



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

ANELISE CAROLINE SANTANA RAVAGNANI

DANO MORAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

ASSIS

2015

ANELISE CAROLINE SANTANA RAVAGNANI

DANO MORAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Projeto de pesquisa apresentado ao Curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

ORIENTADOR: Prof. Maurício Dorácio Mendes

EXAMINADOR: Prof. Dra. Elizete Mello da Silva

ASSIS

2015

Ficha Catalográfica

RAVAGNANI, Anelise Caroline Santana

Dano Moral na Justiça do Trabalho / Anelise Caroline Santana Ravagnani /
Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2015.

44 p.

Orientador: Professor Maurício Dorácio Mendes.

Trabalho de conclusão de Curso – Instituto Educacional do Município de Assis –
IMESA.

1. Dano Moral. 2. Justiça do Trabalho. 3. Direito do Trabalho.

CDD: 340

Biblioteca da FEMA

DEDICATÓRIA

Dedico essa obra primeiramente a Deus, por ter me dado forças durante toda essa longa caminhada. Aos meus pais Antonio e Sonia por todo incentivo, apoio e orações a fim de que eu alcançasse mais esse degrau em minha vida. Quero dedicar também ao meu esposo Matthews por todo amor e paciência e por estar ao meu lado em todos os momentos. Deixo aqui registrado todo meu carinho e amor por você.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador, professor Mauricio Dorácio Mendes por aceitar esse desafio juntamente comigo, e por toda paciência, dedicação e generosidade em dividir comigo seus conhecimentos. Agradeço aos demais membros da minha família e em especial ao meu irmão André por todo amor e carinho. Não posso deixar de agradecer aos meus colegas de sala sem deixar de ressaltar o carinho e a admiração pelas minhas amigas Elizama, Valeria e Gilzia que tive o prazer de conhecer durante essa caminhada.

“A execução da justiça é motivo de alegria para o justo; mas é espanto para os que praticam a iniquidade.”

(Provérbios 21:15)

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso visa fazer uma análise do instituto do Dano Moral e sua ocorrência na órbita da Justiça do Trabalho, de como ele tem sido praticado e como surge a reparação para conflitos decorrente da relação trabalhista. A Constituição Federal assegura a todos o direito à dignidade da pessoa humana e mais especificadamente o direito a indenização por Dano Moral oriundo da relação de trabalho. Veremos que a pratica do dano moral nas relações de trabalho acontecem das mais variáveis formas, e em momentos distintos, entretanto muitos empregados são vítimas de tais abusos por desconhecerem sua pratica ou se submetem, pois necessitam trabalhar. A Justiça do Trabalho é o órgão competente para processar e julgar as ações de Dano Moral nas relações trabalhistas, em decorrência da Emenda 45/2004 que atribuiu ao artigo 114 o inciso IV a nossa Carta Magna.

Palavras – Chave: Dano Moral, Justiça do Trabalho, Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This course conclusion work aims to make an analysis of the damage Moral Institute and its occurrence in the orbit of the labor courts , how it has been practiced and how the repair comes to conflicts arising from the employment relationship . The Federal Constitution guarantees everyone the right to human dignity and more specifically the right to compensation for moral damages arising from the employment relationship. We will see that the practice of moral damages in labor relations happen the most variable ways , and at different times , however many employees are victims of such abuse through ignorance or undergo their practice because they need work . The Labor Court is competent to adjudicate the actions of moral damages in labor relations as a result of Amendment 45/2004 which attributed to Article 114 item IV to our Constitution .

Key - words : Moral damage , Labour Court , Labour Law .

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. AS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL E A DEFINIÇÃO DE DANO MORAL.....	11
2.1- AS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL.....	11
2.2 – DEFINIÇÃO DE DANO MORAL.....	13
3. DA CONFIGURAÇÃO DO DANO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO.....	14
3.1 - FASE PRÉ-CONTRATUAL.....	15
3.2 – FASE DE EXECUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	17
3.3 – FASE DE RECISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	21
4. DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E JURISPRUDÊNCIAS.....	24
4.1 – DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	24
4.2 – JURISPRUDÊNCIAS.....	26
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
6. REFERÊNCIAS.....	28
7. ANEXOS.....	29

1. INTRODUÇÃO

A principal finalidade desse trabalho é discorrer e pontuar o Dano Moral na Relação de Trabalho, ao estudar tal instituto percebemos que o dano moral ocorre em varias fases da relação de trabalho e como podemos identificá-lo.

A Constituição Federal de 1988 estabelece que todos temos o direito a reparação por Dano Moral decorrente da relação empregatícia, e que devemos nos socorrer do sistema judiciário para provar a ocorrência do conflito e conseqüentemente receber a indenização pelo mal sofrido. Sabemos que compete a Justiça do Trabalho julgar os litígios dessa natureza e valorar a indenização estabelecendo a o justo.

O presente trabalho visa reafirmar que todo trabalhador tem em seu ambiente de trabalho direito a intimidade, a honra, ao respeito entre outros valores, pois muitas vezes em decorrência da subordinação acabam sendo agredidos e violentados por seus superiores em sua moral e ética.

O primeiro capítulo apresenta um breve histórico de toda a evolução das leis trabalhista no Brasil. São expostas as diversas formas de trabalho ao longo de décadas, como empregado sempre foi tratado como objeto e era explorado e comercializado sem nenhuma compaixão. Nessa fase os empregados não obtinham nenhum direito somente obrigações.

O segundo capítulo nos levara a entender o que é Dano Moral, sua ocorrência, seus valores, seus conceitos e também como doutrina contribuiu e ainda contribui para estudo do tema.

O terceiro capítulo abordará mais especificadamente como ocorre o Dano Moral na relação de Trabalho, as fases e os momentos em que podemos verificar sua ocorrência, os conflitos que ocorrem entre o empregado e o empregador que são passíveis de indenização.

Veremos no quarto capítulo a competência destinada à Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos decorrentes da relação trabalhista, o surgimento da Emenda Constitucional nº 45 de 30 de dezembro de 2004 que concretizou e pacificou as

controvérsias que surgiram sobre esse assunto, definindo por fim a Justiça do Trabalho como competente para julgar as ações de dano moral na justiça do trabalho.

A metodologia aplicada nesse estudo foi basicamente a bibliográfica, sendo analisadas e utilizadas as citações doutrinárias dos autores mencionados sobre tema abordado.

2. AS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL E A DEFINIÇÃO DE DANO MORAL.

2.1 – AS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL.

Para iniciarmos nossos estudos, devemos primeiramente compreender como surgiram e de qual forma evoluíram as leis trabalhistas de nossa nação. O Brasil, como é sabido por maioria maçante da população, foi descoberto em 1500 por Pedro Álvares Cabral, que viajou pelas caravelas e tudo mais, porém para não desviarmos do foco do trabalho, vamos diretamente para a parte em que a matéria nos auxiliará: O surgimento das leis trabalhistas no Brasil.

Os relatos de trabalho existem desde os momentos mais primitivos de retratação histórica pelos seres humanos, seja em pinturas de caça nas cavernas, escritas antepassadas, ensinamentos passados de geração em geração, o trabalho ocorre para que as pessoas gerem sustento para suas famílias, oferecendo abrigo, segurança, e até mesmo nos dias mais atuais, ganhos para que possam conquistar bens e assim melhorar suas condições de vida. Porém, no Brasil, no tocante as leis trabalhistas, devemos entender que sua história é recente, pois em comparação a outros países, que possuíam já um ordenamento jurídico relacionado ao assunto (países esses que vivenciaram a revolução industrial, bem como os efeitos das grandes guerras mundiais), a criação das leis no Brasil é fato recente na história da sociedade moderna.

Os primeiros trabalhadores, que se tem conhecimento, que viveram em terras brasileiras foram os índios, que utilizavam de suas habilidades adquiridas na realização de seus afazeres (trabalhos) para prover para suas famílias e aldeias alimentos, segurança, e até mesmo assistência espiritual (não vamos discutir o assunto Religião x Trabalho no presente estudo). Com a chegada dos portugueses as terras tupis, a mão de obra indígena foi amplamente utilizada, para a realização

das atividades necessárias pelos descobridores para povoar e colonizar nosso país.

Com o passar dos anos, a mão de obra indígena foi se tornando inviável e escassa, uma vez que grande parte de sua população estava morrendo, e os que sobreviviam começaram a resistir ferozmente às investidas da população que em nossas terras já habitavam, e desconsiderando os artesãos e produtores independentes de mercadorias (afinal as leis trabalhistas não se aplicam aos proprietários que trabalham em seus negócios), nosso país necessitava de mão de obra barata, que não oferecesse resistência, e que pudesse continuar seguindo com o crescimento da, até então, colônia de Portugal, é nesse momento que para as terras brasileiras vem os escravos trazidos da África, para que pudessem desempenhar as funções que os índios anteriormente faziam sem oferecerem tanta resistência como ocorria.

Até o presente momento histórico, considerando como divisor de etapas a Abolição da Escravatura em 1888, no Brasil não se falavam em leis trabalhistas, uma vez que a mão de obra livre era praticamente inexistente, ocorriam em poucos locais e de forma minimamente utilizada, e a reduzida importância para a sociedade da época dessa forma de trabalho, faziam com que ocorresse um vácuo nessas leis.

Ocorre que, com a abolição da escravatura, e o Brasil em pleno desenvolvimento, sendo grande exportador de produtos provenientes das lavouras, era necessário que surgisse mão de obra para que o crescimento não fosse interrompido, e assim começaram a aparecer no Brasil imigrantes de outros países para que pudessem trabalhar e conseguir seu sustento em nossa pátria. Nesse momento, com a obrigatoriedade do trabalho livre, é que nosso país, bem depois de outros países e com influências deles, começou a legislar sobre o tema.

Fatos marcantes ocorreram na época, e que por isso, começaram a surgir leis que beneficiavam trabalhadores (Lei que proibia o trabalho de menores de 12 anos – 1891, 1ª lei sindical – 1907, Lei de férias de 15 dias anuais – 1925), e regulamentavam suas atividades e necessidades (Criação do Código Civil regulando a relação de emprego como Locação de Serviços – 1916, Criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT – 1919, entre outras).

Ainda em ascensão e em grande modificação social que ocorria no nosso país, os trabalhadores ganhando direitos em relação aos seus empregadores, e demais fatos ocorridos preponderantes ao acontecimento, em 1930 ocorreu uma grande revolução, que marcou a saída de nosso país da República Velha, e devido a crise financeira mundial que se iniciou um ano antes, as leis trabalhistas tiveram uma grande explosão, onde os direitos cresciam cada vez mais, e a partir dessa data (1930) até os dias atuais, as leis buscam sempre o melhor para os empregados, em direitos, sempre visando a boa relação com seus empregador (deveres do empregado).

A partir desse momento, começou todo o processo de criação da Justiça Trabalhista (Criação da Justiça do Trabalho em 1939 e sua instalação em 1941), da sistematização das leis relacionadas ao tema (Surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – em 1943) e de criação de mais leis regulamentadoras e de atribuição de direitos trabalhistas (13º Salário, Seguro-Desemprego, Regulamentação de Greve, Lei do FGTS, entre outras mais). Até os dias atuais, a Justiça do Trabalho almeja solucionar da melhor forma possível, matérias e lides de ordem trabalhista, aplicando as leis cabíveis ao tema.

Após as informações históricas já apresentadas, devemos começar a avaliar os entendimentos e regramentos específicos à matéria do presente trabalho: o Dano Moral. Ao lermos sobre o assunto nos mais variados meios, identificamos que por diversas vezes, ele é confundido com o Assédio Moral, que também tem seu lugar nos campos de estudos das matérias trabalhistas, mas podem ocorrer também no Direito Civil ou demais.

2.2 – DEFINIÇÃO DE DANO MORAL

Sendo assim, para que possamos dar prosseguimento ao presente, já delimitando a matéria do presente, devemos entender que Assédio Moral e Dano Moral são assuntos distintos, porém que por vezes podem colidir entre si, mas mesmo assim são temas separados. Vamos tratar das definições de Dano Moral que muito se assemelha ao de Assédio Moral, porém, já dirimindo as dúvidas acerca dos entendimentos, o Assédio Moral configura-se devido a prática de atos hostis de forma reiterada, ocorrendo com certa frequência e duração, tendo este que ser provado (o assédio), já o dano moral por ocorrer mediante um ato somente, e

mesmo que tal ato seja grandemente hostil, podendo ser caracterizado até mesmo assédio, no dano moral, o dano é presumido, e não precisa ser provado que ocorreu, há uma presunção de que ele tenha ocorrido, diferente do assédio que necessita ser provado que ocorreu.

Para ilustração da forma mais didática de representação da definição de Dano Moral, o presente trabalho utiliza-se da definição de Carlos Roberto Gonçalves, trazida na obra *Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil*, Vol. 4, que nos diz o seguinte:

“Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome, etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação” (GONCALVES, 2009, p.359).

Como visto o dano moral não atinge a vítima em seus bens e patrimônios, mas sim sua moral, seus preceitos a determinadas situações cotidianas de convivência com a sociedade, como ideais religiosos, crenças, costumes, trejeitos e o que mais for de caráter pessoal do indivíduo.

Partindo desse ideal trazido, podemos avaliar como ocorre a configuração do dano moral, atingindo a vítima na relação de trabalho, afetando assim suas capacidades psíquicas e/ou físicas para o desempenho efetivo de suas funções.

3. DA CONFIGURAÇÃO DO DANO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Um dos princípios do Direito do Trabalho é assegurar e zelar pela integridade do trabalhador, e tudo que confronta ou viola esse ordenamento deve ser reparado, garantindo a dignidade do trabalhador.

"A constatação da existência de um patrimônio moral e a conseqüente necessidade de sua reparação, constituem marco importante no processo evolutivo do Direito do Trabalho. Isto porque representa a defesa dos direitos do espírito humano e dos valores que compõem a personalidade do homem." LOBREGAT,

É importante dizer que para que seja caracterizado o dano moral ao trabalhador, deve se observar que a conduta praticada pelo empregador venha ferir, desequilibrar ou mesmo prejudicar de maneira direta ou indireta sua vida.

O Dano Moral, mesmo sendo de forma presumida, traz um grave desconforto para a vítima, seja emocional, psíquica, ou até mesmo física, pois estudos científicos comprovam que males psíquicos afetam diretamente a saúde física da pessoa. A vítima se sente desmotivada, desinteressada, inúmeras vezes humilhada perante os demais, e por conseqüência, faz com que o agressor se sinta forte, superior a ele, fazendo com que as agressões tornem-se cada vez maiores e mais graves.

Após analisarmos vários estudos e artigos sobre o caso, entendemos como a forma mais didática de entendimento de momentos em que ocorre o Dano Moral, a trazida pelo Professor Doutor Marcus Vinicius Lobregat, momentos estes em que poderemos observar a existência (surgimento/aparecimento) do Dano Moral trabalhista.

3.1 - FASE PRÉ-CONTRATUAL

Toda relação de trabalho (maioria maçante delas) começam com uma avaliação do empregador em relação ao empregado. Antes de realizar a contratação do mesmo, o empregador busca obter várias informações sobre o possível empregado, a fim de conhecer suas aptidões e afinidades para a vaga de trabalho que esta sendo oferecida, algo natural visto a exigência que se encontra nosso cenário econômico. Isso explica as inúmeras entrevistas e testes que os candidatos são expostos.

Essas entrevistas, ou avaliações, ou testes (muda-se a nomenclatura mas não a finalidade) ocorre de diversas maneiras, onde cada um que as pratica tem seus próprios métodos para alcançarem as informações desejadas. Seja prova escrita, avaliação oral, entrevista, avaliação psicossocial, ou até mesmo busca de antecedentes, as formas com que o empregador busca auxilia para conseguir eleger os melhores para ocuparem as vagas de emprego são várias, diversas.

Porém, graças às leis trabalhistas, entendimentos jurisprudenciais e demais artifícios do nosso ordenamento jurídico, devem-se ter limites a tais investigações a fim de não violar a intimidade do trabalhador, pois partindo desse pressuposto já poderíamos caracterizar a ocorrência do Dano Moral ao trabalhador derivado de:

- **Atos Discriminatórios:** Longe de explanarmos sobre formas de comprovação de discriminação ou meios de comprová-la, os atos indiscriminados, infundados de escolha dos empregados, mediante informações buscadas por meios até mesmo lícitos, porém que expõem o candidato ao vexatório, pode caracterizar o dano moral. Podemos citar o que diz a Lei n 9.029/95 que nos dá a seguinte redação:

“Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor prevista no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Ressaltamos também que o texto de lei acima citado também descreve que é proibido: “a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;” em seu artigo 2º, ou seja, a discriminação à funcionária (possível ou já contratada) grávida, ou que deseje ser mãe, é ilegal, e pode ser passível de indenização.

Dessa forma notamos que é possível se caracterizar o dano moral ao candidato quando violado sua intimidade, quando houver a discriminação por consequência de sua orientação sexual, quando pelo fato da mulher estiver em período gestacional ou a exigência de atestado medico para comprovar tal situação, ou até mesmo, outra forma mais grave de discriminação, avaliar a beleza física das pessoas, na qual muitos empregadores buscam pessoas “belas” para estamparem a marca da empresa, além de diversas outras formas, mas o que queremos deixar evidente é que, o princípio de igualdade deve prevalecer até mesmo nas relações de trabalho. Respeitando limites pessoais, os parâmetros devem ser idênticos a todos os que participam de tal concorrência.

Não obstante, é importante dizer que a realização de exames médicos laboratoriais para constatar se o candidato está apto a desempenhar a função que está almejando, não caracteriza o dano moral trabalhista, pois como dito anteriormente, a avaliação indiscriminada não pode ocorrer, mas deve-se respeitar as diferenças e limites pessoais. Por exemplo, não há como se dizer que ocorre dano moral por um Condomínio X não querer contratar um cego para vigia noturno, ou até mesmo um hospital querer contratar um cirurgião e negar a proposta de um que possui tremores diagnosticados. A lei dá ao empregador esse amparo, para que ele, mediante avaliação médica (não psicológica) negar determinada pessoa a desempenhar determinada função.

“Por fim, há que se salientar que não comportam a reparação de dano moral, as exigências do empregador quanto à realização de exames médicos e/ou laboratoriais para aferição da capacidade do candidato em relação ao emprego objetivado, desde que tais exames guardem estrita relação com o trabalho a ser desenvolvido e com a capacitação para o correspondente desempenho, apresentando-se como adequados ao comando do art.168 da Consolidação das Leis do Trabalho”. LOBREGAT, Marcus Vinicius, Dano moral nas relações individuais do trabalho. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2001, p. 91.

- **Exame Grafológico:** Outro aspecto levantado pelo professor revela a prática de submeter o candidato a realizar a prova grafológica, quando por meio dessa técnica o empregador visa analisar ou mesmo desvendar a personalidade e o caráter do empregado. Verifica-se a violação da intimidade do empregado, caracterizando assim mais uma vez o dano moral.
- **Questionamentos Acerca da Vida Pessoal e de Opiniões Pessoais:** Da mesma forma, quando o empregador for indagar o candidato, deve se atentar e apenas perguntar sobre questões que dizem respeito a suas aptidões para cargo almejado, suas experiências profissionais, seus certificados, diplomas, conhecimentos adquiridos, entre outros. O empregador de forma alguma deve invadir a intimidade do candidato ou tão

pouco suas opiniões pessoais abordando outros aspectos que nada dizem respeito ao posto de trabalho, sendo passível de dano moral e conseqüentemente a obrigação de indenizar.

3.2 – FASE DE EXECUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Prosseguindo no estudo, notamos também que no decorrer das atividades trabalhistas, e em cumprimento do contrato de trabalho, observamos que algumas situações podem ocasionar dano moral ao trabalhador. Vejamos algumas das hipóteses:

- a) **Ociosidade Forçada de Empregado Portador de Estabilidade:** Sem duvida nenhuma, sabemos que cabe ao empregador ao admitir em seu quadro de funcionários um novo empregado, deve ensiná-lo e apresentar a ele quais sejam as suas tarefas e obrigações correspondentes ao cargo que esta ocupando. Desta forma o empregador de maneira nenhuma deve deixar o empregado ocioso, ainda que sob pagamento de salário, pois tal situação pode gerar comentário maléficos por parte dos outros funcionários da empresa, acarretando um mal ao patrimônio moral do servidor.
- b) **Rebaixamento Funcional:** o fato do empregado ser rebaixado ou mesmo colocado em uma situação que lhe causa um certo desconforto ou enseje uma situação que seja motivo para que os demais empregados o ridicularize ou caçoem dele, evidentemente gera dano moral, e sua obrigação de indenizar.
- c) **Assédio Sexual:** É notório que o ambiente de trabalho facilita a aproximação das pessoas, isso se dá por vários motivos, quer devido jornada de trabalho, quer devido o contato cotidiano que existe para cumprimento das atividades ou simplesmente pelo contato natural entre homem e uma mulher.

São freqüentes os casos em que um relacionamento entre um homem e uma mulher se torna um relacionamento afetivo devido a vontade dos mesmos.

Deparamo-nos também com casos em que o relacionamento afetivo buscado pelo empregado ou mesmo pelo empregador não é correspondido, criando assim conseqüências tanto na vida secular do indivíduo com na vida profissional.

Ou melhor dizendo, quando tal situação acontece entre pessoas de nível hierárquico diferente ou entre o empregado e o empregador, notamos que a situação ocasione desconforto e prejuízo as atividades laborativas, acarretando humilhações, insultos e intimidações ao subordinado, especialmente quando a conduta do assediante se resume em pressões ou mesmo em ameaças, tendo em vista obter um retorno do assediado, concretizando um incontestável dano moral.

Encontramos no Brasil uma legislação que disciplina e pune a pratica do assédio sexual apenas no campo do Direito Penal. Vejamos o que diz o artigo 216-A do Código Penal.

“**Art. 216-A.** ”Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.”

Para que se configure de fato o assedio sexual n ambiente de trabalho é necessário que as atitudes e o comportamento do assediante, ocasione ao assediado um certo incomodo, uma rejeição ao pedido sexual ou atitude sexual ofensiva, pois somente assim poderá existir a ação judicial, sendo que uma simples lisonja não caracteriza assedio sexual.

- d) **Monitoramento de e-mails:** Hoje com o grande acesso as informações, os modernos equipamentos de informática e segurança vem a cada dia limitando a restrição a liberdade e a intimidade das pessoas. É bem verdade que atualmente a todo tempo estamos sendo monitorados por câmeras de segurança pelas ruas, bancos, lojas, supermercados, elevadores, entre outros lugares e estabelecimentos. Sabemos também que todas as informações que inserimos na internet em sites diversos alimentam um grande banco de dados sobre nosso respeito.

Não obstante, nas empresas também estamos sendo constantemente monitorados, por câmeras de segurança, acesso limitado a sites em computadores da empresa,

controle do tempo despendido em navegação em outros site que nada agregam no trabalho. Acerca do que mencionamos, é importante verificar se algum desse mecanismos que muitas vezes o empregador se utiliza para controlar o que seus empregados estão acessando quando estão no horário de trabalho não viola o direito a intimidade e a vida privada do empregado como dispõem o artigo 5º , inciso XII da Constituição Federal.

“Art. 5º XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.”

Analisando o que lemos no artigo mencionado acima o empregado exerce seu direito de privacidade e intimidade no correio eletrônico, sendo assim o empregador comete crime quando viola tal dispositivo legal.

- e) **Revistas Pessoais:** Outra questão muito comentada e discutida que envolve muitas polemicas no campo da reparação por danos morais, esta a revista pessoal, pois de um lado temos o empregador com seu direito de fiscalizar e controlar seu patrimônio e por outro lado temos o empregado que tem pela lei o direito a dignidade e mais, o direito de não ser exposto a tortura e nem a tratamento desumano, com bem tutela a Constituição Federal em seu artigo 5º inciso III.

Art 5º inc. III: ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

Como sabemos a pratica de revistar seus funcionários não é vista como nenhum ato ilícito, quando feita de modo ponderado e moderado e de forma a respeitar o empregado que esta sendo submetido a tal ato, é importante salientar que tal mediada de segurança é adotada pelo empregador como uma forma de proteger seu patrimônio tendo se todo cuidado ao realizá-la para que de nenhuma forma o empregado seja submetido uma situação constrangedora. Ressaltamos que a

revista deve ser feita em todos os funcionários de um mesmo setor, em um local restrito e por pessoa do mesmo sexo, sendo assim, se feita de uma forma desrespeitosa, vexatória, na frente de todos e procedida de brincadeiras, humilhações ou mesmo ameaças, fica claro que o patrimônio moral do empregado esta sendo violado, e de tal forma a indenização respectiva será inequívoca.

- f) **Aplicação de Penalidades Disciplinares:** com a celebração de um contrato de trabalho sabemos que nasce uma relação bilateral de deveres e obrigações recíprocas, sendo que para o empregado surge o dever de prestar serviços de forma eficiente para bom andamento e crescimento da empresa, cumprir as ordens do empregador e obedecer as diretrizes e metas da empresa, já para o empregador surge o dever de remunerar de maneira satisfatória os serviços realizados pelo empregado e também de zelar por todas as determinações legais inerentes ao trabalhador.

Sendo assim, vimos que ao empregador é dada a função de coordenar e de disciplinar o empregado para que as ordens e metas estabelecidas pela empresa sejam cumpridas e executadas da maneira correta e satisfatória, visando o crescimento e desenvolvimento da empresa. Certo disso o desrespeito do funcionários a tais regras e obrigações consiste em falta disciplinar e possibilitando ao empregador a possibilidade de aplicação de uma penalidade correspondente a tal fato.

Apresentado o assunto em questão, vejamos que a aplicação de tais medidas disciplinares aplicadas ao empregado, quando este deixa de cumprir as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, por meio de uma penalidade, por si só não são geradoras de reparação por danos morais, salvo as hipóteses claras de abuso de direito.

3.3 – FASE DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Vejamos agora como o dano moral pode se caracterizar na fase de rescisão do contrato de trabalho:

- a) **Informações Desabonadoras ou Inverídicas:** Sabemos que quando há o desligamento de um empregado de uma determinada empresa, ao buscar

se inserir novamente no mercado de trabalho, o futuro empregador por muitas vezes busca conhecer como foi sua conduta e desempenho em suas funções laborativas na última empresa que prestou serviços. É importante dizer que as informações que serão dadas pelo ex-empregador devem ser as mais verdadeiras possíveis, e apenas aquelas que dizem respeito às funções laborais do empregado, tempo de prestação de serviço, entre outras, de nenhuma forma o antigo empregador deve revelar ou tecer comentários sobre a vida íntima do ex-funcionário acerca de fatos que o desabone, o que pode ocasionar lesão à sua honra subjetiva. Logo, o fornecimento dessas informações que nada agregaram ao futuro do ex-empregado e que o desprestigie ou mesmo o fornecimento de informações inverídicas que manchem sua honra, podem gerar e embasar uma notória indenização por dano moral.

- b) **Anotação do Motivo de despedida em Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS:** é totalmente desnecessária e irrelevante a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS do ex-empregado o motivo que resultou em sua dispensa, de tal forma que se as informações lançadas forem inverídicas ou mesmo que difame, sendo assim acarrete a ele uma lesão à sua honra, fica o ex-empregador sujeito a responder e a indenizar por dano moral.

- c) **Comunicação de Abandono de Emprego em Órgão de Imprensa:** vejamos as duas circunstâncias relacionadas que devem ser observadas para que fique caracterizado o abandono de emprego que são: 1) o elemento material, que corresponde à ausência injustificada por parte do empregado a mais de 30 (trinta) dias ao serviço; 2) o elemento psicológico, que se verifica na intenção de não mais trabalhar.

Descrito os dois elementos que caracterizam o abandono de emprego é necessário que se tenha a efetiva comprovação, não apenas pela ausência consecutiva do empregado a mais de 30 dias ao serviço, mas também a comprovação de que ele não mais tem a intenção de prestar tais serviços ao empregador. Sendo assim é necessário que se faça a convocação do empregado a retornar à empresa para continuar a prestar seus serviços laborais em prazo razoável, através de carta

registrada, telegrama, notificação extrajudicial ou outro meio que demonstre o efetivo conhecimento do empregado referente a sua condição de trabalho.

De tal forma a publicação em jornais não acarreta na comprovação da efetiva cientificação do empregado por ser um instrumento de leitura periódica, não gerando os efeitos necessários para a concreta configuração de abandono de emprego, que pode ensejar a lesão ao seu patrimônio moral, uma vez que é de conhecimento do empregador a sua respectiva residência onde pode ser localizado.

- d) **Cumprimento de Aviso Prévio em Casa:** É de conhecimento que muitas vezes o empregador ao comunicar o empregado de que será dispensado da empresa, no prazo de trinta dias, este possibilita que o funcionário cumpra o aviso prévio em sua residência. Muitos empregadores entendem que tal medida será mais benéfica para empregado, pois terá mais tempo para procurar um novo emprego, não tendo que sair duas horas mais cedo da empresa para se dedicar a tal procura ou mesmo não terá somente uma semana para distribuir currículos e voltar ao mercado de trabalho, medidas essas que são asseguradas pela CLT.

Porém o cumprimento do aviso prévio em casa muitas vezes acaba atrapalhando o empregado de se realocar novamente em um novo emprego, pois, sua carteira de trabalho ainda estará retida na antiga empresa até o término dos trinta dias de aviso prévio para a efetiva baixa e entrega ao empregado, outra situação que o empregado é acometido esta ligada ao fato de que por estar cumprindo o aviso prévio em casa deixa margem para as pessoas que o rodeiam pensarem que comentou algo grave e que por tal razão o empregador não o que mais nas dependências da empresa, acarretando uma situação de humilhação perante os outros funcionários e até mesmo para seus familiares. Por outro lado sua permanência em casa sem poder trabalhar ou mesmo começar em um novo emprego ocasiona em uma ociosidade, gerando desentendimentos no lar e a procura por ocupar seu tempo em ambientes que nada agregam para sua vida profissional (bares, salão de jogos, etc.)

Concluimos então que o empregador a adotar tal procedimento de dispensar seu funcionário para permanecer em casa durante o período de aviso prévio

desrespeita os direitos da personalidade do empregado, acarretando uma violação moral.

- e) **Dispensa do Empregado:** Como sabemos, é fato que a dispensa do empregado gera em seu íntimo profunda dor e sentimento de incapacidade, é sem dúvida um dos maiores impactos emocionais que uma pessoa pode sofrer.

A dispensa do empregado pode ocorrer por justa causa, ou, sem justa causa, é certo que na maioria das vezes o empregador busca demitir o funcionário sem justa causa, pois assim, não precisa justificar o que motivou a demissão ou mesmo para esconder que o fato da dispensa seja um ato discriminatório.

Vejamos o que diz Mauro Paroski sobre o assunto:

“Há uma completa dissimulação do verdadeiro motivo do rompimento do contrato. Uma prática bastante comum é rescindir o contrato de trabalho do empregado soropositivo (portador do vírus HIV), movido unicamente pelo preconceito. Mostra-se necessário que esse comportamento discriminatório seja combatido com rigor pela lei e pelo Judiciário, quando provocado a decidir questões envolvendo essa situação.” PAROSKI, Mauro Vasni. Dano Moral e sua Reparação no Direito do Trabalho. p. 109.

Não estamos discutindo se o empregador pode ou não deixar de demitir um dos seus empregados por justa causa ou não, até porque a própria CLT concede esse direito ao empregador, este devendo arcar com todas as indenizações correspondentes a demissão prevista na legislação. Estamos apenas pontuando que o que gera o dano moral não é uma dispensa sem motivação, mas sim uma dispensa injusta ou ilegal, o que pode gerar a reintegração do trabalhador e o pagamento da remuneração durante esse período de afastamento com juros e correção monetária.

4. DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E JURISPRUDÊNCIAS.

4.1 – DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Vejamos agora uma das situações que mais gerou polêmicas sobre o assunto que esta sendo alvo de estudos, no que diz respeito a reparação por danos morais quem tem a competência para discutir e julgar tais litígios.

Com efeito, dispõe o artigo 114 da Constituição Federal/88 que:

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

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

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Como visto na leitura do artigo acima, fica muito claro que a competência para julgar os litígios existentes entre o empregado e seu empregador é de inteira responsabilidade da Justiça do Trabalho, não havendo a essa nenhuma limitação, sendo assim as ações que buscam reparação de um dano moral sofrido também devem ser encaminhadas a Justiça do Trabalho para que sejam analisadas e julgadas de acordo com a lei.

Devemos salientar que na fase pré-contratual a apreciação e a decisão sobre um possível dano moral não compete a Justiça do Trabalho, visto que nessa fase ainda não temos formalizada a relação empregatícia, inviabilizando assim que a justiça trabalhista julgue tais conflitos, devendo esses serem encaminhados e julgados pela justiça comum.

Sendo assim, existindo o dano moral oriundo da relação em entre empregado e o empregador e certo que a Justiça do Trabalho é o órgão competente para analisar e julgar os litígios existente entre eles, não podemos falar em atribuir outro órgão do poder judiciário para analisar a matéria, pois devemos levar em consideração as partes envolvidas no conflito (empregador e trabalhador).

Muito embora a natureza do dano seja cível, por decorrer da relação de emprego deve ser apreciada pela Justiça do Trabalho pois a litígio resulta da relação entre o empregador e o empregado.

Para dirimir todas as discussões a respeito da competência para julgar o dano moral trabalhista, a Emenda Constitucional nº 45 de 30 de dezembro de 2004, houve a mudança no texto Constitucional em seu artigo 114, o qual consta que compete à justiça do trabalho julgar e processar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho, estando hoje pacificada tal questão.

4.2 – JURISPRUDÊNCIAS

Com intuito de legitimar todo estudo realizado e enriquecer o presente trabalho, transcrevemos algumas jurisprudências consagradas em nosso ordenamento

jurídico acerca do tema, que foram postas nos anexos do presente trabalho, para dar maior entendimento e facilitar a leitura e compreensão do mesmo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluimos com presente trabalho que temos observado de uma forma constante e rotineira nas relações de trabalho o cometimento do dano moral.

Diante todo o exposto podemos constatar que muitos empregadores estão abusando do seu poder de organizar e direcionar suas empresas que em decorrência desse descontrole acabam extrapolando seus limites e invadindo a esfera pessoal e íntima dos seus empregados, ocasionando um grande conflito nas relações laborativas.

Podemos observar também que muitos empregadores as vezes por intermédio de seus prepostos, usam dessa artimanha para humilhar seus funcionários ou mesmo colocá-los em situações que denigre sua imagem perante os demais empregados, situações essas que estão na contramão de um dos direitos positivos na nossa Constituição Federal –Direito da Dignidade da pessoa humana.

Vimos o empregado ser exposto diversas condições vexatórias e constrangedoras, desde a fase pré – contratual fase essa que ainda antecede a formalização do pacto laboral, porém já pode ser observado muitas vezes que o empregador ultrapassa seu limite e atinge a intimidade do futuro empregado. Estudamos ainda a fase de execução do contrato de trabalho, fase que contempla toda a duração da relação de trabalho, que por inúmeras vezes e situações se observa a ofensa ao patrimônio moral do empregado. E por fim, analisamos a fase rescisória, que diz respeito a rescisão do contrato, e que também nesse momento de intensa tristeza para empregado, mesmo assim acaba sofrendo com uma lesão extrapatrimonial. Em todas as fase citadas e importante firmar que se pode observar a ocorrência do dano moral trabalhista.

Somos levados a acreditar que muitos empregados ainda se deixam passar por determinadas situações de extrema humilhação e constantes constrangimentos, muitos ainda por desconhecerem que tal ocorrência é um ilícito, todavia muitos se submetem há tais circunstâncias pela necessidade de continuar trabalhando para sustento de sua família.

E preciso que os empregados deixem de se submeterem a tais práticas, que se neguem a aceitar as humilhações, as ofensas, as agressões, as ameaças e entre outras situações que ofendem e violam seus direitos, que os empregadores passem a tratar seus funcionários com devido respeito e com dignidade.

Contudo, quando o operário se sentir humilhado, desrespeitado, ofendido na sua honra, deve buscar refugio no judiciário, e lutar pelos seus direitos afim de obter justiça pelas condutas ofensivas vivenciadas e que mancharam sua honra. Pois, esperamos que assim, o empregador entenda que não pode usar do seu poder de comando para tais fins, deve respeitar seu funcionário como qualquer outro ser humano, e acima de tudo, deve respeitar, como já mencionado o principio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Ademais, vimos que compete a justiça do Trabalho julgar os litígios decorrentes da relação de trabalho, entre esse encontramos o dano moral trabalhista, pois mesmo se tratando de uma ação de natureza cível, em decorrência dos sujeitos do conflito (empregador e empregado) compete a Justiça do Trabalho dirimir os dissídios individuais.

Por fim podemos concluir, que nos como formadores de opinião, devemos levar a sociedade a conhecer e a respeitar o principio da dignidade da pessoa humana, e que evoluam em suas maneiras de tratar o ser humano, seja ele da forma que for ou da maneira que se encontrar. Que venhamos deixar de pensar que somos superiores ou melhores que as outras pessoas por coisas fúteis e banais. E que, sobretudo venhamos a dar o devido valor as pessoas que prestam seus serviços de forma subordinada, por aquilo que desempenham em nossas empresas. A essas pessoas devemos não apenas seu salário, mas também respeito e agradecimento.

6. REFERÊNCIAS

LOBREGAT, Marcus Vinicius. Dano Moral nas Relações Individuais do Trabalho. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2001.

PAROSKI, Mauro Vasni. Dano Moral e sua Reparação no Direito do Trabalho. 3ed revista e atualizada. Curitiba. Editora Juruá.

VENOSA, Silvio de Salvo. Direito Civil. Responsabilidade Civil. 8 ed. São Paulo. Editora Atlas S.A, 2008.

GLAGLIANO, Pablo Stolze. Novo Curso de Direito Civil, volume III, Responsabilidade Civil / Pablo Stolze Gagliano, Rodolfo Pamplona Filho. 4 ed. Ver., atual. e reform. São Paulo. Saraiva, 2006.

DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro, volume 7: responsabilidade civil. 28 ed. São Paulo. Saraiva, 2014.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil – Volume 4. Ed. Saraiva. 2009.

Site:

Revistas dos Tribunais ONLINE – Jurisprudências – Dano Moral Trabalhista. Disponível em: <http://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/search/run> - Acessado em 15.08.2015.

Site do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro - http://www.tjrj.jus.br/institucional/dir_gerais/dgcon/pdf/artigos/direi_civil/a_evolucao_do_conceito_de_dano_moral.pdf - Acessado em 17.08.2015

7. ANEXOS

Anexo I

TRT-2.^a Reg. - RO 0001304-61.2013.5.02.0078 - j. 17/9/2013 - julgado por Eduardo de Azevedo Silva - Área do Direito: Trabalho

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - Assédio moral - Configuração - Agressão continuada - Atitudes anti-éticas - Recurso provido parcialmente.

Ementa Oficial:

Dano moral. Assédio moral. Indenização. Caracterização. O assédio moral pressupõe agressão continuada e grave, a ponto de causar perturbação na esfera psíquica do trabalhador. Revela também discriminação, pois é especificamente dirigida e concentrada na pessoa daquele indivíduo determinado. Serve ainda a algum propósito eticamente reprovável. Ausência de propósito específico e de agressão grave e individualizada à dignidade da trabalhadora. Conduta que, embora reprovável, não serve, tecnicamente, à caracterização do assédio moral. Recurso da ré a que se dá provimento, nesse aspecto.

RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO

Processo TRT/SP Nº 0001304-61.2013.5.02.0078

ORIGEM: 78ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

RECORRENTE: ATENTO BRASIL S.A.

RECORRIDO: JESSICA PEREIRA DE SOUZA

ACÓRDÃO

Contra a sentença de fls. 103/106, em que o juízo de origem julgou procedente em parte o pedido, recorre a ré, com as razões de fls. 108/118. Questiona a recorrente a rescisão indireta do contrato de trabalho e o deferimento das verbas daí decorrentes. Insurge-se também contra o deferimento da indenização de danos morais. Sucessivamente, pede a redução do valor arbitrado. Quer também a dedução do imposto de renda sobre a indenização dos danos morais e alega que a correção monetária referente é contada da prolação da sentença, nos termos da Súmula 362 do Superior Tribunal de Justiça. Por fim, questiona a concessão dos benefícios da justiça gratuita e pede pronunciamento explícito dos dispositivos legais que enumera.

Contrarrazões a fls. 125/129. Preparo a fls. 119/120.

Recurso adequado e no prazo. Preparo correto. Subscrito por advogado regularmente constituído (fl. 28). Atendidos também os demais pressupostos de admissibilidade. Conheço.

Justa causa. Culpa do empregador. Diz a recorrente que, ao contrário do que alega a autora, ela tinha senha de acesso ao sistema e que não sofreu nenhuma redução salarial no período delimitado. Alega ainda falta de imediatidade. E a autora, na petição inicial, pede a rescisão do contrato de trabalho, por culpa do empregador, ao argumento de que, a partir de setembro de 2012, e até meados de abril de 2013, não lhe foi fornecido a senha de acesso ao sistema da empresa, razão pela qual era obrigada a permanecer na área destinada ao refeitório durante toda a jornada de trabalho, sem nada fazer, o que inclusive resultou em redução em seus ganhos, já que não podia trabalhar na forma e modo para os quais foi contratada (fl. 4/5). Vejamos. A CLT (LGL\1943\5) prevê hipóteses de rescisão indireta do contrato de trabalho quando o empregador descumpre as obrigações decorrentes

do contrato. O contrato individual do trabalho tem por conteúdo mínimo os direitos e obrigações garantidos pelas normas imperativas de tutela geral do trabalho. O desrespeito a essas normas pelo empregador pode caracterizar, a depender da gravidade do descumprimento da obrigação e da gravidade da falta, a rescisão indireta do contrato, e por justa causa. Faltas praticadas pelo empregador — como atrasar habitualmente salários, deixar de pagar benefícios sociais, não efetuar recolhimentos previdenciários e deixar de recolher as contribuições do Fundo de Garantia, por exemplo — constituem falta grave patronal, que autorizam, sim, o empregado a considerar-se despedido. Afinal, como em todo contrato bilateral, nele se pressupõe a cláusula resolutiva tácita, que autoriza a parte lesada pelo inadimplemento a pedir a sua rescisão. O art. 483, “d”, da CLT (LGL\1943\5), autoriza o empregado considerar rescindido o contrato e pleitear a indenização respectiva na hipótese de o empregador não cumprir as obrigações contratuais. Decerto, o leque de direitos e deveres consubstanciados no contrato inclui obrigações decorrentes de lei, cuja observância é imperativa a ambas as partes. Nesse sentido, descumprir a legislação trabalhista equivale a descumprir o próprio contrato de trabalho, à luz do mencionado art. 483, alínea “d” da CLT (LGL\1943\5). No caso, as provas produzidas nos autos confirmam as alegações da autora. A testemunha Glauce, trazida pela autora, afirmou que tanto ela como a autora, juntamente com mais cinco pessoas, ficaram por cerca de cinco meses sem a senha de acesso, e que nesse período marcavam ponto e tinham que ficar no refeitório (fl. 22). Mas não é só. A testemunha Fabricia também confirmou que o mesmo se deu com ela, testemunha. Disse que a partir de julho de 2012 passou a trabalhar no setor de cobrança, mas que sua senha só foi disponibilizada em janeiro de 2013, e até essa data era obrigada a permanecer no refeitório. Fabricia esclareceu que no período em questão não poderia participar de campanhas nem fazer horas extras, e confirmou que o mesmo ocorreu com a autora (fl. 22). Fora tudo isso, os demonstrativos de pagamento mostram que, à exceção de outubro e novembro de 2012, houve, de fato, redução no salário da autora. Em agosto de 2012, por exemplo, era de R\$ 1.132,31 (fl. 90), e no período de janeiro a março de 2013 passou a — aproximadamente — R\$ 750,00 (fls. 95/98). Nesse contexto, portanto, a prática adotada pela empresa, de impossibilitar a autora de trabalhar, deixá-la de certa forma “encostada” durante vários meses, e com isso reduzir os seus ganhos, tipifica falta grave da ré, nos termos do art. 483 “d” (não cumprir o

empregador as obrigações do contrato) e “g” (o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários). Evidente que tal situação torna insustentável a continuidade do contrato para o empregado, e é o bastante para a rescisão indireta, tal como decidido na origem. Também não se alegue falta de imediatidade, ao argumento de que a ação foi distribuída em 16 de maio de 2013, ou seja após o período em que ficou impossibilitada de trabalhar. Nada disso. O instrumento de procuração outorgado pela autora é de 2 de abril de 2013, período em que a autora ainda estava no “limbo”. E depois, não é possível a gradação de um direito com base na agilidade do advogado. Ou seja, nem de longe o caso é de perdão tácito. Correta a sentença.

Danos morais. Diz a recorrente não estar provado qualquer ato atentatório à honra, moral ou boa fama da autora. E nesse ponto, dou razão à recorrente. O assédio moral, m com efeito, é um processo de violência psicológica. Não é agressão gratuita, mas antes serve a algum propósito. Essa agressão pode não servir apenas ao isolamento ou ao afastamento do trabalhador, mas pode também ter outro objetivo, pessoal ou profissional, mas sempre de forma a se atender a uma necessidade ou exigência do agressor. Sabe-se lá, afinal, o que pode se passar na cabeça de um chefe, de um encarregado, diretor etc. O que importa verificar, em cada caso, é se a agressão é continuada, se é grave a ponto de causar perturbação na esfera psíquica daquele trabalhador em especial, se é discriminatória, ou seja, especificamente dirigida e concentrada naquele trabalhador, e se tem, por fim, algum propósito eticamente reprovável. No caso, o assédio moral não ficou provado. Não, ao menos, de forma segura. Evidente que não estou a falar em prova ou confirmação do dano psíquico. Basta, por si, a ofensa, clara e inequívoca, à dignidade da pessoa do trabalhador, pois que a dignidade da pessoa humana é patrimônio consagrado e protegido pela Constituição Federal (LGL\1988\3). A testemunha Glauce, é certo, confirmou que, por ficar a autora e outros cinco empregados durante a jornada de trabalho no refeitório, os demais empregados brincavam com eles. Isso, por si só, não constitui dano moral. Até porque o fato não se deu isoladamente com a autora. E brincadeiras no ambiente de trabalho não tem nada de anormal. Ou seja, a prova não indica, de forma alguma, que a autora tenha sido discriminada e isoladamente

humilhada, nem, menos ainda, que tenha sido gravemente atingida em sua dignidade. Não há situação vexatória, em que a autora tenha sido eleita como vítima exclusiva de alguma agressão. E nem há, por fim, qualquer indicação de que a situação imposta à autora servia a alguma finalidade, muito embora, reconheço, inadequada. É certo que com essa atitude a ré infringiu direitos trabalhistas. Mas também é certo que o descumprimento desse preceitos atrai a aplicação de sanções patrimoniais e administrativas, tal como ocorreu no presente caso, através da rescisão indireta do contrato de trabalho. A reparação de dano moral não decorre de qualquer aborrecimento, de qualquer adversidade, pois a isso estamos todos sujeitos no dia a dia. Faz parte da própria condição humana. E o descumprimento de obrigação contratual só vai ensejar dano moral quando a satisfação da obrigação, para o credor, estiver conjugada com um outro interesse, insuscetível de avaliação pecuniária, o que não é o caso. Dou provimento. E fica prejudicado o recurso quanto ao valor, à dedução do imposto de renda e à correção monetária (da indenização).

Justiça gratuita. A recorrente questiona a concessão da justiça gratuita, ao argumento de que não estão preenchidos os requisitos das Leis 1.060/50, 7.115/73 e 5.584/70. Mas está também prejudicado o recurso quanto a isso, pois, mantida a sucumbência, a autora nada tem a pagar a título de despesas processuais.

Prequestionamento. O Juiz diz o que deve dizer, e não o que a parte simplesmente quer que diga. E nem de longe está o Juiz obrigado a expor teses e conceitos e comentários sobre disposições legais e constitucionais. A sentença — e da mesma forma o acórdão — não é lugar para divagações teóricas. Aqui as questões controvertidas foram decididas e expostos os fundamentos. É o quanto basta.

CONCLUSÃO: ACORDAM os Magistrados da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em DAR PROVIMENTO EM PARTE ao recurso, para excluir da condenação a indenização de danos morais. Custas inalteradas.

(a) Eduardo de Azevedo Silva

Relator

Anexo II

TRT-2.^a Reg. - RO 000017472920125020019 - j. 23/4/2014 - julgado por Rosa Maria Zuccaro - Área do Direito: Trabalho

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INADIMPLEMENTO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS.

Ementa Oficial:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INADIMPLEMENTO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS.

Notas de atualização

O inadimplemento de obrigação trabalhista somente enseja indenização por danos morais quando evidenciado efetivo constrangimento íntimo a que tenha sido submetido o trabalhador, o que não se confunde com a mera alegação de atraso no pagamento de obrigações outras, porquanto fato que se insere na esfera de aborrecimentos cotidianos. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento.

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. TRATAMENTO OFENSIVO E EXTREMAMENTE AGRESSIVO POR PARTE DE SUPERIOR HIERÁRQUICO. RECURSO DA AUTORA PROVIDO.

Configurados os reiterados maus tratos oriundos de ofensas diretas e tratamento extremamente agressivo à reclamante por seu superior direto, mormente em razão de ofensas proferidas em público, resta caracterizada pressão psicológica tendente a desestruturar o trabalhador intimamente e em seu ambiente de trabalho. Presumidos os danos morais.

Demonstrada a prática ilícita, o nexo causal permeado pelo dolo do agente sem que seu empregador tenha tomado medidas efetivas para coibir tal prática, bem como efetivo dano infligido à reclamante, imperativa a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em importe condizente com o dano causado, as condições sócioeconômicas da reclamante, a capacidade econômica do reclamado e os necessários aspectos compensatórios e

pedagógicos da punição, a fim de que tais práticas não mais se repitam nos ambientes de trabalho.

PROCESSO TRT/SP N.º 00017472920125020019 – 2ª TURMA

RECURSO ORDINÁRIO

ORIGEM: 19ª Vara do Trabalho de São Paulo

RECORRENTE: Claudinete Maria da Silva

RECORRENTE: Bennamed Farmacêutica Ltda

RELATÓRIO

Adoto o relatório da r. sentença de fls. 89/92, complementada às fls. 95, exarada pela Exma. Juíza do Trabalho Isabel Cristina Gomes Porto, da r. 19ª Vara do Trabalho de São Paulo, que julgou PARCIALMENTE PROCEDENTE a ação.

Notas de atualização

Recurso Ordinário interposto pela reclamante às fls. 97/102, requerendo a reforma da r. sentença no que concerne à indenização por danos morais decorrentes da ausência de depósito do FGTS e não liberação de guias para soerguimento do FGTS e seguro desemprego, indenização por danos morais decorrentes de assédio moral e multas normativas.

Recurso Adesivo interposto pela reclamada às fls. 110/116, requerendo a reforma da r. sentença no que concerne à jornada de trabalho, dispensa e responsabilidade penal.

Contrarrazões às fls. 105/109 e 121/123.

É o relatório.

VOTO

CONHECIMENTO

Conheço, pois presentes os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

II – RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

– Danos morais. Ausência de depósitos do FGTS. Não liberação das guias de levantamento do FGTS e seguro desemprego.

Insurge-se a reclamante sob o argumento de que a impossibilidade de levantamento do FGTS e seguro desemprego implicou no atraso do pagamento de outras obrigações, circunstância bastante à demonstração do dano moral.

Inicialmente importa esclarecer que o descumprimento pela reclamada de suas obrigações legais não basta a ensejar dano moral reparável à reclamante, havendo previsão legal própria a coibir tal prática e reparar o prejuízo material sofrido pela trabalhadora mediante interposição da competente ação.

Assim, o inadimplemento de obrigação trabalhista somente ensejará indenização por danos morais quando evidenciado efetivo constrangimento íntimo a que tenha submetido-se o trabalhador, o que não se confunde com a mera alegação de atraso no pagamento de obrigações outras, porquanto fato que se insere na esfera de aborrecimentos cotidianos.

Considerando-se que a indenização por danos morais deve ser prestigiada como uma das maiores conquistas do direito moderno, não pode se constituir em meio a amparar pretensões que ultrapassem os limites da razoabilidade e seriedade. Por sua vez, os documentos de fls. 233/250 (2º vol. docs. apartado) não bastam à comprovação do propalado dano moral, embora demonstrem as obrigações financeiras da reclamante.

Por fim, como bem observou o MM. Juízo de primeira instância, oportuno notar que a reclamante reconhece ter recebido no dia de sua dispensa o valor de R\$ 8.416,46 “equivalente a 3 meses e meio de salários da autora, assim, pressupõe-se que até meados de junho a autora teve possibilidade de saldar suas dívidas” (vide fl. 91vº), sem que qualquer ato de cobrança por atraso ou restrição de crédito tenha sido provado.

Mantenho o decidido.

– Indenização por danos morais. Assédio moral.

Insurge-se a reclamante aduzindo, em síntese, que era submetida a assédio moral perpetrado pelo Diretor Mário, que lhe dirigia palavrões.

Ambas as testemunhas da reclamante corroboram a tese inicial relativa aos maus tratos, embora diverjam quanto a matéria diversa, fruição do intervalo intrajornada.

“... ouvia o Sr. Mário chamar a reclamante de “negrinha, irresponsável”, destratando a autora; ... que o tom de voz do Sr. Mário para com a reclamante era agressivo; que por vezes, bastante agressivo; ...” – testemunha David Neto de Castro – fl. 35

“... a depoente viu e ouviu o Sr. Mário tratando mal a reclamante, inclusive aos gritos; que o Sr. Mário chamava a reclamante de “vagabunda”, que a mandava tomar (omissis) ...; que o Sr. Mário falava palavrões de baixo calção; ...” – testemunha Maria do Carmo Torres Almeida da Silva – fl. 36

Por sua vez, a testemunha única da reclamada, Sra. Alcione Andiará Reis, declarou:

“... que quando o Sr. Mário pedia algum serviço que não era executado, costumava ficar bravo, sendo que era um “italianão” e falava alto, sendo o jeito dele de se expressar; que o Sr. Mário falava palavrões, entendendo a depoente como sendo de brincadeira, o que gerava risos; ...” – fl. 37

Logo, a par da divergência entre os depoimentos das testemunhas da reclamante quanto a outras matérias, resta incontroversa a conduta do diretor Mário, que, independentemente dos termos adotados, certamente agia de forma agressiva utilizando-se de palavrões para dirigir-se aos funcionários.

Nenhum elemento veio aos autos a demonstrar que a reclamada tenha tomado qualquer medida tendente a coibir o comportamento reprovável de seu diretor.

Portanto, configurados os maus tratos reiterados à reclamante, por seu superior direto, Sr. Mário, caracterizando pressão psicológica tendente a desestruturar a autora intimamente e em seu ambiente de trabalho.

Quanto ao tema, o estudo de Liliana Andolpho Magalhães Guimarães e Adriana Odalia Rimoli: “Mobbing” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional (Psicologia: Teoria e Pesquisa, Mai/Ago 2006, Vol. 22. n. 2, pp. 183-192; publicação trimestral do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília)

“... Na década de 1980, o conceito de mobbing foi popularizado pelo psicólogo do trabalho Heinz Leymann, alemão, radicado na Suécia, considerado o “pai do mobbing” (Duque, Munduate & Barea, 2003, p. 56). Ele retomou as observações realizadas anteriormente por Lorenz relacionando-as ao estudo da conduta humana nas organizações laborais. Nesta época, Leymann define mobbing como o fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho (Leymann, 1990, p. 121).

...

Segundo Leymann (1997) para se falar em mobbing, o fenômeno deve compreender pelo menos uma das 45 formas de comportamento descritos no Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT), desenvolvido e validado pelo autor em 1990: a) ataques à vítima através de medidas organizacionais; b) ataques às relações sociais da vítima, com isolamento social; c) ataques à vida privada da vítima; d) violência física; e) ataques às atitudes da vítima; f) agressões verbais; e g) rumores sobre a reputação da pessoa. Para um diagnóstico mais completo sobre a existência do mobbing no plano individual, além da aplicação do LIPT, recomenda-se a realização de entrevista psicológica individual, a qual pode ser complementada pelo Questionário de Saúde Geral de Goldberg (Pasquali, 1999).

Embora os dados relativos a pessoas assediadas em seu local de trabalho sejam alarmantes, cabe destacar que esta situação afeta também as pessoas que, sem

serem as vítimas diretas, testemunham e observam episódios de assédio em seu local de trabalho. O fato de alguém ser testemunha do assédio é um preditor bastante significativo do estresse geral e das reações ao mesmo (Vartia, 2001).

Segundo Piñuel y Zabala (2001, p. 32) o assédio laboral tem como objetivo:

(...) intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objetivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador que aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drástica, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas.

O mesmo autor acrescenta que os assediadores fazem funcionar o aparato devastador do mobbing através de ciúme e inveja, sendo esta última não somente canalizada para os bens materiais da vítima, mas para suas qualidades pessoais positivas, tais como, sua inteligência, brilho pessoal, equanimidade, entre outros.

Esta situação ocorre, sobretudo, quando são incorporados novos e jovens trabalhadores, os quais ameaçam uma eventual promoção profissional e a permanência do assediador na organização. Também é habitual que os ataques se produzam porque a vítima tem certas características diferentes do restante do grupo, e.g., sua cor de pele ou qualquer outra característica física. Este é um tipo de agressão extremamente sutil enquanto perverso, já que se trata de um comportamento premeditado, que se executa segundo uma estratégia minuciosamente preconcebida, com o objetivo claro e concreto de anulação (destruição) da vítima.

...

Efeitos Adversos à Saúde

Pesquisas desenvolvidas com o objetivo de investigar os efeitos do mobbing sugerem que esta situação reduz a saúde psicológica e física de suas vítimas e afeta negativamente seu bem-estar e a eficiência de outros trabalhadores, ao mesmo tempo em que instala a negligência, o absenteísmo e um aumento

expressivo do pedido de licenças médicas e afastamentos por doença (Zapf, Einarsen, Hoel & Vartia, 2003).

Nesta direção, sintomas típicos associados à tensão foram relatados como associados ao mobbing no trabalho, tais como insônia, melancolia e apatia. (Björkqvist, Österman & Hjelt-Bäck, 1994; Quine, 1999). Segundo O'Moore, Seigne, Mcguire e Smith (1998), 40% das vítimas pesquisadas informam que o mobbing afetou sua saúde física e 43% sua saúde mental e, como consequência destes, 26% e 92%, respectivamente, tinham procurado tratamento médico, psiquiátrico ou outra ajuda profissional. Os autores acrescentam que uma entre cinco pessoas relatou estar em uso de medicamentos como consequência da experiência.

Di Martino (2002b) refere que várias pesquisas constataram um aumento de estresse e tensão e diminuição do bem-estar psicológico, resultantes do processo de mobbing. Estas elencam os principais efeitos adversos da violência psicológica na saúde: ansiedade, depressão, sintomas psicossomáticos, agressividade, desconfiança, prejuízos cognitivos, tais como, dificuldade de concentração ou de pensar claramente, reduzida capacidade para a resolução de problemas, isolamento e solidão, deterioração das relações interpessoais e transtorno por estresse pós-traumático. Alterações como o transtorno obsessivo, o transtorno bipolar, a depressão e a ansiedade, também foram relatados (Agust & Beas, 2001; González de Rivera, 2001; Leymann, 1997; Piles de la Fuente, 2001).

Em um estudo realizado com trabalhadores de um hospital austríaco, Niedl (1996) afirma que indivíduos que referiam estar sob o processo de mobbing, evidenciaram maiores índices de depressão, queixas psicossomáticas, ansiedade e irritabilidade em um nível estatisticamente significativo, do que aqueles que não estavam sob o processo. Dados semelhantes foram achados em vários outros estudos, e.g., na Alemanha (von de Mackensen Astfeld, 2000) e na Dinamarca (Mikkelsen & Einarsen, 2001). Baseado em um estudo sueco, em nível nacional, Leymann (1992) concluiu que alguns sintomas psicoemocionais, (como irritabilidade, agressividade, prejuízos relativos à memória e à concentração) e outros de origem psicossomática (como desconforto gástrico, perda de apetite e náusea) diferenciaram marcadamente trabalhadores com mobbing e sem mobbing.

Autores como Cervera e colaboradores (2001) e Pérez de Heredia, González, Ramírez, Imaz e Ruiz (2001) corroboram os dados de Leymann (1992) sobre as repercussões do mobbing na saúde física e mental dos trabalhadores alertando para a possibilidade da ocorrência de condutas anti-sociais com tendência a adição a drogas, ou consumo de tabaco e abuso de álcool. Bobes, González e Sainz, (1998) e Leymann (1997) também referem risco de exposição a condutas autolesivas, como conflitos familiares, divórcios e inclusive suicídios, até alterações de ordem fisiológica como a hipertensão. Bruziches e Rinaldi (2000) relatam a ocorrência de problemas dermatológicos, enquanto D'Elia (1997) e Leymann (1997) falam em alterações digestivas. Já Mahler, Schmidt, Fartasch, Loew e Diepgen (1998) observam uma certa tendência para a exposição do trabalhador submetido a mobbing ao risco de acidentes vasculares e coronarianos. ...”

Assim, demonstrada a prática ilegal, restam presumidos os danos morais.

A repercussão do dano moral exsurge perante terceiros em razão das ofensas proferidas em público.

Demonstrada a prática ilícita, o nexo causal permeado pelo dolo do agente sem que seu empregador tenha tomado medidas efetivas para coibir tal prática, bem como efetivo dano infligido à reclamante, imperativa a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais ora arbitrado no montante equivalente a 01 (um) salário da reclamante (R\$ 2.415,63) para cada ano de trabalho na reclamada (12 anos), totalizando o importe de R\$ 28.987,56 (vinte e oito mil, novecentos e oitenta e sete reais e cinquenta e seis centavos), pois condizente com o dano causado, as condições sócioeconômicas da reclamante, a capacidade econômica do reclamado e os necessários aspectos compensatório e, mormente, pedagógico da punição, a fim de que tais práticas não mais se repitam nos ambientes de trabalho do reclamado.

Correção monetária e juros de mora na forma da lei.

Provejo o apelo.

– Multas normativas.

Insurge-se a reclamante colimando a condenação da reclamada ao pagamento de multas normativas.

O MM. Juízo de primeira instância deferiu ao reclamante aviso prévio na forma da convenção coletiva (60 dias) e horas extraordinárias, pelo que patente a ofensa às cláusulas 18ª e 30ª da norma coletiva, atraindo a multa insculpida na cláusula 65ª da Convenção Coletiva de Trabalho (fl. 268 – 2º vol. apartado de docs).

Todavia, considerando o caráter penal da multa, há que ser interpretada restritivamente. Logo, inexistindo pactuação de multa por infração, a cominação deve ficar limitada a apenas uma multa por ação.

Provejo o apelo para condenar a reclamada ao pagamento de uma multa, nos termos fixados na cláusula 65ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2009/2011, no importe fixado em Termo Aditivo.

II – RECURSO ADESIVO DA RECLAMADA.

– Jornada de Trabalho.

Insurge-se a reclamada colimando, em síntese, atribuição de validade aos registros de jornada apresentados. Assevera que os controles de portaria não eram fiscalizados, não servido como prova de jornada de trabalho dos empregados.

Os registros de jornada coligidos aos autos pela reclamada (docs. 122/181 – vol. docs. apartado) não contém assinatura da reclamante. Ademais, como bem observou o MM. Juízo de primeira instância, a testemunha da própria reclamada, Sra. Alcione Andiara Reis (vide fl. 36), declara que uma vez por semana, às terças-feiras, permanecia na reclamada com a reclamante, ambas trabalhando até às 20:00 horas. Contudo, não se observa nos registros juntados pela reclamada anotação respectiva. Razões pelas quais, carecem os cartões de ponto de eficácia probatória, no que resta mantida a r. sentença.

Assim, considerando-se que os controles de acesso condizem com a jornada de trabalho descrita na peça inicial, e que todas as testemunhas ouvidas referem ao controle realizado na portaria da reclamada, imperativo atribuir valor probatório aos

documentos apresentados pela reclamante, não tendo a reclamada desincumbido-se do ônus probatório que lhe cabia.

Notadamente quanto ao propalado cargo de chefia, a matéria não foi objeto de apreciação pelo MM. Juízo de primeira instância, nem mesmo suscitada pela reclamada em sede de embargos declaratórios, razões pelas quais inoportuna sua invocação diante da preclusão havida.

Quanto à jornada de trabalho fixada para o cálculo do labor extraordinário, cumpre considerar que ambas as testemunhas da reclamante referem ao trabalho após 18:00/18:30 horas, sem limitação semanal, sustentando a segunda testemunha da reclamante que:

“... a depoente trabalhava das 7:30 às 18:20/18:30 horas; que quando a depoente saía a reclamante ainda permanecia trabalhando; que raramente a reclamante saía antes que a depoente; que talvez a reclamante saísse uma vez por semana às 18:00 horas; ...” – fl. 36

O que, repita-se, encontra respaldo nos registros de acesso apresentados pela autora.

Mantenho o decidido.

– Dispensa.

Alega a reclamada ter encerrado suas atividades, em razão do que foi dispensada da reclamante.

Ao suscitar fato impeditivo do direito pleiteado, a reclamada atraiu para si o ônus probatório (art. 333 do CPC (LGL\1973\5) e 818 da CLT (LGL\1943\5)), do qual não se desincumbiu. Nenhum documento comprobatório do alegado encerramento de atividades veio aos autos.

A segunda testemunha da reclamante, Sra. Maria do Carmo, apesar da relativa eficácia probatória de seu depoimento em razão das declarações acerca do último dia de trabalho do reclamante (recordou com exatidão da data, mas nada soube

declarar sobre o dia anterior e posterior), nada referiu à transferência de empregadores ou encerramento da reclamada.

A testemunha única da reclamada, por sua vez, é imprecisa em suas declarações e afirma:

“... que o último dia de trabalho da reclamante foi no prédio da reclamada; que noticia que depois a reclamante foi para a Bennati

...” – fl. 37

Ainda, cumpre observar que em contestação a reclamada declarou:

“... foi a reclamante uma das únicas que recebeu proposta para ser aproveitada em outra empresa do grupo e RECUSOU. ...” – FL. 45

Contudo sua testemunha declara que:

“... todos que trabalhavam na reclamada foram trabalhar na Bennati; ...” – fl. 37

Restando patente a contradição entre defesa e depoimento de sua única testemunha.

Assim, por não comprovada a tese defensiva, seja por documentos, seja por testemunhas, nada há a reformar.

Mantenho a r. sentença.

– Responsabilidade penal. Expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho.

Insurge-se a reclamada aduzindo, em síntese, inexistir fundamento à determinação de expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho.

Em que pese a tese da Reclamada, esta Justiça Especializada é competente para determinar a expedição de ofícios aos órgãos competentes, quando apure a existência de faltas motivadoras, bem como quando constate que o empregador agiu de forma prejudicial ao trabalhador.

Esta a hipótese dos autos, não elidida pela alegação de controvérsia nos temas debatidos.

Mantenho.

Do exposto, ACORDAM os Magistrados da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: conhecer de ambos os apelos e, no mérito, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais ora arbitrada em R\$ 28.987,56 (vinte e oito mil, novecentos e oitenta e sete reais e cinquenta e seis centavos), bem como ao pagamento de uma multa normativa, e NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO DA RECLAMADA, nos termos da fundamentação. Custas processuais mantidas.

ROSA MARIA ZUCCARO

Desembargadora do Trabalho

Relatora