

GUILHERME MANOEL DA SILVA

O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO TRABALHISTA

ASSIS/SP

2016

GUILHERME MANOEL DA SILVA

O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO TRABALHISTA

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.

Orientando(a): Guilherme Manoel Da Silva
Orientador(a): Luiz Antonio Ramalho Zanoti

ASSIS/SP

2016

FICHA CATALOGRÁFICA

S586a SILVA, Guilherme Manoel da
O assédio moral no direito trabalhista /Guilherme Manoel da Silva. --
Assis, 2016.
50p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). –Fundação Educacional do
Município de Assis-FEMA

Orientador: Ms. Luiz Antônio Ramalho Zanoti

1.Assédio moral 2.Trabalho-assédio

CDD 342.663

O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO TRABALHISTA.

GUILHERME MANOEL DA SILVA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador:

LUIZ ANTONIO RAMALHO ZANOTI

Examinador:

GISELE SPERA MÁXIMO

ASSIS/SP

2016

DEDICATÓRIA

Dedico este projeto a todos os trabalhadores que sofrem com atitudes tiranas de seus chefes, diretores ou prepostos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que nos abençoa todos os dias, nos dando a saúde e discernimento necessários; à minha esposa Andrezza, meu filho Lucas e minha filha Manuella, que com muita paciência souberam suportar minhas longas horas de estudo e solidão; aos meus pais Valter e Cidinha e meus sogros Waldir e Roseli, pelo apoio e compreensão; ao professor de Direito do Trabalho, Luiz Antônio Ramalho Zanoti, pelo incentivo e paciência e a todos que de certa forma contribuíram com a realização deste projeto. Muito Obrigado!

“O Senhor é meu pastor e nada me faltará.
Em verdes pastagens me faz repousar e me conduz a águas tranquilas.
Restaura-me o vigor. Guia-me nas veredas da justiça por amor do seu nome.
Mesmo quando eu andar por um vale de trevas e morte, não temerei perigo algum, pois tu
estás comigo; a tua vara e o teu cajado me protegem.”

Salmo 23

RESUMO

O presente trabalho discorre sobre o tema do assédio moral, seus aspectos na relação trabalhista e alguns efeitos causados à vítima. Vislumbraremos que o assédio moral pode ter várias espécies, com relação direta estabelecida entre os sujeitos. Abordaremos, sem a intenção de esgotar o tema, as consequências causadas pelo assédio moral. Trataremos, também dos princípios protetores da relação de trabalho, bem como a Constituição Federal, que a partir de 1988 passou a resguardar a dignidade da pessoa humana. Verificaremos que ainda não possui legislação específica, mas apresentaremos algumas decisões judiciais e jurisprudências acerca do tema.

Palavras Chave: Assédio Moral, Direito do Trabalho, Princípios Constitucionais, Terror psicológico.

ABSTRACT

This paper discusses the issue of bullying, its aspects in labor relations and some effects caused to the victim. We catch sight that bullying can have multiple species, direct relationship established between subjects. Discuss, without intent to exhaust the theme, the consequences caused by bullying. We will address also the protective principles of the employment relationship, and the Federal Constitution, which from 1988 began to safeguard the dignity of the human person. We find that do not yet have specific legislation, but present some court decisions and case law on the subject.

Keywords: Bullying, Labor Law, Constitutional Principles, psychological terror.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
CAPÍTULO I	
HISTÓRIA DO DIREITO TRABALHISTA.....	14
1. Origem e evolução do direito do trabalho no Brasil.....	14
1.1. Novo modelo trabalhista.....	16
1.2. Democracia e Direito do Trabalho.....	17
CAPÍTULO II	
A FORMA GARANTISTA DO DIREITO JUS TRABALHISTA.....	20
2. Princípios no Direito do Trabalho.....	20
2.1. <i>In dúbio pro operario</i>	21
2.2. Prevalência da norma favorável ao trabalhador.....	21
2.3. Condição mais benéfica.....	22
2.4. Princípio da realidade.....	22
2.5. Princípio da razoabilidade.....	22
2.6. Princípio da boa-fé.....	22
2.7. Princípio da irreduzibilidade salarial.....	23
2.8. O princípio protetor.....	23
2.9. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.....	23
CAPÍTULO III	
O ASSÉDIO MORAL.....	26
3. Definição de Assédio Moral.....	26
3.1. Condutas Ilícitas.....	29
3.2. Classificações do Assédio.....	30
3.2.1. Vertical descendente.....	30
3.2.2. Vertical ascendente.....	31
3.2.3. Assédio moral horizontal.....	31
3.2.4. Assédio moral indireto.....	31
3.3. Consequências às vítimas.....	32

CAPÍTULO IV

DISPOSITIVOS JURÍDICOS ACERCA DO TEMA.....33

4. Meios de prova.....36

CONCLUSÃO.....48

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....49

INTRODUÇÃO

O desenvolvimento deste projeto almeja mensurar a aplicabilidade e eficácia dos institutos legais de proteção à pessoa no ambiente de trabalho visando garantir um direito constitucional como o da dignidade da pessoa humana, diz respeito tanto ao trabalhador quanto ao empregador, de forma a conduzir socialmente as relações entre empregados, chefes, encarregados, gerentes e patrões. Tais relações são primordiais numa sociedade capitalista, que visa produção como meio e a lucratividade como fim.

Nesta mesma sociedade capitalista a desenfreada e ambiciosa luta por resultados, crescimento e lucros têm acometido os trabalhadores de infindáveis doenças laborais, mas a busca desmedida e a qualquer custo submete, esses, a competições extremadas, opressivas e até violentas caracterizando assim o assédio.

Mesmo com tantos dispositivos legais que buscam a proteção destas relações ainda vemos muitos casos de trabalhadores que são infligidos pelo mal do assédio moral, ou seja, que sofrem constantes humilhações por parte de seus superiores hierárquicos padecendo assim de enfermidades psicológicas que com o passar do tempo podem se agravar se transformando em doenças físicas, tornando este trabalhador inapto para o desenvolvimento de atividades laborativas.

O sofrimento dessas vítimas que enfrentam o terror psicológico do assédio moral é motivo de preocupação social e tema de estudos e pesquisas na medicina do trabalho, devido as graves e muitas vezes irreparáveis consequências que podem causar essas enfermidades.

Muito válido ressaltar que os danos provocados ao trabalhador terão consequências mais graves ainda, pois, afetarão todos a sua volta de modo a limitá-lo profissionalmente, também seus familiares serão atingidos, tanto psicologicamente quanto financeiramente, pois, o pai de família, o mantenedor da casa e do ambiente familiar não mais prestará o seu papel deixando a família totalmente desassistida.

O presente trabalho visa a discussão e o entendimento das condutas que levam a prática do terror psicológico dentro de uma empresa, suas consequências jurídicas, bem como as

formas de proteção do trabalhador e até mesmo do empregador, pois, como veremos adiante, há muitas formas de cometer o “crime” de assédio moral.

Entretanto este não pretende esgotar o tema, que, além de muito extenso e polêmico, trata também do aspecto subjetivo da pessoa humana, somente almejamos uma descrição científica dos meios de atuação, formas de proteção e institutos jurídicos concernentes ao tema.

Também não entraremos na seara indenizatória, muito menos ao que se refere a fixação do *quantum* indenizatório a que os condenados pela prática estão sujeitos, por se tratar, também, de um assunto extremamente relacionado ao subjetivismo e, não haver uma fórmula exata de aplicação de reprimendas, ficando ao sabor do aplicador da lei uma interpretação mais favorável a vítima e a estipulação de um valor que sirva, tanto ao caráter punitivo, quanto ao educativo.

CAPÍTULO I

HISTÓRIA DO DIREITO TRABALHISTA

1. ORIGEM E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Iniciamos este trabalho com um resumo do contexto histórico da origem e evolução do direito trabalhista em nosso país, desde a época imperial até os dias atuais, de forma a melhor compreender o teor axiológico das transformações sofridas ao longo do tempo pelas legislações e pela busca da proteção ao trabalhador.

Na fase imperialista não existia em nossa terra nenhum tipo de organização, ou movimento social voltado a defender os trabalhadores, o sistema era o patriarcal em que se desenvolvia a agricultura por meio do trabalho escravo.

Neste sentido, podemos citar Gênova (2009, p. 13)

O Brasil foi palco de uma das maiores estruturas escravistas já conhecidas do mundo. O trabalho escravo era exploração direta do ser humano, tendo em vista que a “remuneração” do escravo consistia basicamente na sua sobrevivência e, por outro lado, o seu dono recebia a rentabilidade dos frutos produzidos por ele.

Delgado também faz referência à época (2013, p. 107)

Não havia, à época, espaço sensível para o trabalho livre, como fórmula de contratação de labor de alguma importância social; para a industrialização, como processo diversificado, com tendência à concentração e centralização, inerentes ao capitalismo; para a formação de grupos proletários, cidades proletárias, regiões proletárias, que viabilizassem a geração de ideologias de ação e organização coletivas, aptas a produzirem regras jurídicas; não havia espaço, em consequência, para a própria sensibilidade do Estado, de absorver clamores vindos do plano térreo da sociedade, gerando regras regulatórias do trabalho humano.

Com a promulgação da Lei Áurea, pela Princesa Isabel, em 1888, não houve uma mudança imediata neste quadro nem uma equiparação entre “negros” e “brancos”, pois, os valores criados durante o período de colonização do Brasil ainda perduraram até o início dos anos 1900.

No período da República começaram a surgir alguns movimentos classistas e com o advento do Decreto nº 979, nasceu o sindicato rural, o primeiro sindicato do país.

Tem-se, então, o primeiro direito trabalhista reconhecido, ainda que sob outro aspecto, mas o direito de reunião de forma legal restava adquirido. Neste contexto leciona Nascimento, (1989, pg.55)

O decreto nº 979 (1903) permitiu a reunião dos profissionais da agricultura e das indústrias rurais, tanto pequenos produtores como empregadores, com liberdade de escolha da forma de sindicalização, tanto assim que, para que o sindicato tivesse personalidade jurídica, bastava o registro de dois exemplares dos estatutos, da ata de instalação e da lista de sócios no cartório do registro de hipotecas do distrito.

Nesta fase iniciaram-se os movimentos grevistas, ainda tímidos, porém crescentes.

As reivindicações eram praticamente as mesmas, ou seja, os trabalhadores, que faziam parte da classe proletária, almejavam melhores salários, melhores condições de trabalho e redução da jornada que muitas vezes chegava a exaustantes quinze horas de trabalho.

A partir de uma grande greve ocorrida no Estado de São Paulo em meados de 1917 com a participação de mais de 20.000 trabalhadores, greve essa que durou do início de junho ao dia 15 de julho daquele ano, quando os trabalhadores aceitaram um aumento salarial de 20% entre outras exigências como a garantia de que os grevistas não fossem demitidos, a libertação dos manifestantes presos em razão do movimento grevista entre outras.

Outrossim, impossível deixar de mencionar que neste mesmo período a Europa também sofria pressões de movimentos de classe trabalhadora que buscavam ter reconhecidos alguns direitos, como a conferência de Berlim em 1890, que reconheceu uma série de direitos trabalhistas.

Sobre a questão do aspecto social, em 1891, a Encíclica católica *Rerum Novarum* que trouxe a necessidade de uma nova postura social das classes dirigentes, a promulgação

das constituições do México em 1917 e da Alemanha em 1919 e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), também em 1919.

A partir de então, no Brasil, começaram a surgir Leis e Decretos esparsos instituindo e regulamentando diversos assuntos como a facilidade de pagamento de dívidas de trabalhadores rurais, criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas, surgimento da legislação acidentária do trabalho, concessão de férias aos empregados de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários entre outras.

1.1. NOVO MODELO TRABALHISTA

Esse novo modelo trabalhista inicia-se em 1930 por ações governamentais, administrativas e legislativas, a chamada “Era Vargas” com uma estratégia de rigorosa repressão sobre qualquer tipo de manifestação autônoma do movimento operário, utilizando-se, o governo federal, do estado de sítio de 1935 e pela ditadura aberta de 1937, eliminando, assim, as resistências contrárias à gestão oficial.

Ainda em 1930 o governo criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, logo após, em 1931, criou uma estrutura sindical oficial, baseada em um único sindicato e em 1932 mediante a criação das Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento das questões trabalhistas, a qual, somente poderiam demandar os empregados integrantes do sindicalismo oficial.

Em 1939 foi regulamentada pelo Decreto-lei nº 1.237, passando a funcionar em 1941. O sistema previdenciário também começou a ser estruturado, sendo aproveitadas as organizações precedentes realizadas apenas por empresas.

Em sequência, inúmeros diplomas jus trabalhistas foram reconhecidos como a jornada de oito horas de trabalho, a regulamentação do trabalho feminino, a criação da carteira de trabalho e outros que se sucederam ao longo da década de 1930 até 1943.

Neste diapasão, aduz Nascimento (2007, p. 99)

Sem discutir aqui se os fins visados por Vargas eram de dominação ou de elevação das classes trabalhadoras, o certo é que nesse período foi reestruturada a ordem jurídica trabalhista em nosso país, adquirindo fisionomia que em parte até hoje se mantém.

Nascimento, nos demonstra com esse comentário que as modificações e complementações jurídicas daquela época, embora a sociedade viva outro momento, ainda servem como base ao sistema jus trabalhista, um sistema ainda intervencionista e até mesmo paternal.

Finalmente com o advento do Decreto-lei nº 5.452 de 01/05/1943 surge algo parecido com um código do trabalho, é a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que reuniu em um único diploma toda a legislação trabalhista anteriormente existente.

1.2. DEMOCRACIA E DIREITO DO TRABALHO

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve um relevante avanço no modelo jus trabalhista existente em nosso país, que por cerca de 60 décadas permaneceu praticamente inerte às modificações que, ao mesmo período aconteciam na Europa, mesmo assim, o caráter autoritário da legislação manteve-se intocável.

Nesta linha estão os artigos que imprimem na Constituição Federal a contribuição sindical obrigatória, prevista no artigo 8º, IV in fine, artigo este que permite a entidade sindical manter-se em atividade, independente da vontade de seus “associados”.

Assim aduz, Delgado (2013, p. 123)

O sistema jurídico brasileiro tradicional sempre teve o condão de elidir ou delimitar, substantivamente, como visto, o espaço aberto a construção jurídica própria pelos grupos sociais. Neste ponto, o Direito do Trabalho no Brasil, não respondeu, positiva e satisfatoriamente (em contraponto às matrizes democráticas dos países centrais), ao problema teórico da equação diferenciação/conflito. Muito menos abriu espaço à ação jurígena (criadora do Direito) autônoma dos grupos sociais e à autoadministração do conflitos intrassocietários.

Concernente aos avanços democráticos, podemos citar neste trabalho os preceitos que valorizam a atuação sindical, os preceitos de negociação coletiva e a participação dos trabalhadores nos locais de trabalho.

Este favorecimento democrático fica latente no artigo 7º, da Carta Maior e seus incisos, os quais favorecem os caminhos da normatização autônoma, inclusive a possibilidade de redução salarial, em exceção ao princípio da irredutibilidade salarial, desde que convenicionado ou mediante acordo coletivo, como meio de preservar o emprego, caracterizando, assim, a finalidade social do Direito do Trabalho.

Ainda podemos citar como avanço democrático do Direito do Trabalho a proibição de qualquer interferência e/ou intervenção do Estado nas organizações sindicais e a garantia de emprego aos gerentes sindicais, normas positivadas no artigo 8º da Constituição Federal de 1988.

Importante salientar que a representação corporativa classista no seio do Poder Judiciário trabalhista, que retirava o controle das direções sindicais de seus representados, com o advento da Emenda Constitucional nº 24, de 1999 foi eliminada e conferiu nova redação aos artigos 111, 112, 113, 115 e 116, da Carta Magna.

Neste contexto também o poder normativo, que conferia ao ente Estatal, papel significativo na negociação coletiva sindical, anteriormente instituído à Justiça do Trabalho foi reduzido pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004, valendo-se do pressuposto de admissibilidade processual do “comum acordo” entre as partes e, como qualquer pressuposto, se não cumprido, o processo pode ser extinto sem análise de mérito.

Outras modificações importantes foram conquistadas, entre elas podemos citar a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, a criação da indenização por dispensa sem justa causa, o acréscimo de 1/3 do salário sobre a remuneração de férias, a conquista do FGTS de forma genérica, a licença gestante de 120 dias, adicional de horas extras de 50%, a criação da licença paternidade de 5 dias e uma das mais importantes que é a estabilidade das empregadas gestantes acompanhadas da estabilidade de dirigentes sindicais e das comissões internas de prevenção de acidentes.

Deste modo, com o desenvolvimento social, tem-se, também, o desenvolvimento das relações trabalhistas e é preciso a modernização da legislação de forma a promover a devida proteção ao trabalho e aos seus interlocutores (empregador e empregado).

Neste sentido vimos ao longo dos anos inúmeras modificações e instituições de leis que promoveram e promovem o garantismo jurídico como a proibição de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou sua manutenção, por motivo de sexo, raça, cor, estado civil, origem, situação familiar ou faixa etária (Lei nº 9.029/1995), a tipificação, como ilícito penal, a penalização do empregador sobre a falta de anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social e do “pagamento por fora” no artigo 337 – A do Código Penal, a instituição da Lei nº 10.741/2003 (estatuto do idoso) que protege os sexagenários de discriminação em trabalho ou emprego, no mesmo ano a configuração jurídica da condição análoga à de escravo pela Lei nº 10.803/2003.

Portanto, podemos concluir que todo o processo de evolução histórica das relações de trabalho no Brasil ocorreu por meio da evolução jurídica através de conquistas sociais, regulamentação de normas trabalhistas e de institutos de proteção e tutela dos trabalhadores.

CAPÍTULO II

A FORMA GARANTISTA DO DIREITO JUS TRABALHISTA

2. PRINCÍPIOS NO DIREITO DO TRABALHO

As premissas básicas de um ordenamento jurídico são aquelas que, abstratamente, norteiam suas diretrizes e ao mesmo tempo admitem a interpretação axiológica, permitindo assim a busca da verdade real e a aplicação da justiça de acordo com o contexto da problemática.

Normas fundamentais para o ordenamento jurídico, para Mello, (1996, p.545/546 (apud) Princípio da Proteção no Século XXI, 2009, p.23/24)

Princípio – já averbamos alhures – é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição que se irradia sobre diferentes normas compondo lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome de sistema jurídico positivo. Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou de inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra.

A CLT, em seu artigo 8º, assim aduz;

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

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Neste artigo o legislador deixa clara a forma de interpretação mediante dispositivos abstratos concernentes ao caso concreto, isto implica dizer que o aplicador do Direito do Trabalho deve-se orientar através de todo universo de normas vigentes, pela evolução histórica da sociedade, pelos precedentes históricos e singularmente pelos princípios que regem todo o arcabouço normativo ao qual estamos inseridos.

Nascimento nos remete ao livro do jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez *Los Principios del Derecho del Trabajo (1975)*, em que este defende um princípio maior que é o princípio protetor, que seria subdividido em três outros princípios, o *in dubio pro operario*, a prevalência da norma favorável ao trabalhador e a preservação da condição mais benéfica.

2.1. IN DUBIO PRO OPERARIO

Diante de um texto jurídico dúbio a respeito de seu verdadeiro sentido e alcance o aplicador da lei, deverá interpretá-lo da forma mais benéfica ao trabalhador.

2.2. PREVALÊNCIA DA NORMA FAVORÁVEL AO TRABALHADOR

Utilizado quando duas ou mais normas dispuserem sobre o mesmo tipo de Direito, hierarquicamente, de modo a aplicar ao caso concreto, como solução, aquela que, prioritariamente favorecer o trabalhador.

2.3. CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

Tem aplicação da norma no tempo, de forma a resguardar o direito adquirido, em casos de modificação legislativa, que possa afetar os direitos já conquistados pelo trabalhador, o direito adquirido também é princípio do direito comum.

Além destes poderíamos elencar muitos outros, mas o presente trabalho científico tem como escopo o desenvolvimento de tema específico, portanto, citaremos os princípios mais relevantes especificamente, como:

2.4. PRINCÍPIO DA REALIDADE

É a busca da verdade real sobre a verdade formal, implica dizer que diante de documentos escritos o que prevalece é a verdade real fática, é o contrato de realidade.

2.5. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

Em que o aplicador da lei deverá se basear pelo bom senso, ponderando todos os fatos para ser razoável na aplicação do texto legal.

2.6. PRINCÍPIO DA BOA-FÉ

Este princípio dita que as partes devem pactuar sempre de forma honesta, sem que haja, qualquer tipo de malícia nesta relação.

2.7. PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE DO SALÁRIO

Este princípio vem da mesma família do princípio da irrenunciabilidade de direitos, e tem previsão constitucional no art. 7, VI, da Carta Magna, determinando que o trabalhador não possa dispor de direitos preordenados.

2.8. O PRINCÍPIO PROTETOR

Tem caráter fundamental sobre o arcabouço jurídico trabalhista do Brasil, protegendo e igualando o trabalhador, pessoa hipossuficiente na relação “empregado X empregador” e resta ainda mais amparado quando relacionado ao princípio constitucional da valorização da dignidade da pessoa humana, previsto no Texto Maior em seu artigo 1º inciso III.

2.9. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A questão ao respeito social, educacional, econômico e a valoração as condições de vida do ser humano estão garantidas e devidamente protegidas no texto constitucional da república, em seu título I, artigo 1º, inciso III, através do princípio da dignidade da pessoa humana e veda todos os atos que, de algum modo, violem ou transgridam direitos sociais fundamentais.

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

I - ...

II - ...

III – a dignidade da pessoa humana.

Transcritos, também, nos artigos 5º, da Carta Maior, que dita os Direitos Fundamentais, no artigo 34, inciso VII, alínea *b*, o artigo 226 em seu parágrafo 7º, 227 e 230 em que alude os direitos de proteção em relação a família.

O princípio da dignidade da pessoa humana também está, de forma implícita, insculpido no artigo 7º, da Constituição Federal em seus incisos e parágrafo único, pois, contém ali os direitos e proteções em relação ao exercício de atividades laborativas como meio dignificado de suprir as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família.

Também protegida pela Carta das Nações Unidas de 1945 e pela Declaração Universal dos Direitos dos Homens em 1948, que em seu artigo 1º aduz;

Artigo 1º. Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

No tocante à sua honra e reputação também;

Artigo 12. Ninguém sofrerá intromissões arbitrárias na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Contra tais intromissões ou ataques toda a pessoa tem direito a proteção da lei.

Em especial o artigo 23º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, pois cita as proteções e direitos em relação ao ambiente de trabalho;

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.
4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Conforme o ditado popular, “o trabalho dignifica o homem”, deste modo a atividade laboral, desde que lícita, é a mola propulsora da formação da família, que por sua vez, movimentada a economia nacional trazendo assim, prosperidade e desenvolvimento social e político à nação.

Neste diapasão, podemos concluir, que um ambiente de trabalho sadio, digno, probó é um dos pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito.

CAPÍTULO III

O ASSÉDIO MORAL

3. DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

Podemos definir o assédio moral a uma conduta abusiva e lesiva que demanda um tipo de violência psicológica, contínua, por meio de agressões verbais e comportamentos, mudanças repentinas, rebaixamentos e outros que atingem, de forma muitas vezes irreparável, a saúde mental e fisiológica do trabalhador, minando suas energias e o forçando a abandonar o emprego ou pedir a demissão.

Neste mesmo sentido, Delgado (2014, p. 670) ensina:

Assédio Moral: trata-se de figura de apreensão nova na doutrina e na jurisprudência trabalhistas, a partir da percepção de dinâmica ilícita experimentada na relação de emprego, porém sem o necessário destaque antes da Constituição de 1988. Define-se o assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves.

Nascimento (2011. p. 755) assim conceitua:

O assédio moral é uma série de atos cuja tipificação não é definida pela lei. Evidentemente, não há falar em assédio moral da pessoa jurídica, embora possível à configuração do dano moral contra ela. Há estudos da psicóloga Marie-France Hirigoyen (Assédio moral, a violência no cotidiano, trad. Ed. ABDR, 5. Ed., 2002, e Mal estar no trabalho, redefinindo o assédio moral, trad. Mesma editora, 2002) com o seguinte: “O assédio moral, no trabalho, é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. Estudos conclusivos no Brasil são também os de Sonia Mascaro (O Assédio Moral).

O assédio moral é uma forma de violência no trabalho que pode se configurar de diversos modos (p. ex., o isolamento intencional para forçar o trabalhador a deixar o emprego, também chamado no direito do trabalho, de disponibilidade remunerada,

o desprezo do chefe sobre tudo que o empregado faz, alardeado perante os colegas, deixando-o em posição de constrangimento moral, atribuição seguida de tarefas cuja realização é sabidamente impossível, exatamente para deixar a vítima em situação desigual à dos demais colegas).

Essa exposição do trabalhador a situações vexatórias, humilhantes e degradantes no ambiente de trabalho, de maneira repetitiva e contínua no exercício de suas funções caracteriza o assédio moral.

De acordo com a jurisprudência:

ASSÉDIO MORAL. Caracterização. O termo “assédio moral” foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como *mobbing* (Itália, Alemanha e Escandinávia), *harcèlement moral* (França), *acoso moral* (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana.

De início, os doutrinadores o definiam como “a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantêm uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego (cf. HEINZ LEYMANN, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de NOA DAVENPORT e outros, intitulada *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*).

O conceito é criticado por ser muito rigoroso.

Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima; o seu pedido de aposentadoria precoce; uma licença para tratamento de saúde; uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima.

Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão. (TRT- 3ª Região - 2ª T.; RO nº 01292-2003-057-03-00-3-MG; Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros; j. 3/8/2004; v.u.) site www.mg.trt.gov.br

Neste diapasão:

ASSÉDIO MORAL. PRÁTICA REITERADA DE CONDUTAS QUE DEGRADAM O AMBIENTE DE TRABALHO, TORNANDO-O INSUPORTÁVEL. CULPA PATRONAL EVIDENTE. INDENIZAÇÃO CABÍVEL. O assédio moral nas relações de trabalho caracteriza-se pelas condutas abusivas e repetidas de um superior hierárquico, materializadas em gestos que extrapolam o poder diretivo e expõe o empregado à situações incomodas de forma a provocar constrangimento, ao ponto de lhe atingir diretamente a autoestima, com efeitos que refletem em sua saúde física e psíquica, levando-o ao isolamento total, frente ao ambiente laboral degradável e insuportável. "*In casu*", houve o chamado tormento psicológico, destinado a golpear a vítima/assediada, a fim de forçar sua demissão ou apressar sua dispensa, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, uma vez que minam a saúde física e mental da vítima, corroendo a sua autoestima.

DANO MORAL. FIXAÇÃO DO "*QUANTUM*". O valor da indenização deve guardar correspondência com a extensão do dano, o potencial econômico das partes, mas sempre pautado pelos limites da razoabilidade e proporcionalidade. A condenação tem finalidade compensatória, pedagógica e punitiva (*punitive damages*). Indenização por danos morais que se reduz para R\$5.000,00. Processo: 0001132-49.2011.5.14.0404 Classe: recurso ordinário (01132.2011.404.14.00-1) Órgão julgador: 2ª turma Origem: 4ª vara do trabalho de rio branco – ac Recorrente: vrg linhas aéreas s/a – grupo gol Advogados: carlos roberto siqueira castro e outros Recorrida: lidiane rodrigues antobos dos santos Advogados: douglas jonathan santiago de souza e outra Relator: desembargador carlos augusto gomes lobo Revisora: juíza convocada ana maria rosa dos santos

A intenção do assediador é menosprezar, diminuir, impor medo, isolar, inferiorizar e aterrorizar o trabalhador com piadinhas, apelidos, estipulação de metas impossíveis de serem alcançadas, tarefas muito acima do limite corporal da vítima, sempre fazendo referência ao modo de ser, as vestimentas, ao cabelo, a cor da pele, ao sexo expondo o assediado a situações humilhantes e vexatórias.

Outrossim, também se caracteriza o assédio moral quando o empregador ou proposto da empresa nada fazem diante de uma situação humilhante e vexatória a que o empregado é exposto, como na jurisprudência a seguir;

Recurso Ordinário nº 0000221-21.2015.5.21.0010 Desembargador Relator: Eridson João Fernandes Medeiros Recorrente: Rogério Sampaio da Silva Advogados: Marcos Antônio Inácio da Silva Recorrida: P. N. Automóveis Peças e Serviços Ltda. Advogados: Eider Furtado de Mendonça e Menezes Filho Origem: 10ª Vara do Trabalho de Natal/RN MÃOS DA DOR. ASSÉDIO MORAL. Na verdade, quando as mãos do empregado se abriam em feridas, em função do seu trabalho, a empresa teve o cuidado de trocar a sua função, mas não foi suficientemente assertiva em sua conduta ao não conseguir coibir o mínimo, ou seja, que o seu empregado sofresse o deboche e as insinuações sobre a sanidade do mesmo, permitindo que seus colegas de trabalho fizessem chacotas ofensivas aumentando a doença das

mãos, e certamente as da alma. É legítimo a assédio sofrido pelo reclamante, pelo que faz jus à indenização por danos morais. Recurso ordinário conhecido e provido. Ante o exposto, conheço do recurso ordinário e, no mérito, dou-lhe provimento parcial para condenar a empresa reclamada no pagamento ao reclamante da indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), com juros desde o ajuizamento da presente reclamatória e correção monetária a partir desta data (Súmula 362 do colendo STJ). Custas invertidas, no valor de R\$ 100,00 (sessenta reais), calculadas sobre o novo valor da condenação. É como voto.

Isto posto, em Sessão Ordinária realizada nesta data, sob a Presidência do(a) Excelentíssimo(a) Senhor(a) Desembargador(a) Eridson João Fernandes Medeiros, com a presença do(a) (s) Excelentíssimo(a) (s) Senhor(a)(es) Desembargador(a)(s) Federal(is) Eridson João Fernandes Medeiros (Relator), Ronaldo Medeiros de Souza e da Excelentíssima Senhora Juíza Elizabeth Florentino Gabriel de Almeida, e do(a) Representante da Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região, Dr (a). Xisto Tiago de Medeiros Neto,

ACORDAM os Excelentíssimos Senhores Desembargadores e o(a)(s) Juiz(a)(es) Convocado(a)(s) da 2ª Turma de Julgamentos do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário. Mérito: por maioria, dar provimento parcial ao recurso para condenar a empresa reclamada no pagamento ao reclamante da indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), com juros desde o ajuizamento da presente reclamatória e correção monetária a partir desta data (Súmula 362 do colendo STJ); vencida a Juíza Elizabeth Florentino Gabriel de Almeida, que lhe negava provimento. Custas invertidas, no valor de R\$ 100,00 (sessenta reais), calculadas sobre o novo valor da condenação. Obs.:O(A) Excelentíssimo(a) Senhor(a) Desembargador(a) Presidente votou no presente processo para compor o “quorum” mínimo. Ausentes, justificadamente, os Excelentíssimos Senhores Desembargadores Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro e Carlos Newton Pinto; a primeira, em razão de convocação para o Egrégio TST através do Ato GVP/TST nº 01/2016, e o segundo, por se encontrar em gozo de férias regulamentares. Convocada a Excelentíssima Senhora Juíza Elizabeth Florentino Gabriel de Almeida, consoante ATO TRT/GP nº 077/16. Natal, 18 de maio de 2016.

3.1. CONDUTAS ILÍCITAS

Condutas e situações fáticas conexas ao assunto percebidas pela jurisprudência e defendidas nos Tribunais de Justiça do Trabalho.

- a. Pré-contratação trabalhista em que há a possibilidade de dano quando a proposta ofertada não faz jus a real condição de trabalho, é a chamada forte expectativa seguida de extrema frustração.
- b. Quanto a dinâmica de seleção quando há o abuso de prerrogativas empresariais, ofensas morais e à imagem, testes desrespeitosos e agressivos.
- c. Ofensas físicas no tocante a violência no ambiente de trabalho.
- d. Ofensas morais que repercutem tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho.
- e. Revistas íntimas que são consideradas vexatórias ao trabalhador.
- f. A limitação do uso de banheiros no ambiente de trabalho.

- g. Divulgação de dados contratuais e de valores salariais ferindo o direito a privacidade desde que, seja essa informação, divulgada de forma a prejudicar o trabalhador.
- h. Câmeras de segurança em banheiros ferem os direitos à privacidade e intimidade.
- i. Dinâmica de metas de desempenho e respectivas cobranças impossíveis de se alcançar.
- j. Uso de técnicas motivacionais abusivas e desrespeitosas.
- k. O assédio moral em si.
- l. Atrasos reiterados de salário.
- m. Exercício de função perigosa, não integrante do contrato de trabalho.
- n. A discriminação no ambiente de trabalho.

Neste ponto faremos a classificação dos tipos de assédio moral concernentes ao ambiente de trabalho.

3.2. CLASSIFICAÇÕES DO ASSÉDIO

O assédio moral é classificado em quatro espécies que iremos tratar a seguir em tópicos de forma a descrevê-las.

3.2.1. VERTICAL DESCENDENTE

Essa classificação diz respeito ao tipo mais comum de assédio que é aquele realizado de cima para baixo, ou seja, pelo próprio empregador ou seu preposto (gerente, supervisor, diretor, chefes de setores). Tem caráter hierárquico em que o superior causa ao inferior o terror psicológico.

3.2.2. VERTICAL ASCENDENTE

Nesta hipótese, quem comete o terror psicológico é o empregado ou vários empregados contra o superior hierárquico.

3.2.3. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Cometido pelos próprios trabalhadores, mesmo grau na hierarquia funcional, a conduta abusiva e lesiva moralmente se dá através de piadas, menosprezo, isolamento e outros tratamentos de forma a causar o mal estar na vítima.

Concernente a este é de extrema importância salientar que somente ocorre o assédio moral passível de indenização se o empregador ou seu preposto, depois de informado dos fatos, se manter inerte, ou seja, a conduta omissiva deste é o fato gerador do assédio passível de reprimenda indenizatória.

3.2.4. ASSÉDIO MORAL INDIRETO

Aqui o assediador ataca alguém muito próximo da vítima, ou seja, um colega de trabalho ou até mesmo algum familiar, fazendo-a acreditar que a culpa pelos ataques é da própria vítima, forçando-a a pedir demissão.

3.3. CONSEQUÊNCIAS ÀS VÍTIMAS

As consequências à vítima de assédio moral no ambiente de trabalho podem ser divididas em dois polos, no qual o primeiro diz respeito ao aspecto profissional o em segundo no aspecto pessoal em relação a saúde da vítima e de seus familiares.

No aspecto profissional os danos causados muitas vezes leva o indivíduo a deixar o emprego, com a nítida sensação de incapacidade profissional, que acaba causando, ante a baixa autoestima, um prolongamento desses danos no tempo, interferindo, assim, nos próximos empregos deste indivíduo.

Tangente ao aspecto pessoal a vítima pode desenvolver sérias apatias que podem desencadear doenças físicas graves, um exemplo de apatia é a depressão que desencadeia uma série de transtornos físicos e que se não tratados com a devida seriedade, podem ocasionar a morte do indivíduo.

Os reflexos deste terror psicológico sofrido pelas vítimas poderão ser sentidos em suas famílias, seja pelo desemprego e falta de meios de subsistência ou até mesmo pela falência da instituição “família” que se dissolve ante a falta de seu provedor.

Também há reflexos no tocante a políticas públicas de saúde e previdência social, pois, o indivíduo doente necessita de atendimento médico e tratamento ambulatorial e ao afastamento do trabalho por meio de auxílio doença ou seguro desemprego.

CAPÍTULO IV

DISPOSITIVOS JURIDICOS ACERCA DO TEMA

Não há em nosso arcabouço jurídico uma figura que tipifique o assédio moral como um crime ou que estabeleça com exatidão os comportamentos e atitudes que venham a configurar a prática dessa conduta abusiva e extremamente lesiva ao indivíduo.

Portanto, podemos elencar um apanhado de leis e artigos esparsos que contribuem para a livre convicção de um julgador perante provas produzidas por meio de processo legal.

Assim como exposto anteriormente a Constituição Federal promulgada em 1988, traz em seu artigo 1º, inciso III, o princípio da dignidade da pessoa humana, também em seu artigo 5º, os direitos fundamentais e no artigo 7º, os direitos dos trabalhadores.

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

I - ...

II - ...

III – a dignidade da pessoa humana.

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V – é assegurado o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização, por dano material, moral ou à imagem;

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) também traz um rol genérico das condutas que podem levar o trabalhador a rescindir o contrato de trabalho de forma indireta, salientando que a forma indireta de rescisão trabalhista é aquela em que quem comete a falta grave é o empregador.

Assim:

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) For tratado pelo empregador ou seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) Correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) Não cumprir o empregador as condições do contrato;
- e) Pratica o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) O empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Neste contexto, o Distrito Federal promulgou em 2002, a Lei 2.949, a qual define as condutas relacionadas ao assédio moral e penaliza seus infratores. Essa *lex*. não só trata das relações de trabalho privadas mas também das relações que envolvem o funcionalismo público;

LEINº2.949, 19 DE ABRIL DE 2002

DODF DE 20.05.2002

Determina sanções à prática de assédio moral.

O Presidente da Câmara Legislativa do Distrito Federal promulga, nos termos do § 6º do art. 74 da Lei Orgânica do Distrito Federal, a seguinte Lei, oriunda de Projeto vetado pelo Governador do Distrito Federal e mantido pela Câmara Legislativa do Distrito Federal:

Art. 1º A qualquer pessoa física ou jurídica e aos órgãos e entidades da administração pública do Distrito Federal que, por seus agentes, empregados, dirigentes, propaganda ou qualquer outro meio, promoverem, permitirem ou concorrerem para a prática de assédio moral contra seus subordinados, serão aplicadas as sanções previstas nesta Lei, sem prejuízo de outras de natureza civil ou penal.

Parágrafo único. Entende-se por subordinado o servidor público ou empregado celetista sujeito a vínculo hierárquico de qualquer nível funcional ou trabalhista.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, configura prática de assédio moral:

- I - desqualificar o subordinado por meio de palavras, gestos ou atitudes;
- II - tratar o subordinado por apelidos ou expressões pejorativas;
- III - exigir do subordinado, sob reiteradas ameaças de demissão, o cumprimento de tarefas ou metas de trabalho;
- IV - exigir do subordinado, com o intuito de menosprezá-lo, tarefas incompatíveis com as funções para as quais foi contratado.

Art. 3º A infração aos preceitos desta Lei por entidade privada sujeitará o infrator às seguintes sanções:

- I - advertência;
- II - multa de cinco a dez mil reais, dobrada na reincidência;
- III - suspensão do alvará, de funcionamento por trinta dias;
- IV - cassação do alvará de funcionamento.

§ 1º Fica a autoridade fiscalizadora autorizada a elevar em até cinco vezes o valor da multa cominada se verificar que, em face à capacidade econômica do estabelecimento, a pena de multa resultará inócua.

§ 2º A aplicação de qualquer das sanções previstas nos incisos II a IV implicará a inabilitação do infrator para:

I - contratos com o Governo do Distrito Federal;

II - acesso ao crédito concedido pelo Distrito Federal e suas instituições financeiras ou a programas de incentivo ao desenvolvimento por estes instituídos ou mantidos;

III - isenções, remissões, anistias ou quaisquer benefícios de natureza tributária.

§ 3º Em qualquer caso, o prazo de inabilitação será de doze meses contados da data de aplicação da sanção.

§ 4º A suspensão do Alvará de Funcionamento será aplicada no caso de infração cometida após a aplicação de multa por reincidência e a cassação do Alvará, após o prazo de suspensão por ocorrência de nova suspensão.

Art. 4º A infração das disposições desta Lei por órgãos ou entidades da Administração Pública do Distrito Federal, ou ainda por seus agentes, implicará aplicação de sanções disciplinares previstas na legislação a que estes estejam submetidos.

Art. 5º O Poder Executivo do Distrito Federal regulamentará esta Lei no prazo de sessenta dias, observando obrigatoriamente os seguintes aspectos:

I - mecanismo de recebimento de denúncias ou representações fundadas nesta Lei;

II – forma de apuração das denúncias;

III - garantia de ampla defesa dos infratores.

Parágrafo único. Até que seja definido pelo Poder Executivo o órgão ao qual competirá a aplicação dos preceitos instituídos por esta Lei, fica sob a responsabilidade da Secretaria do Governo do Distrito Federal a sua aplicação, na forma do que dispõe a Lei nº 236, de 20 de janeiro de 1992, com as alterações introduzidas pela Lei nº 408, 13 de janeiro de 1993, bem assim com às modificações posteriores.

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 7º Revogam-se às disposições em contrário.

Brasília, 27 de dezembro de 2002

114º da República e 43º de Brasília

GIM ARGELLO

Também elencamos os institutos determinadores de ato ilícito no Código Civil;

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

Art. 187 – também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

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

Concernente a este os enunciados número 1 e número 2, inciso III, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho;

1. Direitos Fundamentais. Interpretação e Aplicação.

Os Direitos Fundamentais devem ser interpretados e aplicados de maneira a preservar a integridade sistêmica da Constituição, a estabilizar as relações sociais e, acima de tudo, a oferecer a devida tutela ao titular do Direito Fundamental. No Direito do Trabalho, deve prevalecer o princípio da dignidade da pessoa humana.

2. Direitos fundamentais. Força Normativa.

I - ...

II - ...

III – Lesão a Direitos Fundamentais. Ônus da Prova.

Quando há alegação de que ato ou prática empresarial disfarça uma conduta lesiva a Direitos Fundamentais ou a princípios constitucionais, incumbe ao empregador o ônus de provar que agiu sob motivação lícita.

Neste diapasão, a Lei nº 11.948/09 que dispõe em seu parágrafo 4º norma impeditiva de contrato com a administração pública ao condenado pelo cometimento de assédio moral entre outros delitos;

Art. 4º. Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

4. MEIOS DE PROVA

São admitidos todos os meios de prova de acordo com o código civil em vigor, desde que não sejam considerados ilícitos.

Os litigantes podem protestar como meio de provas de acordo com o artigo 212 do código civil;

Art. 212 – Salvo o negócio a que se impõe forma especial, o fato jurídico pode ser provado mediante:

I – confissão;

II – documento;

III – testemunha;

IV – presunção;

V – perícia

Outrossim, o trabalhador, polo vulnerável na relação trabalhista, tem imensa dificuldade quando o assunto é provar o ato lesivo, cometido contra sí, pelo empregador ou seu preposto.

A dificuldade está em encontrar testemunhas dispostas a se pronunciar contra seus empregadores, pelo medo de sofrer represálias e perderem seu emprego, haja vista, o alto índice de desemprego que assola o país.

Porém, a jurisprudência admite o uso de gravações feitas sem o consentimento da parte opositora, desde que seja para comprovar um direito, neste sentido o *decisum* da 31ª vara do trabalho de Belo Horizonte:

31ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE

0001507-65.2011.503.0110

Aos 04 dias do mês de setembro do ano de dois mil e quinze, às 17h26min, na sala de audiência desta 31ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, por ordem da MM. Juíza do Trabalho Substituta LIZA MARIA CORDEIRO, foram apregoados os litigantes: (reclamante) e (reclamada). Partes ausentes. Submetido o processo a julgamento, foi proferida a seguinte:

S E N T E N Ç A

I- Relatório qualificada na inicial, ajuizou reclamação trabalhista em face de também qualificada à f. 02, alegando em síntese que: foi admitida em 29.04.08; ajuizou ação anterior em face da demandada, na qual as partes ajustaram a sua reintegração no emprego; após a reintegração passou a sofrer humilhações no ambiente de trabalho; faz jus à rescisão indireta do contrato de trabalho; sofreu ofensa aos direitos da personalidade, sendo devida indenização por danos morais. Formula os correspondentes pedidos às f. 09/10, além dos benefícios da justiça gratuita. Deu à causa o valor de R\$70.267,66 Apresentou declaração de pobreza, procuração e documentos. Procedida à juntada de mídia digital. Defesa escrita pela reclamada, em que foi arguida preliminar de litispendência e, no mérito, a improcedência da ação. Manifestou-se autora sobre a defesa e documentos apresentados. Sem outras provas a produzir, foi determinado o encerramento da instrução processual. A derradeira tentativa conciliatória restou infrutífera. Razões finais remissivas. É o relatório. II- Fundamentos 2.1 Preliminares 2.1.1 Litispendência Inicialmente, verifica-se que a ação 00842-2011-002-03-00-9 já transitou em julgado, conforme consulta no sítio desse Regional. Por outro lado, não há identidade entre os pedidos formulados na presente ação e aqueles anteriormente deduzidos, estando a pretensão ora postulada vinculada justamente aos fatos ocorridos posteriormente ao ajuizamento da referida ação. Rejeito. 2.2. Mérito 2.2.1 Rescisão indireta estabilidade - danos morais A reclamante afirma que após ter ajuizado ação postulando entre outras parcelas a garantia de emprego por se encontrar grávida e ter entrando em composição com a reclamada quanto à sua reintegração, passou a sofrer retaliação no seu retorno ao trabalho, tendo sido proibida de entrar na cozinha e beber água filtrada, passando a ser perseguida pelo sócio da reclamada, que também recusou a lhe fornecer os vales-transportes antes concedidos. Postula a rescisão indireta do contrato de trabalho e indenização por danos morais decorrentes desses fatos. A reclamada nega os fatos por ela alegados. Pois bem. A única prova produzida se refere ao conteúdo de gravação Documento autenticado por login e senha em 10/09/2015 15:37hs por Andrea Christina Mendonca. Doc.: 2151 Pag.: 2 realizada pela autora de suposta conversa mantida com sócio da reclamada, por meio da qual ela pretende demonstrar o alegado comportamento

patronal. A reclamada, após protestar pela juntada do referido documento, negou o teor das declarações ali contidas, sustentando, ainda, tratar-se de prova obtida por meio ilícito. Infere-se dos autos que a mídia digital foi anexada aos autos antes da colheita da defesa e se referia à transcrição de f. 13, razão pela qual não há como se reputar preclusa a sua apresentação. A regra em nosso ordenamento jurídico é a vedação às provas obtidas ilicitamente (art. 5º, LVI, CR/88). Ocorre que tal entendimento vem sendo mitigado, com base nos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, admitindo-se, excepcionalmente, uma prova inicialmente ilícita quando ela visa a proteger bens jurídicos de extremo valor. No caso dos autos, a reclamante acostou CD contendo gravação de som entre ela e outra pessoa, sem o conhecimento desta. A prova, segundo alega, dirige-se a demonstrar suposto dano moral sofrido em virtude do tratamento dispensado pelo seu superior. Assim, com base em juízo de ponderação de interesses, de um lado a intimidade e privacidade e, de outro, a ampla defesa, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, entende o juízo pela prevalência destes, pelo que se admite a prova acostada. Quanto à autenticidade da referida prova, em que pese, de fato, a qualidade da gravação não se mostre apurada em todos os trechos, é possível verificar que ela se refere ao relato transcrito à f. 13. A alegação do sócio presente à audiência, após ouvir o teor da gravação, no sentido de desconhecer as declarações ali prestadas, não convence. Isso porque o próprio sócio declarou que uma parte da referida conversa no tocante à negativa de fornecimento de vale-transporte à autora correspondia à realidade, embora tenha ressalvado que isso havia se dado no início do contrato de trabalho de autora (f. 259). A análise da conversa, contudo, deixa claro que os demais trechos foram sequências ao primeiro assunto e todos proferidos pelo mesmo interlocutor. Ora, se o sócio reconhece a conversa relativa ao vale-transporte não há dúvida de que as demais declarações que se seguiram também foram por ele proferidas, razão pela qual foi indeferido o pedido de realização de prova técnica requerido pela autora, que só viria a onerar mais o processo em despeito à duração razoável desse. Por outro lado, não há como se entender que o diálogo tenha sido mantido ao início do pacto laboral, já que, de fato, é feita referência à ação judicial interposta pela autora, não se podendo perder de vista que o contrato de trabalho foi iniciado mais de oito anos antes da realização da audiência de instrução, no ano de 2008, conforme reconhecido na decisão transitada em julgado, o que também desfavorece tais alegações (f. 17). Vale ressaltar que, quando se trata de assédio moral e outras práticas ofensivas lançadas pelo empregador, não se pode exigir o mesmo grau de certeza e robustez inerentes a provas relativas a matérias que não envolvem a intimidade da pessoa. Em tais hipóteses, a prova do comportamento abusivo é dificultada pelo comportamento dissimulado do assediador que, via de regra, procura atuar em ocasiões em que não há testemunhas presentes. Ressalte-se, ainda, que a prova indiciária é robustamente aceita pela jurisprudência brasileira, que aplica a técnica da constelação de indícios adotada em hipóteses como do presente caso e, em geral, em situações nas quais o ônus de provar é muito árduo a uma das partes. Deixa-se de lado, a distribuição rígida do ônus da prova conforme arts. 818 da CLT e 333 do CPC, para que se proceda à distribuição harmônica e razoável do ônus probatório. Documento autenticado por login e senha em 10/09/2015 15:37hs por Andrea Christina Mendonca. Doc.: 2151 Pag.: 3 Por outro lado, a rescisão indireta é forma de extinção contratual baseada na falta grave cometida pelo empregador, cujas hipóteses estão elencadas no artigo 483 da CLT. Para a aplicação de tal penalidade, considera-se como falta grave o ato cometido pelo empregador que acarrete prejuízo tal ao empregado a ponto de inviabilizar por completo a continuidade do pacto laboral. Ainda, deve existir prova robusta de que a conduta gravosa efetivamente ocorreu. No caso, as declarações prestadas revelam comportamento abusivo do sócio da reclamada e atitude de retaliação à ação judicial anteriormente ajuizada. Deste modo, tenho como verdadeiro os fatos alegados na inicial, suficientes a ensejar a decretação da rescisão indireta do contrato de trabalho em questão, nos termos do art. 483, d, da CLT. Fixo a data final do presente contrato de trabalho em 30.06.11, nos limites do pedido inicial, que declarou ter perdurado a prestação de serviços até 31.05.11, não impugnado, e a projeção de 30 dias do aviso prévio indenizado, considerando ser a data de saída

anterior à Lei 12.506/11. Assim, defiro o pagamento das seguintes verbas rescisórias devidas a partir de 03.03.11, diante da quitação passada na ação anterior: aviso prévio indenizado de 30 dias, salário de maio de 2011, 04/12 de férias proporcionais, acrescidas do terço constitucional (considerada a projeção do aviso prévio), 04/12 de 13º salário proporcional, FGTS e multa de 40% sobre a integralidade dos depósitos, autorizada a dedução de valores já quitados à autora. A reclamada não anexou CCT posterior àquela apresentada à f. 24/36, razão pela qual nada há para deferir quanto à possíveis parcelas vincendas pendentes de negociação. A reclamada deverá proceder à baixa da CTPS da autora na data acima alegada. A reclamante deverá acautelar a sua CTPS em secretaria, no prazo de 5 dias após o trânsito em julgado. Caberá à reclamada, após ciência da juntada do documento aos autos (art. 29, caput, da CLT) e sob pena de multa diária no valor de R\$100,00 (cem reais) até o limite de 10 dias (art. 461 do CPC, §§4º e 5º) realizar as anotações de baixa, observada a data final do aviso prévio. Em caso de inércia patronal, procederá a Secretaria à anotação respectiva, nos termos do art. 39, §1º, da CLT. A reclamada deverá, ainda, no prazo de 10 dias contados da intimação específica para tal fim, após o trânsito em julgado: a) entregar as guias TRCT e chave de conectividade para saque do FGTS, garantida a integralidade dos depósitos; b) entregar as guias CD/SD devidamente preenchidas, sob pena de pagamento de indenização substitutiva caso, por culpa da reclamada, fique a reclamante impossibilitada de receber o benefício; c) fornecer carta de apresentação, conforme cláusula 21 da CCT, sob pena de incidência da mesma multa cominatória acima fixada. O artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias veda a dispensa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Assim, a empregada gestante que é dispensada sem motivo justo tem direito de retornar ao emprego ou de receber indenização equivalente aos salários do período de estabilidade. Na hipótese dos autos, a gravidez da autora em momento anterior à sua dispensa é incontroversa nos autos e também foi corroborada pela certidão de nascimento de f. 160 que revela o nascimento da sua filha em 02.10.11. No caso, como exposto acima, a situação vivenciada pela autora, inviabilizou a manutenção do contrato de trabalho. Assim, defere-se o pagamento de indenização no valor correspondente aos salários do período de estabilidade provisória, a partir de 30.06.11, data do término do contrato acima reconhecida, até Documento autenticado por login e senha em 10/09/2015 15:37hs por Andrea Christina Mendonca. Doc.: 2151 Pag.: 4 02.03.12, considerando-se os cinco meses subsequentes à provável data do parto (02.10.12) além dos valores relativos às férias + 1/3, 13º salário e FGTS + 40% do referido interregno, não sendo devido novo aviso prévio como pretende a autora. O cálculo das referidas verbas deverá levar em conta a remuneração da autora, observando-se as parcelas reconhecidas na decisão já transitada em julgado. Por fim, o dano moral evidencia-se quando há ofensa direta aos direitos da personalidade, ou seja, quando o indivíduo tem maculadas, pela ação ou omissão de outrem, sua reputação, honra, decoro ou dignidade pessoal. A conduta da empregadora importou ofensa à honra do empregado, sendo-lhe devida a indenização por dano moral. Assim sendo, além de presentes os requisitos ensejadores da reparação indenizatória, nos termos do artigo 186 do Código Civil, o caso dos autos atrai ainda o disposto no artigo 187 do Código Civil, segundo o qual: "Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes". Dessa forma, constatado o abuso praticado pela Reclamada, em atitude discriminatória, tem-se pela existência de efetivo dano moral a ensejar a reparação indenizatória. Por outro lado, é necessário reafirmar que a dupla finalidade da reparação, pois ela se destina não só a propiciar um lenitivo ao ofendido, como também representa punição pedagógica destinada a coibir a repetição do tipo de conduta retratado acima. Ao sopesar todos esses aspectos, fixo a indenização no valor de R\$5.000,00. Julgo procedente o pedido da autora para deferir-lhe a compensação do dano moral no importe de R\$5.000,00

2.2.2 Justiça Gratuita A declaração firmada pelo obreiro ou por seu procurador(a) goza de presunção juris tantum de validade e é suficiente para a concessão das benesses da gratuidade da justiça (§ 3º do art. 790 da CLT, alterado por força da

Lei nº 10.537 de 27.08.02). Defiro o benefício. 2.2.3 Descontos Previdenciários A contribuição previdenciária incidirá sobre as verbas de natureza salarial (art. 832, § 3º, CLT, com a redação da Lei 10.035/2000), assim consideradas apenas as parcelas integrantes do salário-de-contribuição, conforme previsto no artigo 28 da Lei n. 8.212/91. Nesse contexto, determino os descontos previdenciários incidentes, devidos mês a mês (S. 368, III, TST), a cargo da empregadora tanto em relação à sua cota, quanto em relação à cota do empregado -, que deverá comprovar nos autos os recolhimentos devidos sobre as verbas deferidas, conforme artigos 43 e 44 da Lei n. 8.212/91 e § 5º do artigo 33 da mesma. Esclareça-se que, com relação à cota parte do empregado, a responsabilidade da ré se refere apenas ao recolhimento, restando, por isso, autorizada a dedução dessa cota-parte dos valores que serão pagos ao obreiro, conforme dispõe a OJ 363 da SDI-1 do TST. 2.2.4 Descontos fiscais Determino a dedução dos descontos fiscais sobre o valor total da condenação e de acordo com o que determina o disposto no art. 12-A da Lei nº 7.713/88 e na Instrução Normativa 1.500 da Secretaria da Receita Federal do Brasil (mês a mês), devendo ser calculado sobre o principal tributável, corrigido monetariamente, excluídos os juros de mora (OJ 400 da SDI-1 do C. TST), as verbas indenizatórias e previdenciárias e os valores relativos ao FGTS, nos termos do § 2º do Documento autenticado por login e senha em 10/09/2015 15:37hs por Andrea Christina Mendonca. Doc.: 2151 Pag.: 5 artigo 46 da Lei n. 8.541/92, do inciso V do artigo 6º da Lei n. 7.713/88 e do Provimento n. 01/96 da Corregedoria Geral do C. TST. 2.2.5 Juros de mora e correção monetária Devidos nos termos da súmula 200 do TST. Os juros de mora serão de 1% ao mês e incidirão a partir do ajuizamento da ação, pro rata die. A correção monetária será aplicada, nos termos da súmula 381 do TST, devendo ser observado o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA E), conforme julgamento do Pleno C. TST no incidente de inconstitucionalidade TST ArgInc-479-60.2011.5.04.0213. Em relação aos danos morais, deverá ser observado o entendimento contido na Súmula 439 do TST. 2.2.6 Compensação/dedução Não há qualquer dívida do empregado para com o empregador provada capaz de justificar a extinção recíproca de obrigações. Defiro a dedução dos valores pagos a idêntico título dos ora deferido, para se evitar enriquecimento ilícito da parte autora. III- Dispositivo Pelo exposto, julgo PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados por em face de para condenar a reclamada a pagar ao reclamante as seguintes parcelas, nos termos dos fundamentos, integrante desse dispositivo: a)aviso prévio indenizado de 30 dias, salário de maio de 2011, 04/12 de férias proporcionais, acrescidas do terço constitucional (considerada a projeção do aviso prévio), 04/12 de 13º salário proporcional, multa de 40% sobre a integralidade dos depósitos de FGTS; b)indenização no valor correspondente aos salários do período de estabilidade provisória, a partir de 30.06.11, data do término do contrato acima reconhecida, até 02.03.12, considerando-se os cinco meses subsequentes à provável data do parto (02.03.12) além dos valores relativos às férias + 1/3, 13º salário e FGTS + 40% do referido interregno c)indenização por danos morais no valor de R\$5.000,00; A reclamada deverá proceder à baixa da CTPS da autora na data acima alegada. A reclamante deverá acautelar a sua CTPS em secretaria, no prazo de 5 dias após o trânsito em julgado. Caberá à reclamada, após ciência da juntada do documento aos autos (art. 29, caput, da CLT) e sob pena de multa diária no valor de R\$100,00 (cem reais) até o limite de 10 dias (art. 461 do CPC, §§4º e 5º) realizar as anotações de baixa, observada a data final do aviso prévio. Em caso de inércia patronal, procederá a Secretaria à anotação respectiva, nos termos do art. 39, §1º, da CLT. A reclamada deverá, ainda, no prazo de 10 dias contados da intimação específica para tal fim, após o trânsito em julgado: a) entregar as guias TRCT e chave de conectividade para saque do FGTS, garantida a integralidade dos depósitos; b) entregar as guias CD/SD devidamente preenchidas, sob pena de pagamento de indenização substitutiva caso, por culpa da reclamada, fique a reclamante impossibilitada de receber o benefício; c) fornecer carta de apresentação, conforme cláusula 21 da CCT, sob pena de incidência da mesma multa cominatória acima fixada. As verbas deferidas serão apuradas em liquidação de sentença. Na liquidação observar-se-á a incidência de juros e correção monetária na forma determinada e os descontos legais de contribuição previdenciária, sujeita a

execução neste juízo, e imposto de renda. Documento autenticado por login e senha em 10/09/2015 15:37hs por Andrea Christina Mendonca. Doc.: 2151 Pag.: 6 Os juros de mora e correção monetária conforme fundamentos. Deverá a reclamada recolher, no prazo de lei, a contribuição previdenciária e o imposto de renda na fonte incidentes sobre o crédito deferido, de acordo com a legislação específica e o disposto nos fundamentos. Para os fins do artigo 832, § 3º, da CLT, declara-se que têm natureza salarial o saldo salarial e o 13º salário. Defiro os benefícios da justiça gratuita à reclamante. Custas pela reclamada, no importe de R\$ 500,00, calculadas sobre o valor atribuído à condenação, de R\$ 25.000,00. Intimem-se as partes, tendo em vista a data de publicação dessa decisão em virtude da suspensão de prazo decorrente de licença médica dessa magistrada. Nada mais. Liza Maria Cordeiro Juíza do Trabalho Substituta

E também Recurso de Revista:

Processo: RR - 162600-35.2006.5.06.0011 Numeração antiga: RR - 1626/2006-011-06-00.8 Número no TRT de Origem: RO-162600/2006-0011-06.00 Órgão Judicante: 3ª Turma Relator: Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires
A C Ó R D Ã O RECURSO DE REVISTA. GRAVAÇÃO AMBIENTAL. DESCONHECIMENTO DE UM DOS INTERLOCUTORES. PROVA LÍCITA. A gravação de conversa feita por um dos interlocutores sem o conhecimento do outro para fins de comprovação de direito não possui a mácula da ilicitude. Hipótese em que a decisão recorrida alinha-se com a jurisprudência do TST e do excelso STF que no RE-583937, DJe 18/12/2009, reafirmou a validade desse meio de prova. Recurso de revista não conhecido. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-162600-35.2006.5.06.0011, em que é Recorrente TELEMAR NORTE LESTE S.A. e são Recorridos CÉSAR JÚNIOR MARQUES DE LIRA e LULEO COMÉRCIO LTDA.O e. TRT da 6ª Região negou provimento ao recurso ordinário da reclamada TELEMAR, acórdão às fls. 471-490, para manter a sua responsabilidade subsidiária, a licitude das provas e a aplicação da multa do artigo 475-J do CPC. Contra essa decisão, a reclamada interpõe recurso de revista às fls. 495-528. Sustenta que deve ser afastada a sua responsabilidade subsidiária porque o contrato era de empreitada. Aduz que as provas obtidas pelo reclamante são ilícitas e que a multa do artigo 475-J do CPC é incompatível com o processo trabalhista. Denuncia ofensa aos artigos 5º, X, XIII e LVI da CF e 769 e 889 da CLT e divergência jurisprudencial. Admitido na origem (fls. 531-533), não foram apresentadas contrarrazões, conforme certificado à fl. 536. Dispensada, na forma regimental, a manifestação do d. Ministério Público do Trabalho. É o relatório. **V O T O** Satisfeitos os pressupostos de admissibilidade referentes a tempestividade (fls. 791 e 495), representação (fls. 431 e 432) e preparo (fls. 429, 430 e 529) e assegurado, *ex judicis*, o processamento da revista, passo a examinar os respectivos pressupostos específicos. 1 - **CONHECIMENTO- PROVA LÍCITA - GRAVAÇÃO AMBIENTAL** O e. Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário da reclamada valendo-se da seguinte fundamentação. "Da alegação de ilicitude das provas: Sustenta a recorrente que o autor, com o escopo de provar os seus argumentos lançados na peça de ingresso, juntou aos autos um "cd" contendo gravação de suposta conversa mantida com o seu ex-empregador, requerendo, na oportunidade, perícia técnica para a transcrição da conversação, pleito que foi deferido equivocadamente pelo Juízo *a quo*. Afirma que a gravação de diálogo feita através de um aparelho MP3, sem o conhecimento de um dos sujeitos da relação dialógica, não pode ser utilizada como prova das alegações da parte reclamante, uma vez que esse procedimento envolve quebra de privacidade e intimidade, sendo por via de consequência, nula a eficácia jurídica da prova jungida aos autos pelo recorrido, contrariando princípios constitucionais. Aduz que conforme conclusão do laudo pericial audiográfico, juntado aos autos, os conteúdos

gravados na fita cassete examinada não apresentam fidedignidade. Não lhe assiste razão, no entanto. Trata a questão de aparente conflito de princípios garantidos constitucionalmente, quais sejam, de um lado o direito à intimidade e privacidade, por outro, o direito à ampla defesa e à produção de provas, com os meios e recursos a ela inerentes. No caso concreto, devem ser sopesados os interesses e princípios constitucionais, levando-se em consideração a razoabilidade e a proporcionalidade. Neste sentido, cabível a aplicação do entendimento de Robert Alexy, expondo que 'em determinadas circunstâncias, um princípio cede ao outro ou que, em situações distintas, a questão de prevalência se pode resolver de forma contrária. Os princípios têm um peso diferente nos casos concretos, e que o princípio de maior peso é o que prepondera'. Assim, os princípios em questão devem ser ponderados, cabendo, ao intérprete aferir o peso da cada um, e fazendo concessões recíprocas, se for o caso, na solução das questões postas a apreciação. As ponderações são inevitáveis quando ambas as partes são igualmente titulares de direitos fundamentais. De um lado, dispõe o inciso X do artigo 5º da CF/88 que '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'. De outra forma, o inciso LV do mesmo dispositivo constitucional prevê que 'aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes'. Já no inciso LVI do artigo 5º da CF/88 consta que "são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos". A legislação infraconstitucional, dentre os meios de prova admitidos em direito, encontra-se a gravação. Nesse sentido, o artigo 225, do Código Civil de 2002, prescreve: 'As reproduções fotográficas, cinematográficas, os registros fonográficos e, em geral, quaisquer outras reproduções mecânicas ou eletrônicas de fatos ou de coisas fazem prova plena destes, se a parte, contra quem forem exibidos, não lhes impugnar a exatidão'. No mesmo sentido, dispõe o art. 383, do Código de Processo Civil, *in verbis*: 'Qualquer reprodução mecânica, como a fotográfica, cinematográfica, fonográfica ou de outra espécie, faz prova dos fatos ou das coisas representadas, se aquele contra quem foi produzida lhe admitir a conformidade.' (...). De forma geral, a jurisprudência pátria não vem admitindo a utilização, em processos judiciais, de conversas gravadas, quando obtidas por terceiros, via interceptação, salvo se autorizadas judicialmente, para o caso das '*escutas telefônicas*'. O presente caso é de gravação de conversa feita por um dos interlocutores (autor da presente demanda), onde, aplicando-se os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, às particularidades do caso concreto, sopesando-se os princípios constitucionais mencionados, tenho que a referida gravação não deve ser considerada como ilícita, haja vista, inclusive, que os diálogos foram realizados no ambiente de trabalho das partes, constando ainda, em diversos trechos, conversações paralelas com outras pessoas, não restando configurada a violação à intimidade e privacidade das pessoas ali envolvidas. Não se trata, portanto, de hipótese de interceptação telefônica feita por terceiro, o que afasta a ilicitude da prova. Dentro desses parâmetros, o Excelso Supremo Tribunal Federal já se pronunciou no sentido de afastar a ilicitude da prova, textual:

AI-AgR 503617 / PR - PARANÁ AG.REG.NO AGRAVO DE INSTRUMENTO
 Relator(a): Min. CARLOS VELLOSO Julgamento: 01/02/2005 Órgão
 Julgador: Segunda Turma Publicação DJ 04-03-2005 PP-00030 EMENT VOL-
 02182-08 PP-01509 RT v. 94, n. 836, 2005, p. 466-470 RTJ VOL-00195-01 PP-
 00363 Parte(s) AGTE.(S): RONALDO ECHSTEIN DE ANDRADE AGDO. (A/S):
 MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PARANÁ EMENTA: CONSTITUCIONAL.
 PENAL. GRAVAÇÃO DE CONVERSA FEITA POR UM DOS INTERLOCUTORES:
 LICITUDE. PREQUESTIONAMENTO. Súmula 282-STF. PROVA: REEXAME EM
 RECURSO EXTRAORDINÁRIO: IMPOSSIBILIDADE. Súmula 279-STF. I. - A
 gravação de conversa entre dois interlocutores, feita por um deles, sem
 conhecimento do outro, com a finalidade de documentá-la, futuramente, em caso
 de negativa, nada tem de ilícita, principalmente quando constitui exercício de
 defesa. II. - Existência, nos autos, de provas outras não obtidas mediante gravação
 de conversa ou quebra de sigilo bancário. III. - A questão relativa às provas ilícitas

por derivação $\frac{3}{4}$ "*the fruits of the poisonous tree*" $\frac{3}{4}$ não foi objeto de debate e decisão, assim não prequestionada. Incidência da Súmula 282-STF. IV. - A apreciação do RE, no caso, não prescindiria do reexame do conjunto fático-probatório, o que não é possível em recurso extraordinário. Súmula 279-STF. V. - Agravo não provido. HC 87341 / PR - PARANÁ HABEAS CORPUS Relator(a): Min. EROS GRAU Julgamento: 07/02/2006 Órgão Julgador: Primeira Turma Publicação DJ 03-03-2006 PP-00073 EMENT VOL-02223-02 PP-00250 Parte(s) PACTE.(S): GILBERTO CARDOSO IMPTE.(S): ADOLFO LUIS DE SOUZA GÓIS COATOR(A/S)(ES): SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR EMENTA: HABEAS CORPUS. FALSIDADE IDEOLÓGICA. INTERCEPTAÇÃO AMBIENTAL POR UM DOS INTERLOCUTORES. ILICITUDE DA PROVA. INOCORRÊNCIA. REPORTAGEM LEVADA AO AR POR EMISSORA DE TELEVISÃO. *NOTITIA CRIMINIS*. DEVER-PODER DE INVESTIGAR. 1. Paciente denunciado por falsidade ideológica, consubstanciada em exigir quantia em dinheiro para inserir falsa informação de excesso de contingente em certificado de dispensa de incorporação. Gravação clandestina realizada pelo alistando, a pedido de emissora de televisão, que levou as imagens ao ar em todo o território nacional por meio de conhecido programa jornalístico. O conteúdo da reportagem representou *notitia criminis*, compelindo as autoridades ao exercício do dever-poder de investigar, sob pena de prevaricação. 2. A ordem cronológica dos fatos evidencia que as provas, consistentes nos depoimentos das testemunhas e no interrogatório do paciente, foram produzidas em decorrência da *notitia criminis* e antes da juntada da fita nos autos do processo de sindicância que embasou o Inquérito Policial Militar. 3. A questão posta não é de inviolabilidade das comunicações e sim da proteção da privacidade e da própria honra, que não constitui direito absoluto, devendo ceder em prol do interesse público. (Precedentes). Ordem denegada.

HC 75338 / RJ - RIO DE JANEIRO HABEAS CORPUS Relator(a): Min. NELSON JOBIM Julgamento: 11/03/1998 Órgão Julgador: Segunda Turma Publicação DJ 25-09-1998 PP-00011 EMENT VOL-01924-01 PP-00069 Parte(s) PACTE.: ADEMIR AFONSO GUIMARÃES IMPTE.: JOSÉ MAURO COUTO DE ASSIS COATOR: ORGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO EMENTA: HABEAS CORPUS. PROVA. LICITUDE. GRAVAÇÃO DE TELEFONEMA POR INTERLOCUTOR. É LÍCITA A GRAVAÇÃO DE CONVERSA TELEFÔNICA FEITA POR UM DOS INTERLOCUTORES, OU COM SUA AUTORIZAÇÃO, SEM CIÊNCIA DO OUTRO, QUANDO HÁ INVESTIDA CRIMINOSA DESTE ÚLTIMO. É INCONSISTENTE E FERRE O SENSO COMUM FALAR-SE EM VIOLAÇÃO DO DIREITO À PRIVACIDADE QUANDO INTERLOCUTOR GRAVA DIÁLOGO COM SEQÜESTRADORES, ESTELIONATÁRIOS OU QUALQUER TIPO DE CHANTAGISTA. ORDEM INDEFERIDA. RE 212081 / RO - RONDÔNIA RECURSO EXTRAORDINÁRIO Relator(a): Min. OCTAVIO GALLOTTI Julgamento: 05/12/1997 Órgão Julgador: Primeira Turma Publicação DJ 27-03-1998 PP-00023 EMENT VOL-01904-08 PP-01695 Parte(s) RECTE.: AMILTON PIRES E OUTROS RECDO: MINISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL EMENTA: Captação, por meio de fita magnética, de conversa entre presentes, ou seja, a chamada gravação ambiental, autorizada por um dos interlocutores, vítima de concussão, sem o conhecimento dos demais. Ilícitude da prova excluída por caracterizar-se o exercício de legítima defesa de quem a produziu. Precedentes do Supremo Tribunal HC 74.678, DJ de 15-8- 97 e HC 75.261, sessão de 24-6-97, ambos da Primeira Turma. (...). Ademais, vale ainda considerar que a 1ª demandada, através de seus prepostos, que participaram das conversações constantes nas gravações, titulares dos direitos individuais (intimidade e privacidade) defendidos pela TELEMAR, não se insurgiu quanto ao *decisum* impugnado, que considerou válidas as provas constantes nas gravações discutidas." (fls. 477-484, grifo nosso. Em razões de revista, a reclamada sustenta que a gravação de conversa feita com aparelho de MP3, sem o conhecimento de um dos sujeitos do diálogo, não serve como meio de prova por ser ilícita. Aduz que o procedimento ofende o direito à intimidade e à privacidade. Denuncia ofensa ao artigo 5º, X, XIII e LVI, da CF e divergência jurisprudencial. Sem razão. O e. Tribunal Regional considerou que o reclamante

gravou em aparelho de MP3 conversa mantida com prepostos da reclamada em ambiente de trabalho. Nesse contexto, não prosperam as alegações da reclamada porque a clandestinidade da gravação, neste caso, não torna ilícita a prova. Isso porque o diálogo também pertence ao participante que gravou a conversa com o intuito de comprovar direito, motivo pelo qual não se confunde com a interceptação que é feita por terceiro e pode ter caráter ilícito. Nesse sentido, cito os seguintes precedentes do TST: "AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - CONVERSA - GRAVAÇÃO FEITA POR UM DOS INTERLOCUTORES - PROVA ILÍCITA NÃO CARACTERIZADA. O Supremo Tribunal Federal já firmou entendimento no sentido de que a gravação de conversa por um dos interlocutores, a fim de repelir conduta ilícita do outro, não se enquadra na vedação prevista no art. 5º LVI, da Carta Magna, constituindo exercício regular de direito. Agravo de instrumento desprovido." (AIRR - 308240-42.2001.5.09.0664, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 22/10/2008, 1ª Turma, Data de Publicação: 31/10/2008) "INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - PROVA ILÍCITA. Tendo em vista que a gravação trazida aos autos foi realizada pelo interlocutor da conversa, a fim de comprovar a pressão psicológica que vinha sofrendo por parte da reclamada, não há que se falar em ilicitude da prova." (AIRR - 34941-62.2007.5.23.0002, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 25/03/2009, 3ª Turma, Data de Publicação: 24/04/2009) "PROVA LÍCITA. O entendimento desta Corte é de que a gravação de conversa por um dos interlocutores constitui prova lícita, não se enquadrando na vedação prevista no art. 5º, LVI, da Constituição Federal (Precedentes). Por sua vez, a conclusão do Tribunal Regional pela comprovação da justa causa está baseada no conjunto de fatos e provas, sendo inviável o reexame em recurso de revista, ao teor da Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece." (RR - 66200-93.2000.5.09.0654, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 18/11/2009, 5ª Turma, Data de Publicação: 27/11/2009) "RECURSO DE REVISTA - GRAVAÇÃO AMBIENTAL - PROVA - LICITUDE. Esta Eg. Corte já manifestou o seu entendimento acerca da licitude de gravação ambiental feita por um dos interlocutores. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido." (RR- 102700-42.2007.5.15.0042, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 21/10/2009, 8ª Turma, Data de Publicação: 23/10/2009). Sobre essa questão constitucional, o excelso STF decidiu no mesmo sentido da decisão recorrida, ao conhecer de recurso extraordinário em que reconhecida a repercussão geral: "AÇÃO PENAL. Prova. Gravação ambiental. Realização por um dos interlocutores sem conhecimento do outro. Validade. Jurisprudência reafirmada. Repercussão geral reconhecida. Recurso extraordinário provido. Aplicação do art. 543-B, § 3º, do CPC. É lícita a prova consistente em gravação ambiental realizada por um dos interlocutores sem conhecimento do outro." (RE 583937 QO-RG, Relator: Min. MIN. CEZAR PELUSO, julgado em 19/11/2009, REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-237 DIVULG 17-12-2009 PUBLIC 18-12-2009 EMENT VOL-02387-10 PP-01741 RJSP v. 58, n. 393, 2010, p. 181-194). Assim, tendo o excelso STF reafirmado sua jurisprudência no sentido de considerar lícita a prova consistente em gravação ambiental realizada por um dos interlocutores sem o conhecimento do outro, não há ofensa ao artigo 5º, X, XIII e LVI, da CF. E os arestos transcritos às fls. 518 e 519 são inespecíficos, nos termos da Súmula 296/TST, porque tratam de ilicitude de prova derivada de escuta telefônica sem autorização judicial. NÃO CONHEÇO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. "Da responsabilidade subsidiária: Pondera a TELEMAR NORTE LESTE S/A, em sua peça recursal, que, no caso em tela, não poderia ter ocorrido a aplicação da Súmula 331 do C.TST, na forma decidida pelo Juízo de primeiro grau, vez que trouxe aos autos prova de que a primeira reclamada foi contratada para viabilizar serviços relativos à implantação e manutenção de rede de acesso de telecomunicações para a recorrente, caracterizando-se relação de empreitada, na qual inexistente responsabilidade da dona da obra. Invoca a aplicação da OJ 191, do TST. Sem razão, todavia. Logo se diga que, no caso concreto, os efeitos do vínculo empregatício foram corretamente aplicados, pela juíza monocrática, com relação à primeira reclamada - LULEO COMÉRCIO LTDA. (STAR ENGENHARIA) - e não quanto à TELEMAR NORTE LESTE S/A, que, apenas, restou condenada

subsidiariamente. Do cotejo da documentação acostada aos autos, não há como acolher a tese da recorrente de que era dona da obra, sob a alegação de que o contrato existente, entre as demandadas, era de empreitada. Consoante se denota do documento de fls. 169/187, o contrato celebrado entre as demandadas é de "execução de serviços de manutenção e reparo nos sistemas rádio celular fixo, monocanal, multiacesso e multicanal utilizados na interligação de terminais de assinantes e TUP's e Circuitos de Comunicação de dados", típica pactuação de prestação de serviços e não de empreitada para realização de uma obra certa, única, não se aplicando, portanto, ao caso *sub judice*, o previsto na Orientação Jurisprudencial nº. 191, da SDI-I, do Colendo TST, haja vista que a demandada não pode ser considerada dona da obra, conforme pretende. Os serviços realizados, como visto, encontram-se dentro do objeto social da empresa recorrente. Não há que se falar em aplicação de qualquer autorização contratual de exclusão de responsabilidade ou da ANATEL quanto à terceirização. Correta, pois, a decisão de primeiro grau que considerou a TELEMAR NORTE LESTE S/A, no pólo passivo da condenação, declarando sua responsabilidade subsidiária, nos termos da Súmula nº. 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho." (fls. 484-485, grifo nosso). Em razões de revista, a reclamada sustenta que firmou contrato de empreitada com a reclamada LULEO. Aduz que o procedimento de viabilização de serviços relativos à implantação e à instalação inicial de rede de acesso pode ser considerado como obra. Aduz que a Lei 9.472/97 conferiu a possibilidade de as prestadoras de serviço de telefonia contratarem outras empresas a fim de auxiliar na prestação do serviços. Denuncia ofensa aos artigos 60 e 94, II, da Lei 9.472/97 e contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 191 da SBDI-1/TST. Sem razão. O e. Tribunal Regional considerou que a reclamada TELEMAR não era dona da obra e beneficiou-se da força de trabalho do reclamante como tomadora dos seus serviços, motivos pelos quais manteve sua condenação como responsável subsidiária pelos créditos trabalhistas deferidos. Nesse contexto, verifica-se que o *decisum* regional está em harmonia com a jurisprudência do TST, consubstanciada na Súmula 331, IV, do TST, o que atrai os obstáculos do artigo 896, § 4º, da CLT e da Súmula 333/TST. Ressalte-se que a possibilidade de terceirização de serviços pelas empresas de telecomunicações não se confunde com isenção de responsabilidade da tomadora em relação a eventual inadimplemento da contratada, motivo pelo qual não há ofensa aos artigos 60 e 94, II, da Lei 9.472/97. NÃO CONHEÇO. 1.3 - MULTA DO ART. 475-J DO CPC - INAPLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO O e. Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário da reclamada valendo-se da seguinte fundamentação: "Do artigo 475-J do CPC: Roga a reclamada pela exclusão da multa de 10% prevista no artigo 475-J do CPC, ao fundamento de que este dispositivo não encontra aplicabilidade no processo do trabalho, vez que existe regra processual própria na CLT, que regulariza toda execução trabalhista, inexistindo qualquer omissão a ensejar a aplicação das regras do artigo 769 da CLT. Sem respaldo a irrisignação. Verifico que na decisão hostilizada, a magistrada sentenciante houve por bem aplicar as novas disposições do Código de Processo Civil, introduzidas pela Lei 11.232/05, por meio do artigo 475-J, a disciplinar, em síntese, no limiar da execução, a expedição de mandado de penhora e avaliação, e a possibilidade de incidência da multa de 10% (dez) por cento, em caso de não cumprimento voluntário da decisão judicial que determina o pagamento de valor monetário. *Prima facie*, é de ser louvado o trabalho do legislador processual civil, que, ultimamente, tem tentado de muitas formas dar efetividade aos provimentos jurisdicionais. As recentes reformas da legislação de rito apontam para este objetivo. Diga-se de passagem, que algumas das reformas fazem aproximar, ainda mais, o direito processual civil do processo do trabalho, na medida em que várias inovações na seara comum introduzidas, já se operavam há bastante tempo na Justiça do Trabalho, por, exemplo, a existência da execução como continuidade do processo cognitivo, nos mesmos autos. Prática esta já corriqueira nesta Justiça Especializada. É por demais sabido, contudo, que a norma Consolidada, prevê que "nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas trabalhistas", artigo 769 da CLT. Ainda, quanto à execução da sentença, propriamente, encontramos regramento, no

mesmo Diploma Legal, informando da aplicação, "naquilo que não contravierem" o já disciplinado no título pertinente da CLT, dos preceitos que regem o processo dos executivos fiscais. Nesse diapasão, o Diploma Trabalhista, em se tratando da fase de execução da sentença condenatória, embora não seja omissivo quanto ao procedimento a ser adotado para dar início à fase de constrição judicial, quando não cumprida voluntariamente a decisão exequenda, em vista o teor do artigo 880 da CLT que, em se cuidando de obrigação de pagar, determinada no comando sentencial, faculta-se ao executado o adimplemento da quantia devida, no prazo de 48 (quarenta e oito horas), penso ser compatível a sanção cominatória determinada, caso não cumprida espontaneamente a dívida trabalhista, dando mais efetividade à execução, estando, inclusive, em consonância com o teor do inciso LXXVII, do artigo 5º da Constituição Federal. Desse modo, entendo ser possível, a previsão, em sentença trabalhista, da incidência do percentual de 10% (dez por cento) estatuído no novo artigo 475-J do CPC, pelo que nego provimento ao recurso neste tópico." (fls. 488-489, grifo nosso). Nas razões de revista, a reclamada sustenta que a multa prevista no artigo 475-J do CPC é inaplicável ao processo do trabalho, uma vez que o processo de execução trabalhista não é omissivo, o que afasta a possibilidade de aplicação do direito processual civil. Denuncia ofensa aos artigos 789 e 889 da CLT e divergência jurisprudencial. Vejamos. A CLT disciplina em seu Capítulo V (arts. 876 a 892) a forma como será processada a execução de sentença proferida na Justiça do Trabalho. A aludida Consolidação dispõe que o executado, quando condenado ao pagamento em dinheiro, será citado para que o faça em 48 horas ou garanta a execução, sob pena de penhora (art. 880). O artigo 475-J do CPC, introduzido pela Lei nº 11.232/2005, dispõe que o devedor condenado ao pagamento de quantia certa ou já fixada em liquidação tem o prazo de quinze dias para cumprir a sentença, sob pena de ver acrescidos dez por cento ao montante da condenação a título de multa. Assim, cotejando-se as disposições da CLT e do CPC sobre o pagamento de quantia certa decorrente de título executivo judicial, verifica-se que a CLT traz parâmetros próprios para a execução e, especificamente no tocante à forma e ao prazo para cumprimento de sentença condenatória ao pagamento de quantia certa, não possui lacuna que justifique a aplicação do direito processual civil. Sobre a inaplicabilidade da multa do artigo 475-J do CPC ao processo do trabalho, cito os seguintes precedentes do TST: RR - 173640-62.1997.5.03.0027, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, DJ 04/09/2009; RR-92600-33.2006.5.13.0005, Rel. Min. Rosa Maria Weber, 3ª Turma, DJ 18/12/2009; RR-151100-30.2005.5.15.0116, Rel. Min. Antônio José de Barros Levenhagen, 4ª Turma, DJ 04/12/2009; RR - 45740-43.2007.5.13.0003, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, 5ª Turma, DJ 18/12/2009; RR - 117900-64.2007.5.09.0072, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, 7ª Turma, DJ 26/06/2009; RR - 52400-50.2008.5.13.0025, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, DJ 18/12/2009). Outrossim, a SBDI-1 do TST, em 29/6/2010, no julgamento do processo nº TST-E-RR-38300-47.2005.5.01.0052, decidiu que a multa do artigo 475-J do CPC é incompatível com o Processo do Trabalho. Conheço do recurso por ofensa ao artigo 889 da CLT. 2 - MÉRITO 2.1 - MULTA DO ART. 475-J DO CPC - INAPLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO. Conhecido o recurso de revista por ofensa ao artigo 889 da CLT, à medida que se impõe é o seu provimento para declarar a inaplicabilidade do artigo 475-J do CPC ao Processo do Trabalho e excluir da condenação o pagamento da multa respectiva. ISTO POSTO ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista somente quanto ao tema "multa do artigo 475-J do CPC" por ofensa ao artigo 889 da CLT e, no mérito, dar-lhe provimento para declarar a inaplicabilidade do artigo 475-J do CPC ao Processo do Trabalho e excluir da condenação a multa respectiva. Brasília, 09 de fevereiro de 2011. Horácio Senna Pires Ministro Relator PROCESSO Nº TST-RR-162600-35.2006.5.06.0011

Portanto, a jurisprudência permite que o trabalhador, na condição de hipossuficiente na relação de trabalho, utilize como meio de prova a gravação de áudio ou vídeo sem a

autorização de seu ex-empregador, por considerar que não fere o direito de privacidade e intimidade, pois o bem maior, neste caso a busca da verdade real, e a proteção ao princípio da dignidade da pessoa humana na relação trabalhista é mais relevante.

CONCLUSÃO

No presente trabalho podemos concluir que o Direito Trabalhista, através do dirigismo contratual, visa a proteção, não somente dos empregados, e sim da relação de trabalho como um todo. Um sistema lógico voltado ao desenvolvimento econômico e social, tanto dos empregadores quanto dos subordinados.

Os empregadores que cometem o assédio moral, através das variadas condutas ilícitas, abusivas e vexatórias por meio de injúrias, calúnia e difamação, violação ao Direito de privacidade e intimidade, azaques e pressões psicológicas, manifesto desrespeito a dignidade da pessoa humana e a personalidade e imagem, com o intuito de desestabilizar o trabalhador, causam danos e transtornos não somente à vítima, mas também à sociedade.

O trabalhador acometido por qualquer doença, causada pela prática do terror psicológico, além dos danos e prejuízos próprios, também causara prejuízos ao erário estatal, pois, este irá reclamar seu direito aos benefícios da seguridade social e previdenciários.

Concernente aos danos e prejuízos próprios, além das doenças e moléstias físicas e psíquicas os reflexos deste mal serão sentidos por toda a família deste trabalhador tanto psicologicamente quanto financeiramente, pois, o pai de família, o mantenedor da casa e do ambiente familiar não mais prestará o seu papel deixando a família totalmente desassistida.

Não obstante, vemos todos os dias nos meios jurídicos decisões e jurisprudências a respeito do tema, punições e verbas indenizatórias aplicadas aos entes infratores que por muitas vezes, seja por ignorância ou não, abusando de seu direito diretor, tentam forçar a saída de um funcionário por meio do pedido de demissão, somente para não arcar com as verbas rescisórias contratuais.

É necessário que as empresas invistam em treinamentos e cursos visando a prática do respeito à dignidade da pessoa humana, aos Direitos fundamentais previstos em nosso Texto Máximo, alcançando funcionários, chefes, diretores, prepostos, sócios, presidentes e proprietários de empresas, como forma de prevenção à essa prática tão desonesta e desrespeitosa.

Apenas com a conscientização de empresários, Poder Público e trabalhadores alcançaremos o objetivo de reduzir essa prática tão malévola, que fere princípios constitucionais, Direitos fundamentais e causam tantos danos, tanto às empresas e muito mais às vítimas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo. LTr. 1997.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação Civil por Danos Morais**. 3. ed. revisada, atual e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. 3. ed. ampl. e atual. Conforme o Código Civil de 2002. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

CAHALI, Yussef Said. **Dano e Indenização**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980.

COSTA, Armando Casemiro. MARTINS, Melchiades Rodrigues. CLARO, Sonia Regina da S. **CLT. LTr**. 42. ed. São Paulo: LTr, 2014.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Revista atualizada. São Paulo: Saraiva, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo. LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

FUHRER, Maximilianus Claudio Américo. FUHRER, Maximiliano Roberto Ernesto. **Resumo de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

GÊNOVA, Leonardo de. **O princípio da proteção no século XXI, os novos desafios do trabalhador brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009.

HEINZ, Henrique Macedo. **Direito individual do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2006.

http://www.tc.df.gov.br/SINJ/Arquivo.ashx?id_norma_consolidado=50905.

http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf (carta da Declaração dos Direitos Humanos).

MONTENEGRO FILHO, Misael. **Curso de Direito Processual Civil. Volume 1. Teoria geral do processo e processo de conhecimento.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 33. ed. São Paulo: LTr, 2007.

ROSSI, Ana Maria. PERREWÉ, Pamela L. SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho.** 1. ed. São Paulo: 2007.

TRT- 3ª Região - 2ª T.; RO nº 01292-2003-057-03-00-3-MG; Rela. Juíza Alice Monteiro de Barros; j. 3/8/2004; v.u. site www.mg.trt.gov.br.

ZANOTI, Luiz Antônio Ramalho. **Empresa na ordem econômica: princípios e função social.** Curitiba: Juruá, 2009.