

DANO MORAL NO DIREITO DE TRABALHO

CARELLI, Patrícia de Oliveira¹
VAUCHER, Rodrigo Arejano²

RESUMO

O presente artigo tratará sobre o dano moral e em específico sobre o dano moral na esfera trabalhista. O objeto deste estudo será a análise da competência da justiça do trabalho para processar e julgar ações que tenham, como um de seus fundamentos, a ocorrência do dano moral nas relações empregatícias. Como metodologia será utilizada: fontes bibliográficas e fontes doutrinárias, jurisprudências e artigos científicos. Pretende-se inicialmente tratar sobre a origem do dano moral, a competência da justiça do trabalho em julgar ações originadas pelo dano moral, e os períodos de ocorrência (nas fases pré - contratual, durante e pós-contratual), e os efeitos de dano moral por ricochete, individual e coletivo, e por fim, hipóteses e cabimento, entre elas, o assédio sexual e o moral.

PALAVRAS-CHAVE: Dano Moral Trabalhista. Justiça do Trabalho. Hipóteses de Cabimento.

DAÑOS MORALES DEL DERECHO AL TRABAJO

RESUMEN

Este artículo se ocupará de los daños en la moral y en los daños morales específicos en el trabajo. El objeto de este estudio es el análisis de la competencia de los tribunales del trabajo para decidir las acciones que tienen como uno de sus fundamentos, la ocurrencia de daño moral en la relación laboral. La metodología se utilizará fuentes bibliográficas y las fuentes doctrinales, la jurisprudencia y artículos científicos. Tiene la intención de tratar principio del origen del daño moral, la jurisdicción de los tribunales del trabajo de juzgar las acciones originadas por daños morales y los períodos de ocurrencia (la prenatales - contractual, durante y después del contrato), y los efectos de los daños materiales de rechazo, individual y colectiva, y, por último, la hipótesis y la adecuación, incluido el acoso sexual y moral.

PALABRAS CLAVE: Daño Moral Trabajo, Tribunal del Trabajo, hipótesis pertinentes.

1. INTRODUÇÃO

O intuito desse artigo é o de explanar sobre a possibilidade da ocorrência do dano moral advindo das relações de emprego, bem como suas vertentes originárias do direito civilista. Pretende-se elucidar, de modo sucinto, o conceito de dano moral e sua aplicação no direito do trabalho e as principais hipóteses ou causas que podem levar à sua ocorrência, as quais podem ser causadas por constrangimentos, discriminações, e humilhações, causando medo, vergonha, e até mesmo problemas psicológicos ao trabalhador.

Pode-se identificar o dano moral como sendo aquele dano que atinge de forma direta ou indireta, a intimidade, a honra, a imagem da pessoa. Por sua vez, a Constituição Federal em seu Artigo 5º, incisos V e X, assegura a reparação do dano moral.

Ressalta-se que o dano moral é comum na esfera trabalhista, porém, muitas vezes está maquiado, ou até mesmo não é exposto pelo ofendido, obrigando-se a conviver com as mais diversas situações que de certa forma lhe diminuem perante si mesmo, pela razão de serem dependentes do trabalho para sua subsistência e de sua família, ou seja, acaba se tornando uma aceitação de até mesmo uma auto-humilhação.

Os requisitos para que se possa pleitear uma possível reparação, é a prática do ato ilegal, o prejuízo patrimonial ou moral, sofrido com a invasão da vida privada, violação da imagem e honra do ofendido.

Para a realização do objetivo, utilizou-se o trabalho de revisão de literatura onde se buscou definições de conceitos quanto ao dano moral, assédio moral e sexual, a competência da justiça do trabalho em julgar as ações referentes ao dano moral.

2. CONCEITO DE DANO MORAL

Segundo a doutrinadora Alice Monteiro de Barros (2013, p.513) o dano moral é: “O embosco sofrido por alguém ou por um grupo como consequência de ato ilícito ou atividade de risco desenvolvida por outrem capaz de atingir direitos da personalidade e princípios axiológicos, independentemente de repercussão econômica”.

Pontes de Miranda (1959, p.30) entende que: "Dano Patrimonial é o dano que atinge o patrimônio do ofendido; dano não patrimonial é o que, só atingindo o devedor como ser humano, não lhe atinge o patrimônio”.

¹ Acadêmica: Patrícia de Oliveira Carelli – Faculdade Assis Gurgacz. patricia.carelli@hotmail.com

² Docente orientador: Rodrigo Arejano Vaucher – Faculdade Assis Gurgacz - Curso de Direito.

Na definição de Limongi França (1977, p.211) o dano moral é “aquele que, diretamente ou indiretamente, a pessoa física ou jurídica, bem assim a coletividade, sofre no aspecto não econômico dos seus bens jurídicos”.

De acordo com Stoco (2004), o dano moral é aquele que agride o bem-estar psíquico do lesionado, motivando-lhe constrangimento e dor moral e sentimental.

Portanto, entende-se que o dano moral é o dano físico ou psicológico oriundos de ofensas e humilhações, podendo este atingir o patrimônio, ou não, do ofendido.

2.1 DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO

Em toda e qualquer relação interpessoal, se tem o risco de causar ou sofrer o dano moral, sendo maior em relações de trabalho, pois a convivência diária é propícia para que esta ocorra. Porém o direito do trabalho está pronto para dar solução e prevenir os possíveis conflitos que podem vir ocorrer em razão do dano moral.

O Relator Juiz José Edílson Eliziário Bentes do TRT 8ª R. – RO 4745/2002 – 2ªT. conceitua que na esfera trabalhista, configura-se o Dano Moral quando a reputação, a honra, a dignidade da pessoa são atingidas por ato de abuso de poder ou acusação infundada no âmbito da relação de trabalho. Sendo assim, o trabalhador sofre com ofensas, humilhações, injúrias, entre outras formas de agressões morais; muitas vezes por parte de seu próprio empregador.

Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 576), salienta que:

O dano moral decorre da violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas – e sua respectiva indenização reparadora – são situações claramente passíveis de ocorrência no âmbito empregatício (por exemplo, procedimento discriminatório, falsa acusação de cometimento de crime, tratamento fiscalizatório ou disciplinar degradante ou vexatório, etc.).

No mesmo norte, o entendimento da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, preza:

DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Para a configuração do dano moral é imprescindível à pessoalidade do ato cometido pela empresa contra o empregado que pleiteia a indenização por Dano moral. (TRT-SP-RO 01123-2008-042-02-00-4-Ac. 20090711569 - 8ª. T. – Rel. Juíza Lilian Lygia Ortega Mazzeu, 15.09.09)

A partir do entendimento doutrinário e da conceituação, é possível entender que as agressões verbais ou não, a injúria e as acusações sofridas pelo empregado ou pelos empregados, ocorre de forma hierárquica, vindo atingir a sua imagem frente aos demais empregados e refletindo em sua vida privada, sendo essas situações passíveis de reparação.

2.1.1 A Competência da Justiça do Trabalho em Julgar Ações de Dano Moral

A Constituição Federal em seu Artigo 114, o qual foi modificado pela Emenda Constitucional número 45 de 2004, prevê que é de competência da justiça do trabalho processar e julgar ações referentes a conflitos de competência, dano moral e material trabalhista, assim como dispõe os incisos V e VI.

V- os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no artigo 102, I, “o”;

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

O Superior Tribunal Federal de Justiça buscando construir novos parâmetros quanto à competência assim decidiu:

COMPETÊNCIA. EC N. 45/2004. INDENIZAÇÃO. ACIDENTE. TRABALHO. Em conformidade com recente julgado do STF, o qual alterou seu entendimento sobre o tema em questão (vide Informativo do STF n. 394), a Seção firmou, por maioria, que somente serão remetidos à Justiça do Trabalho os feitos relativos à indenização de danos morais e/ou patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho (nova redação do art. 114, VI, da CF/ 1988) que, no advento da EC n. 45/2004, ainda se encontravam sem sentença prolatada, seja de mérito ou não. Aqueles já com sentença prosseguem regidos pela antiga competência da Justiça comum estadual, inclusive recursal. Decidiu-se adotar jurisprudência do STF no sentido de que a alteração superveniente de competência, mesmo que determinada por regra constitucional, não atinge a validade de sentença anteriormente proferida. A Min. Nancy Andriighi, voto vencido, entendia que só as ações ajuizadas após a referida emenda teriam seus autos enviados à Justiça trabalhista, enquanto o Min. Humberto Gomes de Barros e o Min. Cesar Asfor Rocha foram vencidos apenas na fundamentação, pois defendiam que, desde aquela data, todas as causas pendentes a respeito do tema deveriam seguir para as varas e tribunais trabalhistas correlatos, de acordo com precedentes. Precedentes citados do STF: CC 7.204-MG, DJ

3/8/2005; CC 6.967-RJ, DJ 26/9/1997, e RTJ 60/855. CC 51.712-SP, Rel. Min. Barros Monteiro, julgado em 10.08.2005.

Portanto, o STF assim entende:

EMENTA: CONSTITUCIONAL. PROCESSUAL CIVIL. TRABALHO. COMPETÊNCIA: JUSTIÇA DO TRABALHO: AÇÃO DE INDENIZAÇÃO: DANOS MORAIS. C.F., art. 114. I. - Ação de reparação de danos morais decorrentes da relação de emprego: competência da Justiça do Trabalho: C.F., art. 114. Na fixação da competência da Justiça do Trabalho, em casos assim, não importa se a controvérsia tenha base na legislação civil. O que deve ser considerado é se o litígio decorre da relação de trabalho. II. - R.E. conhecido e provido. Agravo não provido (STF - RE 408381 - Relator: Min. CARLOS VELLOSO - Julgamento: 23/03/2004 - Órgão Julgador: Segunda Turma - Publicação: DJ DATA-23-04-2004 PP-00036 EMENTA VOL-02148-14 PP-02808)

Desta forma, analisando a jurisprudência supra, bem como a alteração do texto constitucional, através da Emenda Constitucional número 45 de 2004, bem como a realidade das relações trabalhistas, percebe-se que outro caminho não poderia ter sido adotado pelo Poder Constituinte Derivado em sua competência reformadora, haja vista que, ainda que advindo de matéria civilista, o dano moral, quando ocasionado nas relações juslaborais, deve sempre ser processado e julgado na justiça especializada.

2.1.2 Fases de ocorrência do dano moral trabalhista

Paulo Eduardo V. Oliveira (2002) entende que o dano à pessoa e ou empregado pode acontecer em todos os períodos da relação de trabalho, quais sejam: na fase pré-contratual, na celebração do contrato de trabalho, na execução do contrato de trabalho, na extinção do contrato de trabalho e, até mesmo, na fase pós-contratual.

Nesse sentido a Constituição Federal menciona no artigo 7º, inciso XXX – “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Já na fase contratual, o dano moral ocorre durante o exercício do contrato ou durante o período em que durar o contrato de trabalho. A exemplo disso, pode o empregado rescindir o contrato e pleitear indenização, assim como prevê o artigo 483, alíneas “e”, “f” e “g”, da CLT.

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

Por sua vez, a Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, institui o direito dos Trabalhadores de não serem discriminados, tanto no andamento do contrato de trabalho quanto no período da admissão, resguarda o direito de obter direitos relativos à condição de pré-contratante, como é possível observar no parágrafo 1º, da referida lei.

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

Segundo entendimento unânime e os fundamentos do Acórdão da Ministra Maria C. I. Peduzzi, da 3ª Turma do TST, é de “competência da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar pedido de indenização por danos morais ocorridos nas negociações preliminares, porque decorre de relação de trabalho, ainda que na fase das tratativas”. Como pode ser visto a seguir no trecho do acórdão.

Conclui-se, ser possível o pedido de indenização por danos morais ocorridos nas negociações preliminares. Como a controvérsia em questão decorre de relação de trabalho, ainda que na fase das tratativas, compete à Justiça do Trabalho o seu julgamento. Ante o exposto, conheço do recurso, por afronta ao artigo 114, VI, da Constituição da República. (PROC. Nº TST-RR-931/2003-006-07-00.9 - DJ - 10/02/2006)

E ainda, pode ocorrer na fase pós-contrato, quando o empregado não possui mais vínculo e mesmo assim sofre algum tipo de intimidação, exemplo disso são as chamadas “listas negras”, como mostra o recurso ordinário,

As "listas negras" entre os empregadores contendo nomes de trabalhadores têm sido um sério problema verificado no âmbito das relações de trabalho, inclusive com atuações contudentes do Ministério Público do Trabalho que tem ajuizado diversas ações para o combate a essa prática ilícita. No entanto, ainda que a constatação dessas listas tenha o condão de provocar danos patrimoniais e extrapatrimoniais, a mera alegação de sua existência não é

suficiente para ensejar o pagamento da indenização correlata, porquanto imprescindível a prova correspondente, inclusive quanto aos danos por ela gerados. (Ac. 2ª T. Proc. RO01220-2007-008-12-00-0. Maioria, 02.12.08. Red. Desig.: Juíza Sandra Marcia Wambier. Disp. TRT-SC/DOE 07.01.09. Data de Publ. 08.01.09).

Como foi visto, pode-se considerar que estes são os principais períodos em que o dano moral pode ocorrer na esfera trabalhista, e que em qualquer uma deles é possível a reparação.

2.1.3 Dano Moral por Ricochete

Além do indivíduo que sofre a ofensa, as pessoas que o cercam também irão sofrer de alguma forma. Este dano que atinge terceiros recebe o nome de dano moral por ricochete ou indireto.

O doutrinador Cahali (2005, p. 116) apresenta o dano moral por ricochete na seguinte citação;

Embora o dano deva ser direto, tendo como titulares da ação aqueles que sofrem, de frente, os reflexos danosos, acolhe-se também o dano derivado ou reflexo, "le dommage par ricochet", de que são os titulares que sofrem, por consequência, aqueles efeitos, como no caso do dano moral sofrido pelo filho diante da morte de seus genitores e vice-versa.

E ainda, o Relator e desembargador Sebastião Geraldo Oliveira da 2ª T. da 3ª Região, em RO 1019-2007-042-03-00-3, observa que:

Dano moral indireto, reflexo ou, em ricochete, é aquele que, sem decorrer direta e imediatamente de certo fato danoso, com este guarda um vínculo de necessidade, de modo manter o nexo de causalidade entre a conduta ilícita e o prejuízo. Ainda que sejam distintos os direitos da vítima imediata e da vítima mediata, a causa indireta do prejuízo está intensamente associada à causa direta, tornando perfeitamente viável a pretensão indenizatória.

Portanto, o dano moral por ricochete, além de atingir a pessoa que foi alvo da ofensa e ou dano, também atinge quem está próximo a ele, que passam a sofrer os reflexos danosos, podem ser tomados como exemplo os pais, irmãos, cônjuge, filhos, ou seja, as pessoas que foram lesionadas indiretamente com prática do dano. E por estas razões é possível pleitear a ação pelo dano moral por ricochete.

2.1.4 Dano moral coletivo

O dano moral pode afetar a pessoa na esfera individual, mas também pode afetar um determinado grupo, que podem sofrer o dano, cuja origem é a mesma.

Neste sentido Carlos Alberto Bittar Filho (1993, p.291) explica,

Se o indivíduo pode ser vítima de dano moral não há porque não o possa ser a coletividade. Assim, pode-se afirmar que o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista; que isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto material.

Em recurso ordinário o relator Gustavo Tadeu Alkmim faz relato a respeito do dano coletivo,

AÇÃO CIVIL PÚBLICA - DANO MORAL COLETIVO. A conduta omissiva que viola direito fundamental dos trabalhadores afeta toda a sociedade e provoca **dano moral coletivo** porque lesa o patrimônio imaterial da coletividade, passível de indenização. (TRT-1 - Recurso Ordinário RO 1633920105010078 RJ (TRT-1 Data de publicação: 18/04/2013)

O dano moral individual é configurado por atingir direta ou indiretamente a honra, a dignidade do trabalhador, assim como os seus parentes e assim podendo ser diferenciado do dano moral coletivo, como pode ser visto na conceituação dado por Xisto Tiago Medeiros Neto (2007, p. 137).

o dano moral coletivo corresponde à lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade (considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões grupos, classes ou categorias de pessoas), os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade.

Ressalta-se que o dano moral deve ser reparado tanto para o indivíduo, assim como para o coletivo que por ventura sofreram o mesmo dano, este originado pela mesma causa, cuja reparação está regida pelo artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

2.1.5 Assédio Moral e Assédio Sexual

Todo e qualquer sujeito pode sofrer o assédio moral e o sexual, porém é no ambiente de trabalho que podem ocorrer com maior frequência, pois é onde a pessoa recebe críticas e muitas vezes pode ser humilhada, e, em razão do medo de perder seu emprego, e conseqüentemente seu meio de sustento, acaba por abafar qualquer iniciativa de defesa a sua dignidade pela razão de seu emprego estar em risco.

Em relação ao assédio moral, Menezes (2003, p.45), leciona que se trata da insistência e na repetição de atos e procedimentos que são destinados para expor a vítima a situações humilhantes e constrangedoras. Sendo que o autor do assédio faz ataques repetitivos, fazendo comentários, piadas e críticas, não dando trégua ao assediado.

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO. Fundamento legal para a condenação do ofensor. Considerando que o assédio moral na relação de trabalho é uma das formas de ofensa à personalidade e dignidade do trabalhador, a indenização dos danos por ele provocados tem fundamento legal no mencionado inciso X do art. 5º. Da CRFB. Embargos de declaração conhecidos e rejeitados (TRT 12ª. R.- 2ª. T – EDRO-VA n. 5850/2005.001. 12.00-8-Ac.n.39/07 – Rel. Sandra Márcia Wambier – DJ 22.1.07).

Quanto ao assédio sexual pode ser identificado a partir da conduta física ou verbal, a qual venha a ofender a sexualidade da vítima. Sendo que objetivo de quem pratica o assédio é de obter alguma vantagem sexual. Conforme o entendimento de Pamplona Filho (1999, p.52) pode ser considerado “como toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual”.

Arnaldo Boson Paes trás em recurso ordinário a definição e como se identificar o assedio sexual.

ASSÉDIO SEXUAL. DIFICULDADE DE COMPROVAÇÃO DO ILÍCITO EM JUÍZO. DISPENSA DE PROVA ROBUSTA. INDÍCIOS DE OCORRÊNCIA CONFIGURAÇÃO. O assédio sexual consiste no ato de constranger alguém objetivando a prática sexual, ato este que se revela nas formas verbal e não verbal, a incluir contatos físicos de cunho libidinoso, utilizando-se o assediador de intimidação ou ameaça, dentro do ambiente de trabalho ou fora dele, sempre a advir da relação profissional. Trata-se, assim, de uma grave e execrável violência à dignidade e à liberdade do ser humano no seio laboral. Sendo assim, consciente o assediador da natureza abominável de seus atos, realiza-os de forma furtiva, longe do alcance de câmeras de vigilância e de olhares de terceiros, mostrando-se o ilícito de difícil comprovação em juízo. Desta feita, a jurisprudência é pacífica em dispensar prova robusta do assédio sexual, entendendo-se comprovado apenas com a apresentação de indícios nesse sentido. No caso, considerando toda a exposição da matéria fática nos autos, a saber, o relato minucioso dos fatos pela autora, as contradições da recorrente e que a única prova constante nos autos esteja a favor da obreira, reconhece-se que esta foi vítima de assédio sexual acometido pelo seu ex-patrão. Recurso conhecido e parcialmente provido. (TRT-22 - RECURSO ORDINÁRIO RECORD 335200810422007 PI 00335-2008-104-22-00-7 (TRT-22))

Cabe ressaltar que não é apenas a mulher que é a vítima de assédio sexual e que nem sempre o homem é o assediante, mas esta é a forma mais comum. Os casos que ocorrem com maior frequência, correspondem à fórmula: homem-assediante e mulher-assediada assim como explica Calil (2000).

Costa (1997, p. 85) conclui que:

(...) por trás do assédio sempre existe a necessidade de abusar de alguém, mostrar que se tem mais poder, que se tem o controle. Não se trata de uma brincadeira mais pesada, nem de um galanteio. Também não é um flerte. Trata-se de um comportamento abusivo, humilhante, extremamente danoso para a pessoa que o suporta.

Tanto o assédio sexual quanto o assédio moral, são derivados, na maioria das vezes, das relações hierárquicas nas relações de trabalho, sendo caracterizado por apelos de ordem sexuais, e o uso de palavras hostis e de baixo calão, entre outros tipos de condutas de caráter sexual, podendo ocorrer tanto com gênero masculino, quanto ao feminino.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho foi centrado em conceitos sobre o dano moral, a competência para julgar ações relacionadas aos danos sofridos pelos trabalhadores, e ainda, algumas hipóteses em que o dano moral pode ocorrer e quando elas ocorrem no ambiente de trabalho.

Compreendemos que o dano moral pode ser avaliado como uma doença social, que altera a vida da vítima, tanto na esfera profissional, social, e também no domínio familiar, pois é na convivência do dia a dia que as pessoas tendem a demonstrar o instinto perverso e a intenção de influenciar e manipular o outro.

Ao longo do trabalho pondera-se o quão importante é o ser humano, sua honra, dignidade e a realidade de que todos os trabalhadores são passíveis de serem lesionados, sendo indispensável à reparação de todo e qualquer dano que venha atingi-los.

A partir do que foi exposto neste trabalho, nota-se que o dano moral vem frequentemente sendo discutido nos Tribunais, em especial na Justiça do Trabalho, após a EC 45/2004 que estabeleceu a sua competência para impedir as discussões decorrentes do trabalho humano.

A aplicação do dano moral na esfera jus trabalhista é elemento essencial para que os trabalhadores tenham a oportunidade de alcançar a reparação do dano causado pela parte, bem como ampará-los legalmente. Lembrando que a proteção dos direitos do trabalhador harmoniza-se com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, e, devendo assim, ser preservados.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do Trabalho**, 2ª edição, LTr, 2006, p.617.

_____ - **Curso de direito do Trabalho**, 9ª edição, LTr, 2013, p.512.

BITTAR FILHO, Carlos Alberto. Danos morais: critérios para a sua fixação. **Boletim IOB** n. 15, 1993, p. 291.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm; Acesso em 25/10/2013.

_____ - *Emenda Constitucional nº. 45 de 2004*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm. Acesso em 25/10/2013

BRASIL, TRT 8ª R. RO 4745/2002. 2ª T. Rel. Juiz José Edílson Eliziário Bentes-J.15.01.03, Disponível em: <http://vadecumjuridico.blogspot.com.br/2008/09/dano-moral-trabalhista.html> Acesso em 11/09/2013

BRASIL, TRT 3ªR. 2ª Turma, RO nº 1019-2007-042-03-00-3, Relator Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, DJEMG 29.07.2009; Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/noticias/busca?q=REQUISITOS+DA+PRETENS%C3%83O+INDENIZAT%C3%93RIA+COMPROVADOS>, Acesso em 11/10/2013.

BRASIL, TRT 3ª Turma, Proc. Nº TST-RR-931/2003-006-07-00.9 - DJ - 10/02/2006; Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/48444192/trt-13-18-05-2012-pg-2>, Acesso em 11/03/2014.

BRASIL, TRT- SP. RO 01123-2008-042-02-00-4-Ac. 20090711569 - 8ª. T. – Rel. Juíza Lilian Lygia Ortega Mazzeu, 15.09.09; Disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=10574, Acesso em 09/03/2014

BRASIL, TRT-1 - RO 1633920105010078 RJ - Relator Gustavo Tadeu Alkmim publicação: 18/04/2013; Acesso em 25/02/2014

BRASIL, TRT 2ª Turma. Proc. RO01220-2007-008-12-00-0. Maioria, 02.12.08. Red. Desig.: Juíza Sandra Marcia Wambier. Disp. TRT-SC/DOE 07.01.09. Data de Publ. 08.01.09. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/pergunta.asp?pagina=1&idarea=35&idmodelo=12745> Acesso em 11/03/2014;

BRASIL, TRT-22 - RO RECORD 335200810422007 PI 00335-2008-104-22-00-7 (TRT-22) Relator: Arnaldo Bason Paes, julgamento:07/12/2009, publicação:DJT/PI, pagina não indicada, 18/12/2009. Disponível em: <http://trt-22.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7430446/recurso-ordinario-record-335200810422007-pi-00335-2008-104-22-00-7>, Acesso em 22/02/2014

CALIL, Lea E Silingowschi- **História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século.** São Paulo, 2000, LTR

CAHALI. Yusef Said. **Dano Moral.** 3ª Ed. São Paulo: RT. 2005. p. 116

COSTA, Albertina de Oliveira (org.). **Direitos tardios: saúde, sexualidade e reprodução na América latina.** São Paulo: PRODIR/FCC – São Paulo: Ed. 34, 1997.

FRANÇA, Rubens Limongi. **Direito civil.** São Paulo: RT, 1977.p.211.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago. **Dano moral coletivo.** 2ª. Ed., São Paulo: LTr, 2007, p. 137

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio Moral e seus efeitos jurídicos.** Revista da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, p.45, maio 2003.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado.** 1959. Tomo XXVI, p. 30.

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

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego.** 2.ed.São Paulo:LTr,1999.52

STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil.** 6. ed. ver. atual. e ampl. - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004, p. 925.

XISTO TIAGO DE MEDEIROS NETO. **Dano Moral Coletivo.** 2.ª edição – São Paulo: LTr, 2007, p. 137)