Relatora Desembargadora: MARIA ADNA AGUIAR, 5ª. TURMA, DJ 16/09/2013. Disponível em:

_____. **Decreto Legislativo n. 68, de 17 de setembro de 1992**. Aprova o texto da Convenção n. 158, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre o Término da Relação do Trabalho por Iniciativa do Empregador, adotada em Genebra em 1982, durante a 68ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1992/decretolegislativo-68-16-setembro-1992-358557-norma-pl.html>. Acesso em: 06 de Junho de 2013

_____. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

_____. **Processo 0265800-87.2007.5.05.0581**, Recurso Ordinário, ac. nº 010570/2010, Relatora Desembargadora: DALILA ANDRADE, 2ª. TURMA, DJ 20/04/2010. Disponível em:

http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v_id=187514&texto=POSI%C7%C3O%20and%20PREVALECENTE%20and%20DE%20and%20COLEGIADO.%20and%20MULTA%20and%20DO%20and%208%BA%20and

[%20DO%20and%20ART.%20and%20477%20and%20DA%20and%20CLT>](#).

Acesso em 07 de Novembro de 2013.

_____. **Processo n. 0000119-12.2011.5.04.0204 (RO),**

Data: 10/07/2013, **Origem:** 4ª Vara do Trabalho de Canoas, **Redator:** Maria Helena Lisot. Disponível em:

http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:VTbWptwM5cYJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcppsp.baixar%3Fc%3D46484870+parcelas+rescis%C3%B3rias+e+natureza+alimentar+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-10-24..2013-10-24++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8.

Acesso em 01 de

Novembro de 2013.

_____. **Processo n. 00011074520105010012,** Recurso Ordinário, Data de

publicação: 2012-01-19, 5ª Turma, Relator: Antônio Carlos Areal. Disponível em:

[Acesso em 31 de Outubro de 2013.](http://bd1.trt1.jus.br/xmlui_portal/bitstream/handle/1001/329896/00011074520105010012%2319-01-2012.pdf?sequence=1&#search=INDENIZAÃfÂfÃ,Â†ÃfÂfÃ,ÂfOPOR DANOS MORAIS. NÃfÂfÃ,ÂfOPAGAMENTO DAS VERBAS SALARIAIS></u>.</p>
</div>
<div data-bbox=)

_____. **Processo n. 0000178-76.2012.5.05.0611,** Recurso Ordinário, ac. nº 142862/2013, Relatora Desembargadora: Maria Adna Aguiar, 5ª Turma, DJ 19/04/2013. Disponível em:

http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v_id=424815&texto=verbas%20and%20trabalhistas%20and%20dano%20and%20moral.

Acesso em 29 de Outubro de 2013.

_____. **Processo n. 0000213-95.2011.5.06.0141, Recurso Ordinário, TRT da 6ª região,** Órgão Julgador : 2ª Turma, Relatora : Juíza Maria das Graças de Arruda França, 1ª Vara do Trabalho de Jaboatão dos Guararapes/PE. Disponível em: <http://www1.trt6.gov.br/consultaAcordaos/resultadosConsultaInternet.php>.

Acesso em 17 de Outubro de 2013.

_____. **Processo n. 0000818-96.2011.5.01.0006** – Recurso Ordinário, Tribunal Regional Do Trabalho Da 1ª Região. Acórdão 10ª Turma. Juiz Relator: Marcelo Antero de Carvalho. Disponível em:

<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui_portal/bitstream/handle/1001/471237/00008189620115010006%2303-04-2013.pdf?sequence=1&#search=CARÁTER ALIMENTAR E VERBAS TRABALHISTAS>. Acesso em: 05 de Setembro de 2013.

_____. **Processo n. 0015900-72.2009.5.01.0028** – RTOOrd, Acórdão - 7a Turma, Data: 26.04.2012, Relator: Evandro Pereira Valadao Lopes. Disponível em:

<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui_portal/bitstream/handle/1001/416859/00159007220095010028%2326-04-2012.pdf?sequence=1&#search=dano moral. não liberação de seguro desemprego.> Acesso em 31 de Outubro de 2013.

_____. **Processo n. 0031500-31.2008.5.05.0005**, Recurso Ordinário, ac. nº 114283/2012, Relator Desembargador: Jeferson Muricy, 5ª.

Turma, DJ 14/09/2012. Disponível em:

<http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v_id=345052&texto=parcelas%20and%20rescis%F3rias%20and%20dano%20and%20mora l%20and%20indeniza% E7% E3o>. Acesso em 29 de Outubro de 2013.

_____. **Processo n. 01463006620095010064**, Recurso Ordinário, Data:

13.10.2010, Sétima Turma, Relatora: Rosana Salim Villela Travesedo. Disponível em :

<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui_portal/handle/1001/302094?queryRequest=dano%20moral.%20n%C3%A3o%20libera%C3%A7%C3%A3o%20de%20seguro%20desemprego>. Acesso em 31 de Outubro de 2013.

_____. **Processo n. 0229200-24.2008.5.15.0106**, RECURSO ORDINÁRIO – 10ª CÂMARA, Recorrente: Marcos José Tonissi, Recorrido: São Carlos S.A. – Indústria de Papel e Embalagens, Origem: 2ª Vara do Trabalho de São Carlos, Sentenciante: Alexandre Kilmas. Disponível em:

<<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSO&pIdProc=1952314&pDbLink=>>>. Acesso em: 05 de junho de 2013.

_____. **Processo n. 0259900-58.2006.5.01.0262**, Recurso Ordinário, Acórdão 10ª Turma, Relator: Desembargador Federal do Trabalho Flávio Ernesto Rodrigues Silva, Data: 25 de janeiro de 2012. Disponível em:
 <http://bd1.trt1.jus.br/xmlui_portal/bitstream/handle/1001/343960/02599005820065010262%2306-02-2012.pdf?sequence=1&#search=INDENIZA%C3%A7%C3%O_POR_DANOS_MORAIS.N%C3%A7O_PAGAMENTO_DAS_VERBAS_SALARIAIS>. Acesso em 31 de Outubro de 2013.

_____. **Processo n. RO -17941/03**; TRT da 3.ª Região, Data de Publicação: 29/11/2003; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault; Revisor: Julio Bernardo do Carmo; Divulgação: 28/11/2003. DJMG . Página 14) Disponível em:
 <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=23721658>. Acesso em 07 de Junho de 2013.

_____. **Processo n. 0000941-87.2011.5.05.0037**, Recurso Ordinário, ac. nº 141506/2013, Relatora Desembargadora: LÉA NUNES, 3ª. TURMA, DJ 12/04/2013. Disponível em:
 <http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v_id=420051&texto=parcelas%20and%20rescis%C3%A3o%20and%20dano%20and%20mora%20and%20indeniza%C3%A7%C3%O>. Acesso em 29 de Outubro de 2013.

_____. **Processo n. 0000068-92.2011.5.05.0003**, Recurso Ordinário, ac. nº 144541/2013, Relatora Desembargadora: DALILA ANDRADE, 2ª. TURMA, DJ 29/04/2013. Disponível em:
 <http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v_id=429801&texto=lide%20and%20simulada>. Acesso em 31 de outubro de 2013.

_____. **Processo n. 0000206-57.2011.5.05.0036**
 RecOrd, ac.n. 093032/2012, Relator Desembargador: CLÁUDIO BRANDÃO, 2ª. TURMA, DJ 30/03/2012. Disponível em:
 <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=consultaDeProcesso&p_seq_proc=01350&p_ano_proc=2011&p_cod_vara=014&p_regiao=05&p_seq_apart=00&p_dig_verif=0>. Acesso em: 24 de setembro 2012.

_____. **Processo n. 0000840-34.2012.5.05.0031**, Recurso Ordinário, ac. nº 164943/2013, Relatora Desembargadora: Ana Lúcia Bezerra Silva, 4ª Turma, DJ 01/10/2013. Disponível em: http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v_id=483564&texto=verbas%20and%20rescis%F3rias%20and%20indeniza%E7%E3o. Acesso em 29 de Outubro de 2013.

_____. **Processo n. 0000930-67.2011.5.05.0034**, Recurso Ordinário, 4ª Turma, RELATOR(A): Desembargador(a): Nélia Neves, DJ 11/06/2013. Disponível em: http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v_id=44434&texto=RESPONSABILIDADE%20and%20CIVIL%20and%20%96%20and%20DANO%20and%20MORAL%20and%20%96%20and%20EFEITO%20and%20PEDAG%20D3GICO%20and%20DA%20and%20PUNI%C7%C3O. Acesso em 07 de Novembro de 2013.

_____. **Processo n. 0066800-88.2007.5.04.0014**, Redator: FLÁVIA LORENA PACHECO, Participam: MARIA INÊS CUNHA DORNELLES, VANDA KRINDGES MARQUES, Data: 16/07/2008, Origem: 14ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Disponível em: http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:oprOmFF-6C4J:iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia%3FpCodAndamento%3D28586562++INDENIZA%C3%87%C3%83O+POR+DANO+MORAL+QUANTUM+ARBITRADO.+Na+fixa%C3%A7%C3%A3o+do+valor+da+indeniza%C3%A7%C3%A3o+por+dano+moral+deve-se+observar+a+gravidade+do+dano+e+as+condi%C3%A7%C3%B5es+do+agressor.+++&client=jurisp&site=jurisp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8.. Acesso em: 08 de Maio de 2013.

ANDRADE, André Gustaco C. de. **A evolução do conceito de dano moral**. Texto disponibilizado em 18 de agosto de 2008.

ARAUJO, Luiz Alberto David; JÚNIOR, Vidal Serrano Nunes. **Curso de direito constitucional.** – 12. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 5ª. ed.. Editora LTR, fevereiro, 2009.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho.** – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007

BERNARDES, Hugo Gueiros. **Direito do Trabalho.** – São Paulo: LTr, 1989.

BERNARDO, Wesley de Oliveira Louzada. **Dano moral: critérios de fixação de valor.** – Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação Civil por Danos Morais** – São Paulo - RT : 1993.

CAPELLARI, Récio. **Os Novos Danos a Pessoa na Perspectiva da Repersonalização do Direito;** 1ª Ed., Rio de Janeiro, Editora GZ, 2011.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho;** 29ª Ed., atualizada por Eduardo Carrion, Editora Saraiva, 2004.

CASILLO, João. **Dano à pessoa e sua indenização.** – São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1987.

CATHARINO, José Martins. **O novo sistema portuário brasileiro;** Editora Destaque Ltda, 1993.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho.** – 6. Ed – São Paulo: Atlas, 2012.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil.** 10. Ed. Revista Ampliada. São Paulo: Atlas, 2012.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 2. Ed. São Paulo: Malheiros, fev. 2000.

CHEIB, Ronaldo Maurilio. **O Direito do Trabalho dos novos tempos: as novas tecnológicas e garantias constitucionais e processuais: o direito à intimidade e privacidade do empregado e do empregador**. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

CIANCI, Mirna. **O valor da reparação moral**. – 3. Ed. Ver. E atual. – São Paulo: Saraiva, 2009.

Constituição da República Federativa do Brasil De 1988. Brasília, DF: Senado, 1988.

CUNHA FILHO, Walter Xavier da. **O dano moral decorrente do descumprimento das obrigações trabalhistas. Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3297, 11 jul. 2012 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/22185>>. Acesso em: 24 set. 2012

Decreto Nº 2.682, De 21 de Julho de 1998. , que promulga a Convenção n. 168 da OIT.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**; 8ª Ed., Editora LTR São Paulo, 2009.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: 7. Responsabilidade Civil**. 25ª edição, 2ª triagem – Editora Saraiva.

DINIZ, Maria Helena. **Dano moral**. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Direito Civil: Teoria geral**. 6 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

FRANÇA, Limongi. **Direitos privados de personalidade**: subsídios para sua especificação e sistematização. Revista dos tribunais, São Paulo: Revistas dos Tribunais, ano 55, n 370, agosto. 1966.

GAGLIANO, Pablo Stolze. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 7. Ed. Saraiva, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho** – 6.^a Ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GOMES, Orlando. **Obrigações**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996, p. 271.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro, volume 3: contratos e atos unilaterais**. – 8.ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**; 13^a Ed., Editora Saraiva, 2011.

JÚNIOR CAIRO, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 3^a edição. Revista ampliada e atualizada. Ed. Jus Podivm, 2009.

JÚNIOR DA CUNHA, Dirley. **Curso de Direito Constitucional**. 7^a edição, revista ampliada e atualizada. Ed. Jus Podivm, 2013

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. – 11^a ed. – São Paulo: LTr, 2013.

MAGALHÃES, Leslei Laster dos Anjos. **O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Direito a Vida**. – São Paulo: Saraiva, 2012. – (série IDPF)

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. – 4. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25 ed., São Paulo: Editora Atlas S.A., 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Fundamentos de Direito do Trabalho**. – 14. Ed. – São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da Justa Causa**. – 5. ed. – São Paulo: Atlas, 2013.

MASCARO, Alysso Leandro. **Introdução à filosofia do direito: dos modernos aos contemporâneos**. – 2. Ed. – São Paulo: Atlas, 2005.

MATIELLO, Fabrício Zamprogna. **Dano Moral, dano material e reparação**. – 6ª ed. rev. e atual. Porto Alegre: Dora Luzzatto, 2006.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à Pessoa Humana – Uma leitura Civil-Constitucional dos Danos Morais**; Editora Renovar, 3ª triagem, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24ª ed., Editora Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do trabalho**. – São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Marcius Geraldo Porto de. **Dano Moral – Proteção Jurídica da Consciência**. – 3ª edição. São Paulo: LED – Editora de Direito LTDA, 2003.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do Trabalho**. 6ª ed – Rio de Janeiro: Impetus, 2005.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. – São Paulo: LTr, 2007.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

REALE, Miguel. **Paradigmas da cultura contemporânea**. – 2. ed. rev. e aum. – São Paulo: Saraiva, 2005.

Recurso Especial n. 23575, STJ, 4ª Turma, Resp. n. 23.575-DF, Rel. Min. César Asfor Rocha, j. 09.06.1997. Disponível em:

http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?tipo_visualizacao=null&data=%40DTDE+%3E%3D+19970609+e+%40DTDE+%3C%3D+19970610&livre=%28%22CESAR+ASFOR+ROCHA%22%29.min.&b=ACOR>. Acesso em: 08 de Maio de 2013.

Recurso Especial n. 797689, REsp 797689 / MT ; Recurso Especial.

2005/0189396-6. Min. Rel. Jorge Scartezini, 4ª Turma, DJ 11.09.2006 p. 305.

Disponível em:

[http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?tipo_visualizacao=null&processo="+797689&b=ACOR](http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?tipo_visualizacao=null&processo=)>. Acesso em: 08 de Maio de 2013.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil**. 19 ed.; v. 4; São Paulo: Saraiva, 2002.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. – São Paulo: Saraiva, 2013, - (Coleção esquematizados)

ROSA, Arthur. Do Valor Econômico: Justiça reage a pedidos infundados. *Jornal GGN (Jornal de Todos os Brasis)*, São Paulo, publicado em 29/08/2011, às 13:30 horas e atualizado em 28/11/2011, às 23:17 horas. Disponível em:

<http://jornalggn.com.br/blog/luisnassif/enxurrada-de-acoes-por-danos-morais>>.

Acesso em 02 de Novembro de 2013.

SEVERO, Sérgio. **Os Danos Extrapatrimoniais**; São Paulo: Saraiva, 1996.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **Direito, Justiça e Princípios Constitucionais**. – Editora Jus Podivm, 2008.

STOCO, Rui. **Tratado e Responsabilidade Civil: doutrina e jurisprudência**. 8.^a

Ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho** – 3ª Ed. Ver. e atualizada. – Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: responsabilidade civil**. 8 ed. – 2. reimpr. –

São Paulo : Atlas, 2008.