



Agosto 2017 - ISSN: 1988-7833

O ÓCIO FORÇADO COMO ASSÉDIO MORAL UMA ANÁLISE PRÁTICA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO.

Ricardo de Jesus Colares de Oliveira. ¹

Faculdade Damásio Pós Graduação

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Ricardo de Jesus Colares de Oliveira, (2017): "O Ócio Forçado como Assédio Moral Uma Análise Prática do Meio Ambiente do Trabalho e seus Reflexos no Direito do Trabalho Brasileiro.", Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (julio-septiembre 2017). En línea: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2017/03/ocio-trabalho-brasil.html>

RESUMO

Esse trabalho é o resultado da investigação sobre o instituto jurídico do "Ócio Forçado" no meio ambiente de trabalho, provocado pela subordinação do empregado como parte do contrato de trabalho ao empregador. E esse, abusando de seu poder diretivo e de comando, com intenção de provocar o pedido de demissão do empregado retira suas atividades deixando-o sem a contra prestação do seu contrato de trabalho, uma vez que o mesmo continua recebendo seu salário. Entende-se que o ócio forçado como espécie de assédio moral, pois afeta profundamente a auto estima do trabalhador e ao seu psiquê, tendo em vista que é do trabalho que o mesmo obtém seu sustento e esse que proporciona sua dignidade e orgulho perante o convívio familiar e em sociedade, razões pelas quais cabe ao judiciário trabalhista através, muitas das vezes, apenas pelo uso das máximas do juiz, identificar os sinais do ócio forçado e puni-lo com severidade como forma pedagógica. Considerando dessa forma, esse como um fato social, crítico e atual.

Palavras Chaves: Ócio Forçado; Máximas do Juiz; Fato Social; Poder Diretivo e Disciplinar; Abuso de Poder e Dano Moral Indenizável.

ABSTRACT

This work is the result of research on the legal concept of "Leisure forced" in the working environment caused by the employee's subordination as part of the employment contract with the employer. And that abusing its governing power and command, with intent to cause the application of the employee's resignation, though the remove of his activities without leaving the counter provision of his employment contract, since it continues to receive your employer's salary. Looking to face, it is

¹ Advogado Trabalhista e Administrador, com MBA em Administração de Empresas e Negócios, Pós Graduado em Direito Constitucional pelo UGF e em Direito do Trabalho pela Faculdade Damásio de Jesus.

understood that forced idleness as a kind of bullying, profoundly affects the self esteem of the worker and his psyche, considering that the work is way that his obtains its sustenance and force from he takes his dignity and pride to the family life and society living, why it is up to the labor judiciary through, often, only the use of the judge's maxims, identify signs of forced idleness and punish him severely as a pedagogical way, considering this as a critical and current social fact.

Key Words: Leisure Forced; Maxims of the Judge; Social Fact; Steering Power and Discipline; Abuse of Power and Damage Moral Indemnification.

RESUMEN Español

Este trabajo es el resultado de la investigación sobre el instituto jurídico del "Ocio Forzado" en el medio ambiente de trabajo, provocado por la subordinación del empleado como parte del contrato de trabajo al empleador. Y ese, abusando de su poder directivo y de mando, con intención de provocar la solicitud de dimisión del empleado retira sus actividades dejándolo sin la contra prestación de su contrato de trabajo, una vez que el mismo continúa recibiendo su salario. Se entiende que el ocio forzado como especie de acoso moral, pues afecta profundamente la autoestima del trabajador y su psique, teniendo en vista que es del trabajo que el mismo obtiene su sustento y el que proporciona su dignidad y orgullo ante la convivencia Familiar y en sociedad, razones por las que corresponde al poder judicial laboral a través, muchas veces, sólo por el uso de las máximas del juez, identificar las señales del ocio forzado y castigar con severidad como forma pedagógica. De esta forma, ese es un hecho social, crítico y actual.

Palabras claves: Ocio forzado; Máximas del Juez; Hecho Social; Poder Ejecutivo y Disciplinario; Abuso de Poder y Daño Moral Indemnizable.

INTRODUÇÃO

O ócio forçado no direito do trabalho, é uma espécie de assédio moral sofrido no meio ambiente de trabalho, pelo empregado e provocado pelo empregador para, via de regra, forçar o obreiro a pedir demissão e assim abrir mãos de seus direitos a indenização pela demissão sem justa causa.

De toda sorte, dá-se a ociosidade forçada quando o empregador, usando de seu poder de dirigir a prestação pessoal do serviço, retira as atividades laborais do empregado, deixando-o sem tarefas pelas quais foi contratado em seu ambiente de trabalho, causando assim danos a sua auto-estima e ferindo a sua dignidade diante da humilhação perante seus pares e demais colegas, ou seja, todo o seu meio ambiente de trabalho é contaminado pelo dolo do empregador.

Saber identificar o tema do presente trabalho na prática, é função da Justiça do Trabalho, pois trata-se muitas das vezes de uma demanda silenciosa na qual o empregador trava contra o empregado para se ver livre de sua mão de obra. O que torna a produção de provas dessa forma de dano moral ao trabalhador difícil de ser produzida, perante os tribunais laborais brasileiros, pois via de regra os próprios colegas de trabalho, que poderiam ser testemunhas do obreiro, são aqueles que herdaram as atividades das quais lhe foram tiradas, ou são beneficiados ascendendo na hierarquia da empresa

pelo pedido de demissão involuntário do trabalhador, por tanto, tais provas testemunhais são inviáveis de serem adquiridas pelo mesmo para apresentá-las em juízo.

Identificar formas pelas quais se apresentam essa espécie de assédio moral é fato crucial para a justiça dizer o direito ao assediado, e nessa senda, cabe ao juiz muitas vezes usar apenas de sua sensibilidade para julgar procedente ou não a demanda do trabalhador e por isso atribuir valor baseado na razoabilidade e proporcionalidade. Sim! Porém, considerando, pela empatia de estar no lugar do assediado como humano que merece se sentir digno de laborar em um ambiente saudável para sua condição de trabalhador.

Por certo que é impossível falar de dano moral por ócio forçado sem mencionar que ele está plenamente ligado a subordinação, e essa relacionada como requisito da relação de emprego, e dessa forma, derivando do poder disciplinar atribuído ao empregador. Afinal, é por tais atributos inerentes do poder de comando e disciplina do empregador que o empregado é posto sem suas atividades para pressioná-lo psicologicamente a tomar a iniciativa que sabemos ser sempre de interesse da empresa.

É necessário que possamos refletir abertamente a respeito do conceito de subordinação e ócio forçado como assédio moral juntos, pois como dito estão muito ligados ao poder de comando e disciplina do empregador e isso na prática está bastante ligado ao assédio moral provocado pelo abuso de poder, o que leva ao entendimento de que esse ultimo instituto jurídico não poderia deixar de ser estudado em paralelo esses.

Afinal, o que é o ócio forçado se não verdadeiro abuso de poder do empregador pela sua força diante da figura do trabalhador hipossuficiente?

Diante de tal tema, é certo que atualmente tanto a doutrina como a jurisprudência tem ainda caminhado a passos curtos para pensar o ócio forçado como forma de assédio moral. E como tal, considerar-lo prática merecedora de receber a guarita do judiciário brasileiro efetivamente, sobre tudo pela dificuldade do obreiro, vítima do fato, produzir as provas necessárias a instruir a reclamação trabalhista.

Motivo esses que tem feito muitos magistrados a entenderem o presente tema como apenas "mero dissabor da vida em sociedade" ao prolatarem suas sentenças. Mesmo que esses procurem fazer uso das "máximas da experiência".

Dessa forma, pelo conjunto o ócio forçado como espécie de dano moral, causa expressivas marcas no "*psiquê*" do trabalhador pois afeta sua honra e essa é direito irrenunciável, ainda que muitas vezes a justiça entenda que tudo não passa de "mero dissabor da vida em sociedade" ao não reconhecer seu direito.

O que torna o tema atual e pertinente, quando se fala de revisões nas leis trabalhistas pelo Poder Legislativo brasileiro, as quais muitos entendem que só favorecem o trabalhador e impedem do país crescer e gerar mais renda. Porém, cabe trazer ao presente, todo o pensamento que motivou a gênese do direito do trabalho no mundo, e considerar a parte hipossuficiente da relação trabalhista de forma de proteger a sociedade e seus alicerces como proteção da família e de seus membros que conseguem através de seu trabalho se manterem dignas.

E negligenciar o direito do obreiro de laborar em um meio ambiente de trabalho saudável e concordar que a perturbação do "psiquê" desse que se ver imerso ao ócio, é tarefa para ser coibida pelo Estado como detentor da tutela jurisdicional e isso de maneira alguma pode, repetimos, ser considerado como "mero dissabor da vida em sociedade" pela justiça do trabalho.

Muito embora, seja pertinente em justo afirmar que existam casos reversos, nos quais o assediado é o empregador, que ocorrem quando o trabalhador quer a demissão, porém não a pede forçando através de seus atos para que aconteça por iniciativa do primeiro. Os quais também merecem ser coibidos pela justiça laboral.

Trazendo casos práticos, analisando o cotidiano do poder judiciário trabalhista a lume para julgar os casos de ócio forçado no ambiente de trabalho, e a partir daí refletir a respeito do tema proposto, de forma a contribuir, se não como estudo conclusivo, mas como despertar para o ócio forçado, e como instrumento da ciência do direito que nasce do fato social e esse se apresenta a nossa frente como o novo, e crítico para que seja tratado como tal por toda a sociedade contemporânea.

O resultado final da reflexão dos casos práticos estudados, a luz do ordenamento jurídico brasileiro pode ser encontrado no trabalho aqui apresentado.

1 DA IDENTIFICAÇÃO DO ÓCIO FORÇADO

Segundo MELO (2015 p. 20) muitos autores consideram árdua a tarefa de separar no caso concreto o que vem a ser os dissabores normais da vida em sociedade ou danos morais. Entretanto, no caso do dano moral por Ócio Forçado, a jurisprudência dos tribunais pátrios está repleta de exemplos desse fato social contemporâneo que se instalou dentro do meio ambiente de trabalho das empresas. De forma silenciosa o empregador, após ter contratado o empregado nos termos das leis trabalhistas depois de certo tempo, quer por arrependimento, por ter se convencido que o empregado não está mais rendendo a mesma produtividade, que por estar próximo da aposentadoria, ou por simples mudança de planos organizacionais, e para evitar pagar as verbas rescisórias do deste, resolve de forma silenciosa ir retirando suas atividades diárias e o substituir por seus colegas de trabalho, até que o trabalhador cansado do peso do assédio, desista de trabalhar na empresa e resolva pedir demissão.

Diante disso, a ociosidade forçada é a espécie de dano moral, ocorrido na fase de execução do contrato de trabalho sofrido pelo empregado, sob a subordinação de seus empregador, com o intuito de retirar do trabalhador de sua rotina para que com isso o mesmo sob forte pressão psicológica seja capaz pedir demissão, isentando o empregador do pagamento das verbas rescisórias desse.

Nessa senda cumpre ao magistrado importante papel, uma vez que o mesmo pode e deve usar, das "máximas de suas experiências, para analisar o caso concreto e inseri-lo diante do comando legal aplicando de forma proporcional e razoável sua sentença para garantir a prestação jurisdicional de forma que o trabalhador ofendido possa encontrar justiça.

Isso porque, não há nessa espécie de dano moral, muito difícil de ser provada no âmbito da instrução processual trabalhista, uma comunicação direta entre o empregador e o empregado para que o último seja comunicado do cenário que é construído pelo primeiro². Pois, por ser detentora do poder de comando, a empresa usa dessa força para ir retirando suas atividades de forma a forçá-lo ao stress de partir do funcionário o questionamento a respeito de sua permanência na organização e não o contrário como prever o artigo 477 da CLT³.

De sorte que ao perceber que está sofrendo a substituição silenciosa de suas atividades, é normalmente o empregado que não mais suportando toda a pressão do ócio forçado, toma a iniciativa de chamar a atenção de seus superiores de forma a questioná-los quanto ao motivo de estar passando o tempo na empresa sem nenhuma ou quase nenhuma atividade laboral. E é esse o marco usado pelo empregador, para rotular o trabalhador no seu ambiente de trabalho, e justificar perante seus colegas de trabalho e pares o motivo pelo qual suas atividades foram tiradas. Ou seja, o "questionador" e "sem senso de equipe" que não se enquadrou mais ao trabalho em grupo da organização, por isso foi substituído por alguém com maior "equilíbrio" e "resiliência emocional" para conduzir atividades de grande importância para a empresa.

No assédio moral por ócio forçado, todos no ambiente de trabalho, são usados para o intento do empregador que o planejou, pois é importante que os colegas de trabalho testemunhem questionamentos, discussões e o stress do empregado de forma reversa ao empregador, de sorte que é o trabalhador que ao sofrer a pressão pela ociosidade acaba se indispondo com seus superiores e demonstrando a contaminação psicológica do meio ambiente do trabalho a seus pares e parceiros de trabalho que precisam testemunhar tais comportamentos, afinal são eles as testemunhas de defesa do empregador. E se o empregado resolver o empregador à justiça trabalhista alegando o ocorrido e pedindo as devidas reparações, serão os colegas de trabalho que só testemunharam a explosão de stress do empregado que testemunharão contra este, ou seja, as testemunhas da empresa são também usadas por ela de forma dissimulada contra o trabalhador.

Sem perca do raciocínio, é importante mencionar que o usos pelo empregador do ócio forçado no empregado, ocorre não apenas quando esse quer obter o pedido de demissão deste por

² até porque se tivesse, não precisaria o primeiro agir de forma dissimulada com o segundo

³ Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 477 caput.

simplesmente temer pagar altos valores rescisórios, pelos anos de trabalho do obreiro. Essa má conduta também ocorre, muitas vezes por puro sadismo dos superiores imediatos, que por medo de perderem sua posição. É o caso, por exemplo, do funcionário experiente e mais instruído que ameaça a posição do próprio chefe que ao retornar de férias tem a surpresa de ter suas atividades distribuídas entre os colegas ou assumidas pelo próprio superior, o qual passou todo esse período de interrupção do contrato de trabalho do empregado, justificando para a diretoria da necessidade cortes e reduções de pessoal "não necessário", apresentando assim a reorganização funcional das atividades.

Ou até mesmo por simples implicância do preposto do empregador com o empregado, como foi o caso do julgado no Processo: AIRR-64100-19.2009.5.23.0022, tramitado na 2ª Vara do Trabalho de Rondonópolis (MT), que fez parte do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MT), que condenou a Companhia Brasileira de Energia Renovável a indenizar um ex-empregado, vítima do ócio forçado, onde o fiscal do canavial por quase de quinze dias impediu o canavieiro de realizar qualquer atividade no campo, obrigando-o a permanecer sentado durante todo o horário de trabalho. A prática de assédio ficou configurada em razão da imposição de ociosidade funcional, atitude típica para forçar o empregado a desistir de seu posto de serviço.

Nesse caso porém, bastante o ócio forçado se fez bastante explícito e fugiu a regra da dissimulação do empregador, e houve uma inversão de depoimentos, pois os próprios colegas de labuta do empregado resolveram testemunhar a seu favor e contra a empresa – mas isso não é a regra, sobre tudo quando se fala do meio ambiente de trabalho de grandes corporações e os empregados são executivos.

Ou seja, ambiente corporativo é mais silencioso e cruel, ao intentar pela demissão por justa causa, ou forçar um executivo de uma grande empresa a pedir demissão, não importando o motivo, a regra de isolá-lo aos poucos e até de jogá-lo de encontro aos seus colegas e pares, sendo tais práticas, servida em “doses homeopáticas” diariamente, por isso quase sempre a vítima ao sair da empresa sai com o rótulo de empregado de “difícil relacionamento”, ou de “personalidade não adequada ao trabalho em equipe”.

1.1 Natureza Jurídica do Ócio Forçado no Direito Laboral e sua Aplicação.

Não há muitas fontes legais que conceitue oficialmente o Assédio Moral motivado pelo Ócio Forçado, pois trata-se de um fenômeno interdisciplinar que envolve ciências como psicologia, sociologia, medicina do trabalho, filosofia do direito e o próprio direito em si. Mas como fato social esse deve ser entendido como um ato ilícito civil com a repercussão na esfera trabalhista, e que gera em regra, o dever de indenizar o dano causado àquele que o sofre, uma vez provado a responsabilidade do assediador.

Dessa forma, deixar o trabalhador em situação de ócio forçado é assediá-lo moralmente, pois a vítima escolhida passa a ser, segundo Araújo 4:

humilhada, hostilizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante de seus pares. Estes por medo do desemprego e a vergonha de também serem humilhados associados ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor do ambiente do trabalho, instaurando o pacto da tolerância e do silêncio no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, perdendo sua autoestima

Isso porque o trabalho, é dignificante por ser o meio pelo qual o trabalhador garante seu sustento e de sua família. Por isso, a reclamação trabalhista por ócio forçado é pouco ajuizada na justiça do trabalho. Ou seja, o trabalhador com receio de não conseguir outro emprego, prefere se sujeitar a pedir demissão a ter dificuldades de encontrar uma nova recolocação no mercado de trabalho, pois na maioria das vezes seu empregador deixou, ainda que subtendido nas entrelinhas, claro que isso pode acontecer, e ele acreditou por conta de sua baixa auto estima provocada pelo ócio forçado! Mas diz o Princípio da Inafastabilidade da Jurisdição, contido no artigo 5º, caput e inciso XXXV da Constituição Federal de 1988, in verbis que:

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:

XXXV – A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário, lesão ou ameaça a direito.

Dessa forma, é da Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar as reclamações trabalhistas fruto de dano moral por ócio forçado, por força do artigo 114 da Carta Política Brasileira de 1988, por ser essa oriunda da relação de emprego⁵.

Em todo caso, independente dessa falta de informação do empregado quanto ao seu direito de buscar guarita do judiciário trabalhista, da coação do empregador, do medo desse em bater as portas da justiça é fato que o dano moral no trabalho, quer esse seja por ócio forçado ou não, está relacionado a princípios e direitos fundamentais cravados nos pórticos da Carta Política de 1988. Trata-se do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, do Valor Social do Trabalho, artigo 1º, incisos III e IV e desses nem a sociedade e nem a própria justiça do trabalho pode se eximir de observá-los, pois a Constituição Cidadã de 1988, prevê a que:

⁴ Desembargador Federal do Trabalho Aposentado. Consultor Jurídico do escritório Fenyo e Cunha Sociedade de Advogados

⁵ Artigo 114, I da Constituição da Republica Federativa do Brasil.

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 3. As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente de reparar os danos causados.

O art. 200, VIII, da CRF complementa o dispositivo constitucional acima mencionado, prevendo que o meio ambiente de trabalho está incluso no conceito de meio ambiente, significando que o trabalhador tem direito a ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, tendo sua dignidade garantida pelas normas constitucionais e tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

O art. 7º da Constituição da República prevê os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, in verbis:

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Direitos Fundamentais são Cláusulas Pétreas, devendo ser respeitadas por se considerar como fundamentos da República, podendo ser encontrados como tais ramificação nos artigos 6º, 7º (direitos sociais), 170º (direitos da ordem econômica), onde se tem inicialmente o fundamento da ordem social, contido no artigo 193, conhecidos como direitos a educação e a liberdade.

E de mais a mais, o direito ao trabalho, à dignidade da pessoa humana, se não bastassem estar na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, está também positivada na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, onde da inteligência do seu artigo XXII é possível extrair que toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Logo, assediar moralmente o empregado retirando suas atividades quando se presume que o contrato de trabalho é oneroso, pessoal, subordinado e por prazo indeterminado, via de regra, é um desrespeito à ordem jurídica nacional, internacional e merece sim, ser julgado com rigor pela justiça do trabalho. O que para isso, requer zê-lo através do preparo do magistrado trabalhista em identificar os sinais da ociosidade forçada provocada pelo empregador dissimuladamente - considerando para isso, todo esse arcabouço legal mencionado em prol do trabalhador - uma vez existente no mínimo no caso prático apresentado na audiência de instrução, o "fumus boni iuris".

1.2 Elementos do Assédio Moral por Ócio Forçado

Conforme já exposto, não é fácil identificar o ócio forçado e sua consequente devastação psicológica na vida do trabalhador, pois trata-se na maioria das vezes de ato realizado escondido pelo véu da

hipocrisia e da dissimulação dos prepostos do empregador contra aquele “escolhido”. Porém, Araújo, ajuda a identificar os elementos capazes de classificar o referido instituto. São eles:

- a) Sujeitos Ativo, o Empregado que foi posto de escanteio ou teve suas funções para as quais esse fora contratado subtraídas.
- b) Sujeito Passivo: O Empregador, que é o detentor do poder de comando, da relação de trabalho, e que intenta provocar no Empregado “escolhido” um pedido de demissão, para que não seja por ele desembolsado as devidas verbas rescisórias ou para que simplesmente esse seja punido psicologicamente e/ou tenha dificuldade de se recolocar profissionalmente no mercado de trabalho.
- c) Conduta: a relação que se apresenta no ócio forçado e seus efeitos morais na vida do empregado “escolhido”, vão desde de deixá-lo parado durante todo o expediente, atribuir-lhe atividades inferiores daquelas que seu intelecto tem capacidade de desempenhar e/ou as quais ele fora contratado para fazê-la, até ter seus funcionários receberem ordens diretamente de outro par para que esse fique desestabilizado psicologicamente.
 - a. Via de regra, a intenção do Empregador que assedia moralmente o empregado fazendo uso dessa conduta, intenta deixar que o ultimo tome a iniciativa de pedir demissão e antes disso reclame ou se oponha a dissimulação de seus superiores para que esse possa encobrir tal intento com o rótulo ao funcionário de “*difícil relacionamento*”.
- d) Reiteração e Sistematização da Conduta: para que tal conduta criminosa seja considerada como dano moral ao Empregado, ela precisa ser reiterada, não podendo ocorrer apenas uma única vez, ou de forma bastante esparsa. Mas é importante entender que isso não significa que ela deva acontecer todos os dias, o que é importante é que ocorra de forma repetida.

ARAÚJO em seu artigo, também trás por ultimo, a figura da Consciência do Agente, a qual não concordamos, pois mesmo admitindo a possibilidade do preposto do empregador assediar moralmente um determinado trabalhador “inconscientemente” por exemplo, em busca de melhores resultados de vendas, ou para que esse atinja metas irreais em seu ambiente de trabalho ou por simples inveja de sua formação acadêmica mais privilegiada, ou pelo receio daquele em perder o seu lugar para alguém mais capacitado, é esse que detém o poder de comando da empresa, e isso não afasta a responsabilidade pelos danos já causados a saúde psíquica do trabalhador.

Por isso, a lei brasileira é clara ao fornecer guarita ao cidadão que tem seu direito violado, no artigo 927 caput e Parágrafo Único do Código Civil⁶, se não vejamos:

Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

⁶ Código Civil Brasileiro de 2002: In verbis da Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Mas nada obstar que o empregado também possam levar o caso em paralelo a justiça comum para que seja apurado o assédio moral por ócio forçado cominado com demais abusos, à esfera criminal - embora esse derive da relação de trabalho⁷. Nesse caso, se comprovado que há ofensa à honra, à vida e sua saúde esse pode levar o empregador a responder pelos crimes de injúria, calúnia, difamação, crimes contidos nos artigos 139 e 140 do Código Penal, ou até mesmo maus tratos, artigo 136 ou crime contra a liberdade individual artigo 146 do mesmo diploma legal.

2 EFEITOS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA VIDA DO TRABALHADOR.

Como visto, o trabalho é o meio de vida do trabalhador, é com ele que esse obtém a sua dignidade e de sua família através do seu sustento. Não há melhor programa social no mundo do que o trabalho, por isso ele exerce função importante na vida de todos.

Com o mercado de trabalho em extrema competição, nos quais empurram os empregados para o isolamento através de gestores que impõem barreiras para ouvir os empregados por estarem extremamente focados em só atingir metas de desempenho, são características de um meio ambiente do trabalho propício a causar doenças para quem desempenha suas funções no atual mundo do trabalho.

Isso porque, vivemos na cultura do ter, e ter um emprego, como visto é sinônimo de garantia da sobrevivência do empregado.

Porém uma vez imerso a um ambiente de trabalho opressor esse problema se torna tão sério para a vida do trabalhador que há até casos extremos de suicídios, como tentativa de fuga desses obreiros do medo e da vergonha de ser preterido e como consequência disso ficar desempregado e sem o seu sustento.

Segundo o pesquisador da Universidade Federal do Mato Grosso, Professor Luiz Leão, que faz parte do núcleo de pesquisas de saúde do trabalhador, a situação vivida atualmente no mercado de trabalho é considerada propulsora de auto-agressão. Pois, afirma o pesquisador, “temos relações de trabalho degradadas que fazem surgir sofrimentos que não são orgânicos. São sofrimentos psíquicos e psicossociais. E nesse contexto vemos trabalhadores isolados, sem solidariedade com colegas porque tudo está muito competitivo e o trabalhador não consegue expressar sua insatisfação” - isso por medo de perder o emprego via de regra o que tem até levado a extremos para a idealizações suicidas de empregados.

⁷ Artigo 114, I da CLT

Foi o que aconteceu em 2015 com um gerente de contas do Banco do Brasil de São Paulo de apenas 32 anos de idade, que segundo o Sindicato dos Bancários o trabalhador estava enfrentando uma série de problemas no trabalho, onde grande parte dos bancários daquela agência já haviam pedido inclusive o "descomissionamento" de funções.

Outro caso envolvendo bancário, ocorreu com um empregado da Caixa Econômica Federal de Curitiba, que cometeu suicídio na porta da agência bancária a qual trabalhava.

Casos como esses envolvendo bancários e demais empregados, sobre tudo de empresas estatais, quando na década de 1990, as empresas iniciaram a implementação de programas de demissão voluntária e de privatização, ocasião em que de Janeiro de 1995 a Dezembro de 1996, segundo o Sindicato dos Bancários, 20 empregados do Banco do Brasil cometeram suicídio por problemas relacionados ao meio ambiente do trabalho.

Não se pode perder de vista, que o próprio Banco do Brasil, tem sofrido várias condenações na justiça do trabalho por danos morais a seus empregados por todo o país. Em junho de 2015, o TST, em decisão unânime, condenou o Banco do Brasil por assédio moral e sexual, após ação civil pública movida pelo MPT. Na Bahia, esse Banco já havia sido condenado a pagar R\$ 2 milhões de reais em multa por assédio moral coletivo. No Estado do Piauí, foi condenado a pagar R\$ 5 milhões de reais por dano moral coletivo.

Fato parecido ocorreu com um trabalhador da INFRAEERO⁸, que se suicidou após ter sido demitido sem justa causa da empresa tendo o valor da condenação sido fixado pelo TST em R\$ 200 mil pela primeira turma daquela Corte Laboral - isso porque ao dispensar o empregado, mesmo que sem justa causa, a empresa inviabilizou o seu atendimento nos serviços de saúde e até eventual recebimento de aposentadoria provisória, enquanto durasse o tratamento.

O Ministro Walmir, explicou que a indenização, na hipótese, não dizia respeito ao suicídio, mas sim em razão da dispensa abusiva, arbitrária, de empregado portador de doença grave (alcoolismo). O suicídio apenas seria causa de agravamento da condenação. Para o relator, na medida em que ficou comprovado o evento danoso, é devida a reparação do dano moral sofrido pela vítima, pois houve abuso de direito do empregador quando demitira o trabalhador alcoólatra, que culminou com o seu suicídio.

Ainda em relação aos efeitos de um meio ambiente de trabalho nocivos a saúde psicológica do trabalhador, há casos de danos causados pelo simples conviver com empregados que sofrem de transtornos psicóticos. Foi o que aconteceu com um empregado que passou a sofrer de depressão e síndrome do pânico por "simplesmente" ter presenciado em seu ambiente de trabalho o suicídio de outro empregado.

⁸ Empresa Brasileira de Infra-Estrutura Aeroportuária

Para esse caso, que tramitou sob a relatoria do Ministro João Oreste Dalasen, com o número 0001770-97.2011.5.02.0022, o TST entendeu pela não provimento do Agravo de Instrumento, se não vejamos:

EMENTA : AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DOENÇA OCUPACIONAL. DEPRESSÃO. SUICÍDIO DE COLEGA DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANO MORAL E MATERIAL. REEXAME DE MATÉRIA FÁTICO-PROBATÓRIA. SÚMULA Nº 126 DO TST

1. Não há responsabilidade civil do empregador ou da empresa

tomadora de serviços pelo quadro de depressão de que é acometido o empregado em virtude de haver presenciado o suicídio de colega de trabalho. Ausência evidente de culpa e de relação de causalidade, essenciais para gerar direito à indenização por lesão moral. Afronta não reconhecida aos arts. 186, 402 e 950 do Código Civil.

2. Ademais, não comporta conhecimento recurso de revista em que a pretensão da parte supõe necessariamente o revolvimento de fatos e provas. Incidência da diretriz traçada na Súmula nº 126 do TST.

3. Agravo de instrumento do Reclamante de que se conhece e a que se nega provimento.

Tal julgado a nosso sentir representar verdadeiro retrocesso da Corte Laboral, uma vez que ignora todos os efeitos do meio ambiente do trabalho na vida do trabalhador.

Embora um meio ambiente de trabalho contaminado seja capaz de levar aos casos extremos como os relatos de suicídio, esse exerce influencia bastante rotineira na vida dos empregados trazendo para os mesmos sensações de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes, é o que ficou conhecido como "*síndrome de burnout*", ou síndrome do esgotamento profissional, descrito pelo médico americano Freudenberger desde 1974, e classificado com o CID⁹-10 - considerado pela jurisprudência como acidente de trabalho.

Foi o caso de uma trabalhadora da empresa DSND Consub S.A, que teve o direito reconhecido pela justiça do trabalho. De acordo com a relatora do processo, Ministra Delaíde Miranda Arantes, que tramitou sob o número RR-32700-11.2006.5.01.0246 no TST, a síndrome de burnout é um distúrbio psíquico que tem como principal característica o estado de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho desgastantes do ponto de vista físico, emocional e psicológico. No caso, a empregada era a única a ser assediada moralmente pela chefe, que habitualmente a submetia a pressão e carga horária de trabalho excessivas. A situação a levou, entre outras doenças, a desenvolver afecções cutâneas, atestadas por neurologista e dermatologista.

⁹ Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde.

Segundo a relatora, por diversas vezes o TST reconheceu a existência de dano moral caso demonstrado o esgotamento profissional ou a imposição de metas de produção que ultrapassem os limites do razoável. Informou ainda que, apesar de o Tribunal Regional do Rio de Janeiro ter considerado insuficiente a prova pericial realizada por médicos particulares, entendendo ser imprescindível o atestado da Previdência Social, a jurisprudência do TST já se consolidou no sentido de que o direito à estabilidade não pode ser indeferida pela ausência dessa formalidade.

A relatora votou pelo restabelecimento da sentença, que declarou a nulidade da dispensa, mas, considerando o esgotamento do período da estabilidade, afastou a reintegração e determinou o pagamento das verbas do período estável (salários, férias acrescidas de 1/3, 13º salário, FGTS e multa de 40%), bem como a indenização por danos materiais e morais.

Vale-se ressaltar mais uma vez que tais doenças desenvolvidas pelos empregados vítimas de doenças psicológicas oriundas do meio ambiente de trabalho além de serem passivas de indenização por danos morais também, encontram a devida proteção da jurisprudência do TST quanto a resguardar o direito a reintegração do trabalhador, após a suspensão (ou interrupção) do contrato de trabalho, afinal equipara-se por exemplo a *síndrome de burnout* a um acidente de trabalho, se não vejamos o julgado abaixo:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. DOENÇA PROFISSIONAL. SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO DE CAUSALIDADE. DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA. CULPA PRESUMIDA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO . Registrado pelo eg. TRT que a doença da reclamante guarda correlação com o trabalho desenvolvido e que a atividade de exercida era de risco, sua decisão quanto ao direito à estabilidade provisória não afronta o artigo 118 da Lei nº 8.213/91. Diante da consonância do julgado recorrido com o disposto na Súmula nº 378, II, desta Corte, não há que se falar em dissídio jurisprudencial. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ressarcimento das perdas e danos EM RAZÃO DE contratação de advogado particular. regra geral prevista nos ARTIGOS 389 E 404 DO CÓDIGO CIVIL. necessidade de preenchimento dos requisitos previstos na lei nº 5.584/70. A regra prevista nos arts. 389 e 404 do Código Civil é a da reparação por perdas e danos decorrente do inadimplemento das obrigações e que deve abranger a condenação, incluindo juros, atualização monetária, e os honorários advocatícios. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 6782420105120028 678-24.2010.5.12.0028, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 28/08/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/08/2013)

Todo esse arcabouço de embasamentos reflexivos a respeito do meio ambiente do trabalho e seus efeitos muitas vezes nocivos a vida do trabalhador, estão relacionados ao tema central dessa obra, pois ao ser colocado em ócio forçado por seu empregador, o trabalhador passa a sofrer dois dos maiores medos da vida segundo a psicologia: O medo do fracasso e o medo da rejeição, tais medos

segundo a psicóloga Ana Paula Bellati¹⁰ consistem em que, "ainda que o trabalhador pudesse estar exausto daquele ambiente, dos problemas ou das atividades realizadas, pode vir à tona um gosto amargo de rejeição. E o sentimento de traição vem junto, devido à sensação de ter se esforçado tanto, sofrido tanto e mesmo assim, ainda ser descartável e substituível - trazendo junto o arrependimento, mais frustração, sentimento de incompetência e indignação por tempo perdido" - o que se deságua em consequências psíquicas como desânimo, insegurança, raiva, impaciência, crises de pânico, dentre outros.

Isso porque, ainda segundo Bellati, "os estudos dizem que esses sintomas vem dos impactos da demissão na autoestima e na autoconfiança do trabalhador. Tudo isso, pode trazer a esse dificuldades para encontrar uma nova rotina, um novo emprego e uma nova esperança.

E é fato que ser posto em ociosidade forçada em seu ambiente de trabalho, por ser considerado um estágio antes da demissão do empregado, o mesmo entende quase sempre que está com os dias contados na empresa, e começa assim a desenvolver o medo de ser demitido, pois como visto, "ruim com o trabalho, pior sem ele", então dependendo do caso, sua saúde mental e física começa a ser abalada.

Caso que merece destaque sobre o tema, foi o do Gerente do Banco Itaú Unibanco, que ajuizou reclamação trabalhista, ocasionando no processo de número AIRR 991-73.2011.5.03.0036 que tramitou do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) até o Tribunal Superior do Trabalho, onde a Corte Laboral do País manteve a condenação da instituição financeira privada em R\$ 50 mil por dano moral e, a título de dano material, pensão em pagamento único no valor de 50% do salário do bancário em outubro de 2009, multiplicado por 268 meses, relativos a expectativa de sobrevida do Gerente, pois O bancário foi reintegrado ao Itaú por ordem judicial, mas ficou afastado em "ócio remunerado" por mais de dez anos. Segundo ele, a espera e a incerteza do futuro profissional causaram-lhe estresse, hipertensão arterial e, por fim, o AVC. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) concluiu pelo nexo causal entre o AVC e a conduta da empresa desde a interposição do devido meio recursal utilizado.

No caso do ócio forçado do Gerente do Banco Itaú Unibanco, tratou-se caso de rejeição e de insegurança extrema, isso por causa do grande lapso temporal pelo qual foi mantido em espera o obreiro e isso ficou devidamente explícito. Mas há casos em que tais assombros psicológicos surgem simplesmente por medo do empregado do que os outros vão pensar dele como profissional por ter sido mantido sem nenhuma atividade ou ter sido demitido depois de tempo de trabalho, por isso é comum o trabalhador não deixar que ninguém da família ou seus amigos, saibam que ele foi demitido, e para tanto passa a dissimular comportamentos do tipo, sair de casa todos os dias no mesmo horário como se fosse para o trabalho, isso porque "desligar-se do trabalho representa uma ruptura num processo de construção de identidade e de vínculos. Para algumas pessoas, perder o emprego tem impacto em quem ele é e não só no que ele faz" - ensina Bellati.

¹⁰ 2016.

Considerando tais sintomas, é comum para esses casos extremos, nos quais o trabalhador não consegue processar internamente as causas do ócio forçado e a seguida demissão, aqueles que apresentam dificuldades cognitivas¹¹, instabilidade emocional¹², ligada a complicações físicas como doenças cardiovasculares, gastrointestinais ou imunológicas, depressão mais severa, distúrbio psiquiátrico e até suicídio - e como consequência há a deterioração da vida familiar e das relações interpessoais do trabalhador, sobre tudo para aquele que já, à anos prestava serviços para um mesmo empregador.

Foi o caso de um empregado de 54 anos de idade, que estava prestes a se aposentar em uma empresa de Rondônia e que, por conta da dispensa sofreu um ataque cardíaco e morreu depois de ter passado 34 anos trabalhando para a empresa, na qual o culpava um cargo estratégico. Conforme reclamação trabalhista ajuizada no na 6ª Vara do Trabalho que não concedeu ao espólio o reconhecimento dos pleitos por dano moral pela demissão arbitrária da empresa, porém o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (Rondônia e Acre) e sede de Recurso ordinário movido pelo espólio do trabalhador entendeu por reformar a sentença de primeiro grau e condenar o empregador a pagar o valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por danos morais.

Em seu voto, a desembargadora-relatora do processo, Maria Cesarineide de Souza Lima, argumentou que a empresa *“até pode alegar que tinha o direito de demitir, mas usou abusivamente desse direito, - e não se argumente que o evento morte foi uma fatalidade pelo fato de o trabalhador ter um histórico de problemas cardíacos, porquanto ficou cabalmente provado, principalmente pelo depoimento, como testemunha, do cardiologista que atendeu o empregado em seus últimos momentos de vida, que a dispensa foi a causa precipitante para o óbito”*. E a desembargadora em sua decisão ainda complementa: *“o falecido era um empregado exemplar, tendo recebido uma carta de elogios da própria empresa em que destaca o seu comprometimento, dedicação e profissionalismo por ter trabalhado mesmo durante o movimento grevista. Isso aconteceu em abril de 2013, apenas dois meses antes de ser dispensado e vir a óbito - é claro que essa circunstância desestabiliza qualquer um, pois, ao ser elogiado por seu empregador, deve ter compartilhado dessa alegria com seus familiares e, ao ser dispensado dois meses depois, ficou totalmente desestruturado física e emocionalmente, sendo compreensível o resultado fatídico posterior: ataque cardíaco e morte”*.

Como visto, o ócio forçado via de regra é uma forma de dano moral, e como tal apresenta características de recusar aceitar alguém no trabalho, isolando-o dos demais até que esse desista do trabalho o que gera consequências as vezes irreparáveis ao obreiro. Nessa senda, Felker¹³ afirma que segundo a OIT¹⁴ em estudo realizado em parceria com a OMS¹⁵ apresentam que tais reflexos dos danos morais na vida do trabalhador serão muito mais expressivos do que hoje, isso tudo

¹¹ Dificuldades para pensar, analisar as coisas e tomar decisões

¹² Ansiedade generalizada, angústia, estresse grave.

¹³ 2007, página 182

¹⁴ Organização Mundial do Trabalho

¹⁵ Organização Mundial de Saúde

motivado pelo ambiente de competição das empresas que fomenta a competição entre os empregados, o que deverá predominar no meio ambiente de trabalho não somente o ócio forçado como dano moral, mas seus reflexos como as depressões, o estresse, angústias, desajustes familiares e outros danos psíquicos, denotando o dano ao meio ambiente laboral.

3 O ÓCIO FORÇADO COMO DANO MORAL INDENIZÁVEL

Como é plenamente conhecido, as normas trabalhistas surgiram a partir do século XX, para garantir a proteção da parte mais frágil da relação de emprego, ou seja, o próprio obreiro. SUSSEKIND (1981, p.155) citando Radbruch foi informá-lo que o Direito do Trabalho foi "como uma reação contra o espírito do Direito Civil" que trouxe com isso maior proximidade dos casos ocorridos no âmbito do meio ambiente de trabalho, à vida, eis que dessa forma procurou assim, essa justiça especializada, analisar de forma efetiva, as grandes demandas dos contratos livres; para proteger o trabalhador de sua condição de ser humano; e de "cercear a liberdade contratual, quando esta nada mais representa do que a vontade do economicamente mais forte, e de substituir a igualdade formal pela igualdade real. Dessa forma, a legislação trabalhista encarregou-se de "compensar, com uma superioridade jurídica, a inferioridade econômica do trabalhador".

Dessa forma, a Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 114 , I da Carta Política de 1988, é competente para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, e isso inclui aquelas relativas ao dano moral indenizável, que como visto trata-se de uma anomalia capaz de contaminar todo o meio ambiente de trabalho causando danos em vários aspectos na vida do obreiro.

No âmbito do Direito Constitucional Brasileiro, a Carta de 1988 menciona de forma taxativa aos danos morais e suas conseqüências ao agente ativo, como por exemplo no artigo 21, inciso XXIII, alínea c, que relata que a responsabilidade civil por danos nucleares independe da existência de culpa. No artigo 37 §6º, temos que ao há a responsabilidade objetiva do Estado onde as pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o agente ativo no caso de dolo ou de culpa. Em caso de Estado de Defesa e ou de Sítio, do artigo 136, §1º, inciso II tem-se que a União responderá danos e custos deles decorrentes. No artigo 216, §4º que versa sobre a Cultura, a Carta Magna exprime que os danos e ameaças ao patrimônio cultural serão punidos na forma da lei, assim como no artigo 225 §3º que expressa que as condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados. Ou seja, o Dano uma vez causado é passivo de ser indenizado por força da Constituição de 1988.

De acordo com SANTOS (2015, p.1) refletindo sobre os ensinamentos do filósofo Romano Ulpiano¹⁶, o Direito está baseado em três grandes pilares *juris praeceptum sunt haec: honestum vivere, alterum no laedere, suum cuique tribuere*, que via de regra estão a informar o conceito de justiça pelos gregos que consiste em atribuir a cada um aquilo que é seu. Tais princípios contém expressiva carga de caráter moral, como o viver honestamente.

A fragilização de tais princípios pode ter como resultado sanções no âmbito da consciência do agente que não norteia seus atos pelo viver de forma honesta e isso tem a ver com as pessoas jurídicas - sendo isso o que se extrai do *honestum vivere*. .

No entender de Ulpiano, o princípio do *alterum no laedere*, o homem deve viver honestamente, a consequência direta é que não prejudique seus semelhantes, e uma vez ocorra o contrário existirá conduta imprópria, ilícita. Dessa forma o não causar dano a outrem é o que se entende como fazer justiça, pois quem lesiona algo ou alguém, priva esse último de alguma coisa, tira-lhe o que antes se aproveitava, seja porque estava em seu próprio ser, seja em seu patrimônio material.

No artigo 5º da Constituição Federal de 1988 temos a observância do princípio do *neminem laedere*, pois deverá em sociedade haver a observância do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. SANTOS (2015, p.2) informa que esses são considerados direitos da personalidade, porque inatos, intransferíveis e imprescritíveis, ditos direitos dão origem a todos os outros direitos públicos subjetivos. Alarga-se a regra de não prejudicar terceiros em todos os seus 77 incisos.

E como consequência a toda a lesão aos danos causados, tem-se o dever de indenizar se essa lesão causar a vítima menoscabo no espírito ou detrimento no patrimônio. Tem-se assim o dano moral e a lesão patrimonial respectivamente. Ou seja, o agente passivo lesionado no anseio de ser ressarcido pelo mal que o agravou deverá ser ressarcido - entendido essa como a responsabilidade civil, e a reparação em dinheiro, principalmente no caso do dano moral, constitui a forma tradicional de indenização.

No casos por exemplo, dos danos causados da relação de trabalho, quando a reparação é integral, como ocorre nos casos de ofensa a direitos da personalidade, satisfaz o credor, colocando fim, em definitivo, à demanda que lhe deu origem. No caso de indenização por dano moral, o pagamento em dinheiro, que serve apenas como lenitivo. A perda de um braço ou de outro membro por acidente de trabalho, ainda que esse receba um sofisticada prótese que substitua o membro, jamais colocará fim ao padecimento e diminuição do ofendido. Este, com o montante em dinheiro, poderá ter alguns prazeres compensatórios.

Ocorre que quando se trata de dano moral no ambiente de trabalho, provocado pelo ócio forçado, fator de difícil mensuração na maioria das vezes o desafio corresponde em se estabelecer o quanto

¹⁶ Eneo Domitius Ulpiano foi um jurista romano, o qual sua obra influenciou a evolução do direito romano e bizantino.

vale a honra, a moral e paz do trabalhador que sofreu como agente passivo os efeitos da dissimulação do pedido de demissão forçada após sofrer por meses ou até anos a pressão de passar jornadas de trabalho sem nada para laborar por ter sido posto em escanteio.

E cabe sobre tudo ao magistrado trabalhista a tarefa de diante da sensibilidade de sua experiência de vida e de profissão atribuir a quantia certa a se fazer justiça para com o operário, separando o que se trata de "mero dissabor da vida em sociedade" do "dano moral por ócio forçado" provocado pela intenção do empregador ou seu preposto em demitir o empregado sem suas verbas rescisórias devidas.

É comum no âmbito da justiça laboral a reclamação trabalhista por dano moral, e sobre tudo aquela por ócio forçado vem atrelada a outros pedidos e causa de pedir. Isso acontece por vários fatores, mas sobretudo, porque os advogados dos reclamantes, sobretudo aqueles que militam a mais tempo naquela justiça especializada, que diante da audiência de instrução a coleta de provas do ócio forçado é difícil de se provar e mesmo quando provado em sua integralidade, caberá ao magistrado a tarefa de determinar o que é justo para compensar os abalos sofridos pelo trabalhador submetido a ociosidade forçada.

Por isso faz-se necessário analisar essas duas vertentes, uma vez inseridos no âmbito da indenização, ou seja, da análise das provas do ócio forçado e da análise do órgão da justiça do trabalho ao estipular o quantum indenizatório é cabível ao trabalhador que foi vítima desse.

3.1 Da Autonomia da Justiça do Trabalho e Análise Das Provas do Ócio Forçado no Direito Processual do Trabalho.

Não há como se falar das provas em uma reclamação trabalhista por ócio forçado, sem antes lembrar o que une empregado e empregador nesse contexto de assédio moral, ou seja, trata-se sempre, de uma relação empregatícia e é esse o objeto principal da proteção do Direito Laboral Caio Jr (2015. p. 137).

E do contrato de trabalho, tem-se o meio ambiente de trabalho no qual o trabalhador molestado moralmente pela ociosidade forçada está inserido. Porém é o seu psique, conforme visto que é abalado, por isso muito tem se falado a respeito da produção de provas do dano moral e a necessidade desta no processo trabalhista, por trata-se como mencionado de questões relacionadas ao íntimo do trabalhador, e por isso dispensaria a necessidade de prova, devendo o órgão da justiça aplicá-lo diante da simples demonstração do ato ilícito, portanto o dano moral estaria configurado desde que demonstrado o fato ofensivo, o que dessa forma caracteriza a existência *in re ipsa*, ou seja, deveria ser presumido pelo magistrado diante da apresentação dos fatos.

Foi o que ocorreu com o julgado abaixo, em sede de Recurso de Revista, onde ainda que no cumprimento do aviso prévio, o trabalhador foi posto em ociosidade forçada, vejamos:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. INATIVIDADE FORÇADA. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na "[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral". Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o TRT reconheceu que "o fato de a reclamada deixar o autor comparecer ao trabalho para cumprir o aviso prévio sem lhe exigir a prestação de serviços, caracteriza uma conduta abusiva ao se considerar que o autor se viu totalmente exposto a situação vexatória diante dos colegas, fato este comprovado pela testemunha do autor que afirmou 'que os colegas de trabalho tiravam sarro do reclamante pelo fato de estar parado durante o aviso prévio'". De acordo com a jurisprudência desta Corte Superior, é vedada tal prática adotada pelo empregador, denominada ociosidade ou inatividade forçada, uma vez que o desprezo pela força de trabalho, uma das principais fontes de representação de dignidade de um indivíduo, gera a este, por óbvio, situação de extremo constrangimento e humilhação no ambiente da empresa, com repercussão, inclusive, em sua autoestima. Precedentes. Evidenciado o dano, assim como a conduta culposa do empregador e o nexo causal entre ambos, deve ser mantido o acórdão regional que condenou a reclamada a indenizá-lo. Recurso de revista de que não se conhece. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-1246-

90.2012.5.15.0091, em que é Recorrente INTERBROKER TRANSPORTE E LOGÍSTICA LTDA. e Recorrido REGINALDO CAETANO. Disponível em <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/322097201/recurso-de-revista-rr-12469020125150091/inteiro-teor-322097313>> acesso em 01/10/2016.

Embora o acórdão acima venha discorrendo a respeito da legitimidade do trabalhador assediado, isso não é uma regra no entendimento, ou seja, as condenações de primeira instâncias, são sempre alvo de recurso até que sejam confirmadas pela Corte Laboral, isso porque o superior hierárquico que assedia moralmente o trabalhador que é vítima, as vezes convence até mesmo a alta diretoria da empresa que o mesmo é que era o problema e não a situação criada pelo assediador. Isso porque, o intento desse é oculto e dissimulado, para fazer parecer que esse não contribuiu para o pedido de demissão ou para incitar o descontrole emocional do empregado, tais fatores atinge somente o mesmo, ficando assim difícil que mais alguém se compadeça no ambiente de trabalho do assediado a defendê-lo ou a testemunhar a seu favor diante de uma audiência de instrução.

E como é sabido, cabe aquele que alega, provar os fatos que se alega, pouco importando para o julgador, quais dores esse sofreu e quão devastadoras elas foram.

Por isso é cada vez mais raro de se encontrar no dia a dia forense a reclamação trabalhista por ociosidade forçada, pois para provar o assédio moral por essa natureza, o agente passivo, teria que contar com um colega de trabalho que muitas vezes ainda está no trabalho, ou um ex-funcionário seu que pleiteia subir a sua posição e que muitas vezes participou do plano para derrubar o trabalhador e esse nem mesmo o sabia.

Isso porque a principal prova nesse tipo de reclamação trabalhista ainda é para a justiça trabalhista o depoimento das partes e das testemunhas na instrução de conciliação ou instrução, e assim é muito mais fácil a defesa do empregador em audiência declarar que o empregado depois de ter pedido demissão, se deu conta de seu erro por ter perdido suas verbas rescisórias e esta buscando encontrar motivos infundáveis para se enlocupetar às custas de seu antigo empregador.

Até porque embora, na instrução haja todo o rito em que o Juiz informa a testemunha que ela esta sob juramento e que não pode mentir ou omitir fatos sob pena de crime de falso testemunho, é sabido que depois de muito bem instruída pela defesa, previamente dentro do próprio ambiente da empresa reclamada, na prática é claro que meias verdades podem ser ditas a prejudicar o empregado reclamante, ou minimizar a responsabilidade do agente ativo no dano moral por ócio forçado, mesmo que presidindo a audiência esteja o mais experiente magistrado.

Também não podemos esquecer dos casos em que a testemunha muitas vezes quer por nervosismo do momento da instrução, ou quer por puro confusão declara os fatos de forma controversa não esclarecendo a verdade, é que segundo STEIN (2010) em seu livro "Falsas Memórias", a memória não é fotográfica, pois segundo ela, os registros guardados no cérebro podem sofrer perdas e

distorções naturais, mas falsa memória não é mentira, a pessoa, ou melhor a testemunha realmente acredita que aquilo aconteceu, o que é diferente de um falso testemunho proposital".

É nesse momento, em que o empregado sai em desvantagem e o processo é contaminado de forma que nem mesmo o juiz, muitas vezes tem como verificar o nexo de causalidade ou a procedência da causa de pedir, isso porque, segundo Willers Junior (2015) ao citar Sergio Pinto Martins, "a prova testemunhal é a pior prova que existe, sendo considerada a prostituta das provas, justamente por ser a mais insegura". Por isso, a nosso sentir deveriam ser consideradas desde que o magistrado que preside a instrução tenha, a sensibilidade de entender as entrelinhas da presença delas de forma a contribuir realmente com a "busca da verdade real" naquela determinada reclamação trabalhista.

Isso, porque segundo Mauro Schiavi:

Como todo meio de prova que depende das percepções sensoriais do ser humano, a prova testemunhal é falível. Embora seja apontada como o meio mais vulnerável das provas, ela ainda é preponderante, não só na Justiça Comum, mas, principalmente, na Justiça do trabalho, em que a quase-totalidade das controvérsias é atinente à matéria fática (horas extras, justa causa, equiparação salarial, etc.). Em razão disso, devem os operadores do Direito (juízes, procuradores e advogados) conviver com esse tipo de prova e procurar aperfeiçoá-la com técnicas de inquirição e principalmente desenvolver a cultura da seriedade e honestidade dos depoimentos.

Dessa forma, uma vez aceito o desafio de se ajuizar e defender uma Reclamação Trabalhista por Ócio Forçado, alegando o assédio moral, o trabalhador, deverá desde o primeiro ato perturbador, iniciar o processo de coleta de provas para compor o futuro processo. Ou seja, quando ainda este esteja trabalhando, pois uma vez fora da empresa, o empregado não poderá contar com "os amigos" do trabalho para testemunhar a seu favor – até porque quando de sua demissão, na maioria das vezes, esse sairá rotulado por ter "*sérios problemas de relacionamentos em seu ambiente de trabalho*" conforme alegará o empregador e possivelmente seus ex-colegas de trabalho a testemunharem.

E ademais, quando se trata de garantir seu próprio sustento e de sua família, não há amizade entre a testemunha que precisa ficar no trabalho e um ex-colega "problemático que quer tirar dinheiro da empresa".¹⁷

Por isso, são admitidos como meio de prova todas as formas que comprovem o ato do empregador que se alegará na petição inicial trabalhista, como e-mail informando ao empregado que suas funções foram "redistribuídas", fotos, conversas que o empregado tenha gravado com o microfone de seu

¹⁷ Porém cabe salientar que mesmo ocorrendo na prática o que até esse ponto se relata, não descartamos o fato de haver sim testemunhas dispostas a contribuir com a verdade real de um processo, embora saibamos que via de regra as testemunhas tem receio de falar com medo de perder seus empregos.

celular, mas que ele participe recebendo ordens de não trabalhar ou de fazer trabalhos ilícitos, mensagens de celulares as quais o empregador tenha agredido esse, boletim de ocorrência registrado na delegacia, perícia realizada no trabalho, contratos assinados sob ordens não claras, com o intuito de levar o trabalhador ao erro pelo superior hierárquico ou até desvio de da função em que o trabalhador tenha sido contratado - onde esse é diminuído diante de sua formação.

A respeito das gravações de conversas com demais empregados, o Supremo Tribunal Federal, já se pronunciou a respeito de ser o áudio aceito como meio de prova nos processos, ainda que um dos interlocutores não saiba que está sendo gravado, por serem esse considerados como mera gravação do ambiente, e isso já tem sido devidamente adotado pelos tribunais laborais pátrios, dessa forma observa-se:

GRAVAÇÃO FEITA PELO EMPREGADO NO LOCAL DE TRABALHO. DESCONHECIMENTO DE UM DOS INTERLOCUTORES. PROVA LÍCITA. É lícita a gravação feita pelo empregado, via celular, no local de trabalho, mesmo que sem o conhecimento de um dos interlocutores (no caso, o seu empregador), sendo pacífica e cristalina a Jurisprudência do Excelso Supremo Tribunal Federal e do Colendo Tribunal Superior do Trabalho neste sentido. A licitude da gravação não fica elidida pela modo de sua realização (feita por um dos interlocutores, sem conhecimento do outro), sobretudo porque não se trata de interceptação de conversa alheia (o que constitui objeto de vedação constitucional) e porque predestinada a fazer prova, em juízo, do ato alegado como ilícito patronal que causou danos morais ao autor. (TRT-3 - RO: 00792201115303000 0000792-88.2011.5.03.0153, Relator: Convocado Paulo Mauricio R. Pires, Primeira Turma, Data de Publicação: 27/01/2012 26/01/2012. DEJT. Página 219. Boletim: Sim.)

Também são admitidas no processo do trabalho as partes usarem provas emprestadas de outros processos, como por exemplo de outros colaboradores da empresa que tenham ajuizado reclamações trabalhistas, para que fiquem caracterizo o "modus operandi" da empresa. Assim também pode ser emprestada prova que serviu para instruir processos civil e criminal se essas servirem para ajudar a caracterizar o comportamento da empresa com seus colaboradores. Isso porque, embora o processo seja independente e instrumental, esse hoje transcendeu a mera busca da prestação jurisdicional, passando, em verdade, a objetivar a solução justa e eficaz do conflito de interesse, se não vejamos:

RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE DA SENTENÇA. PROVA EMPRESTADA. ANUÊNCIA DA PARTE . Não há óbice ao acolhimento da prova oral como prova emprestada, sem anuência da parte contrária, uma vez que validamente produzida no processo de origem , com a participação do litigante

interessado, além de ser submetida ao contraditório no processo para o qual foi trazida. O juiz tem ampla liberdade na direção do processo, devendo velar pelo andamento rápido das causas, nos termos do art. 765 da CLT, e, ainda, conforme o art. 130 do CPC, indeferir as diligências inúteis ou meramente protelatórias. Os fundamentos de fato e de direito que suportam o julgado não permitem vislumbrar má aplicação das regras de distribuição do ônus da prova. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 4707120135060361, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 16/09/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015)

Mas, conforme visto no julgado trazido de forma exemplificativa, o Tribunal Superior do Trabalho estabelece que a admissão ou não da prova emprestada no processo deverá ficar a cargo do magistrado que por força do artigo 765 da CLT tem ampla liberdade para conduzir o processo, e no caso em referência se justificou pois oportunizou a parte contrária ampla defesa diante da prova e da ação proposta em seu desfavor.

Mas, não podemos perder de vista que é possível encontrar na doutrina trabalhista quem advogue em argumentos contrários a aceitação das provas emprestadas no processo do trabalho, sob os argumentos da hipotética violação aos Princípios da Identidade Física do Juiz, da Imediatidade da Coleta das Provas, da Oralidade e da Concentração Probatória em Audiência, argumentos que como visto, não se sustentam, pois o que se deve buscar é a Verdade Real dos fatos para que o magistrado possa compor seu convencimento.

Isso porque, por exemplo, o Princípio da Identidade Física do Juiz não é absoluto, pois a própria lei processual admite a conhecida "prova fora da terra", ou seja, aquela gerada via carta precatória e carta rogatória, em localidade diversa daquela que o juiz exerce sua competência jurisdicional. No caso do processo trabalhista por exemplo, o próprio Tribunal Superior do Trabalho, nos termos da súmula 136, nega a vinculação do magistrado trabalhista que instrui a audiência ao julgamento da causa.

Assim como, a imediatidade na coleta da prova também comporta exceções previstas na própria lei processual, destacando-se, neste particular, a produção antecipada de provas que vinham trazidas no CPC de 1973 nos artigos 846 a 851, mas que foram substituídos pelo artigo 383 do CPC de 2015 e que não são mencionados na Instrução Normativa 39 do TST. A ponderação ora formulada também se presta a rechaçar hipotética violação aos princípios da oralidade e da concentração probatória, aparentemente incompatíveis com o procedimento cautelar ora destacado.

Nesse ínterim tem-se que pela hermenêutica lógico-sistemática do ordenamento, associada ao princípio da instrumentalidade das formas afirmam, taxativamente pela aceitação da prova emprestada, superando quaisquer teses em sentido contrário.

Isso posto, caberá entretanto, ao patrono do reclamante, desde o início, ou seja, desde a inicial, já trazer fatos que possam desclassificar as possíveis testemunhas ou provas que o empregador reclamado, possa trazer, caracteriza inclusive fator determinante de sucesso da causa durante o julgamento.

Por isso, entendemos não haver espaço, na prática para o empregado exercer o direito de postular sozinho nas reclamações trabalhistas por ócio forçado e dano moral, pois a empresa reclamada, por certo se cercará de todos os meios para manter o ônus da prova ao empregado e sem a devida técnica, encontrará dificuldade de obter êxito na prática.

Isso porque no rito trabalhista, cabe ao juiz indicar a testemunha que ela esta sob juramento e em seguida iniciar o rito de audiências que varia entre os depoimentos pessoais das partes e das testemunhas. Cabe também atestar na audiência que as testemunhas não estão impedidas de testemunhar em juízo.

Porém, a testemunha que se dirige ao Fórum Trabalhista para relatar fatos de assédio moral, movido pelo ócio forçado (admitindo a boa fé desta) quase nunca se dá conta de que mesmo que essa tenha visto o descontentamento do empregado em seu ambiente de trabalho, ou mesmo tenha presenciado, uma discussão acalorada do obreiro com seu superior imediato que justificaria sua demissão por justa causa, tudo isso representa apenas a ponta de um iceberg planejado pelo próprio empregador - fato que a testemunha muitas vezes nem mesmo sabe aonde foi inserida e é nesse momento que a verdade escrita na ata de audiência compromete a justiça.

Há casos também em que o assédio moral ocorre quando o trabalhador já está fora da empresa. É o caso em que por vingança por não ter alcançado o objetivo de fazer o empregado a pedir demissão pelo assédio moral do ócio forçado ou por esse ter ingressado com a reclamação trabalhista junto a justiça do trabalho, o empregador, passa a prestar informações desabonadoras do obreiro, dificultando assim sua recolocação no mercado de trabalho.

Foi o que aconteceu na ação que julgou o recurso de revista RR-650/2002-012-18-00.7, do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás), onde a Metalúrgica Santana, foi condenada a pagar R\$ 2,5 mil a um ex-funcionário, pois segundo o julgado “O trabalhador faz jus à reparação por danos morais quando seu ex-empregador, excedendo os limites de simples referências relacionadas à prestação de serviços, divulga aspectos de sua personalidade, propagando informação genérica lesiva a sua honra e imagem”.

E como meio de prova, muitas vezes a simples testemunha não são suficientes para garantir o convencimento do juiz, fazendo-se necessário os recursos da gravação de áudio e até vídeos que possam comprovar que os reflexos do ócio forçado se estenderam até após a demissão do obreiro.

Recentemente em julgamento do processo RR-261-22.2012.5.05.0020 na própria corte laboral do país, houve o julgamento de uma reclamação trabalhista movida por uma Administradora do Sebrae, que julgada procedente pela primeira instância e ratificada pelo TST no valor de R\$ 52 mil a título de

danos morais por ter sido colocada à disposição da área de Recursos Humanos, sem função específica, porque seu coordenador achava que ela apresentava atestados médicos em demasia e poderia influenciar negativamente os demais colegas de equipe. No julgado, o ministro Vieira de Mello Filho, que propôs a manutenção dos R\$ 52 mil, principalmente por se tratar de empregada que prestou serviços por longo período e que foi colocada em ócio forçado pela empresa, reconhecidamente com intuito punitivo.

Como visto, por ser prova muitas vezes difíceis de serem produzidas, o que se espera é que a máxima experiência do juiz seja suficientes para não só identificar a existência do dano moral por ociosidade forçada, atribuindo a esse que "a prova do dano moral se satisfaz, na espécie, com a demonstração do fato que o ensejou e pela experiência comum", para citar o voto do Ministro Sálvio de Figueiredo Teixeira.

Ou seja, aquela velha ideia de que o dano moral é encontrado em ações que se prolongam ao longo do tempo, ou que se constroem por um longo tempo para abalar o psiquê; o íntimo do trabalhador, é entendimento ultrapassado. Pois seria como considerar, por exemplo que um assalto a mão armada, sozinho não fosse capaz de gerar traumas na vida da vítima após a ocorrência do fato delituoso, e que a justiça não devesse entender como realizado o crime no momento do seu resultado.

Isso porque, embora sejam ramos distintos, a proposta de se pensar o dano moral a partir da ideia do artigo 04º do Código Penal, por força do artigo 769 da CLT sempre nos pareceu adequada, pois na esfera criminal pela teoria da atividade considera-se praticado o crime no momento da ação ou omissão, ainda que outro seja o momento do resultado - ou seja, até mesmo após ter cedido as pressões do assediador para pedir demissão, o trabalhador pode sofrer os efeitos do dano moral provocado por esse, não devendo importar se isso se prolongou ou não no tempo, ou mesmo se o trabalhador foi resiliente às pressões do empregador e esperou ser demitido sem justa causa para somente aí buscar a reparação pelo dano moral por ócio forçado, o que dessa forma nos levar a crer que o que deve importar ao órgão trabalhista no momento da instrução e da sentença para formar o seu convencimento é apenas o resultado que o dano moral causou a vida do trabalhador.

Também entende-se que embora a dor, o abalo emocional não precisem ser provados para o convencimento do juiz que existiram, o que realmente precisa ser deixado claro para esse, é o fato que gerou a ociosidade forçada no ambiente de trabalho. Dessa forma, se o trabalhador quer por interesses políticos internos ou pessoais é cerceado de suas atividades porque tem maior qualificação do que seu recém contratado chefe, por exemplo, o que precisa ser claro ao juiz, desde a petição inicial, é qual interesse desse superior hierárquico em manter o subordinado ocioso e forçá-lo por stress a pedir demissão, tendo como resposta a esse caso hipotético, o medo do primeiro em perder o cargo para o segundo.

Conforme corrobora a fundamentação desse acórdão do TRT da 2ª Região abaixo:

EMENTA. DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. ÔNUS DA PROVA. Não é

suficiente a emoção e o suposto constrangimento sofrido pelo empregado - que alega ser vítima de dano moral - para que lhe seja deferido o pagamento de uma indenização. Na verdade, necessária a demonstração da repercussão do abalo em sua vida e a influência em sua capacidade laborativa, bem assim, o prejuízo no seu conceito social. (TRT-2 - RO: 00022683320125020064 SP 00022683320125020064 A28, Relator: JUCIREMA MARIA GODINHO GONÇALVES, Data de Julgamento: 30/09/2015, 2ª TURMA, Data de Publicação: 09/10/2015)

Por outro lado há quem advogue que o juiz diante do caso prático deva identificar o indicio da existência sim do dano moral. Mello (2015 p. 21) entende que para esses casos, o *"ordenamento jurídico há que se conformar com a presunção de que, em razão de máximas de experiências, qualquer indivíduo de mediana sensibilidade se sentiria ofendido e agredido em seus valores anímicos, diante de determinados procedimentos ilícitos"*. E quanto a isso não há como não considerar a indisponibilidade do direito do trabalhador em fazer efetivamente o acesso do judiciário trabalhista a esses obreiros.

3.2 - Do Valor da Condenação Baseado no Convencimento do Juiz do Trabalho.

Como é sabido o direito existe também para frear o ímpeto humano de autotutela, ou seja, do particular fazer justiça com as próprias mãos. Pois imagine o caso em que uma vez posto em ociosidade forçada e por revolta, o trabalhador operário de uma linha de montagem, se sentisse no direito de afrouxar um único parafuso da linha de montagem de uma fábrica e com isso prejudicasse todo o cronograma de entrega de produtos a um importante cliente da empresa, até que o problema fosse descoberto e reparado. Seria um caos social se nosso ordenamento jurídico permitisse tais condutas. Então o direito serve para reparar as ilicitudes de forma razoável e proporcional ao tamanho da lesão provocada, servindo como medida pedagógica e assim poder frear futuros atos ilícitos do agente ativo desses.

E de acordo com PEREIRA (1995. p 54) *"o fundamento da reparabilidade pelo dano moral está em que, a par do patrimônio em sentido técnico, o indivíduo é titular de direitos integrantes de sua personalidade, não podendo conformar-se a ordem jurídica em que sejam impunemente atingidos"*. Cabendo dessa forma o direito para reparar o bem da vida lesionado, e a este, somente este, através do órgão judicial, proferir a forma de repará-lo.

Dessa forma, seria impossível que a reparação pelo dano moral por ociosidade forçada fosse por exemplo, que o magistrado sentenciasse o empregador a ficar da mesma forma ocioso para atender seus clientes, por ter deixado o trabalhador ocioso, cabendo dessa forma não reparar o dano de forma idêntica, isso porque nas palavras de CHAVES (1985. P.634), *"quem exige uma reparação do dano moral sofrido não visa tanto a recomposição do seu equilíbrio de afeição ou sentimento,*

impossível de conseguir, como influir, pois um sentimento de represália inato, ao seu ofensor, uma punição, por precária que seja, que, na maior parte das vezes não encontra outro parâmetro senão em termos pecuniários" ou seja, o dano moral deve ser imposto ao ofensor através de indenização financeira ao ofendido.

Importando dessa forma, que o dizer o órgão julgador considere a verdade real dos fatos, de forma a proporcionar também a vítima uma espécie balsamo, para punir aquele que agiu negligentemente de forma a ferir-lhe a honra de outrem. Como ocorreu no já citado, caso do cortador de cana que ficou em ociosidade forçada, no processo AIRR-64100-19.2009.5.23.0022 julgado em sede de recurso ordinário pelo Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, que ratificou o valor da condenação em R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

Porém por se tratar de algum muitíssimo subjetivo, o valor da condenação deve sim obedecer o padrão de razoabilidade e proporcionalidade, por certo, porém o que é que se entende por isso? Como atribuir um valor de condenação por dano moral por ociosidade forçada quando o entendimento de determinados fatos não são de compreensão unânime nem mesmo entre os desembargadores, quando julgam os recursos ordinários? Antes de adentrarmos na razoabilidade e proporcionalidade, que no caso de estabelecimento da pena por dano moral é fator plenamente subjetivo, é importante entender como se processa o convencimento do juiz do merecimento de ser acobertado pelas asas da justiça.

Primeiro, não se pode perder de vista, que a parte sucumbente sempre irá se sentir prejudicada pela sentença do juiz, ainda que o valor arbitrado tenha sido irrisório. Pois se a parte que assediou moralmente se auto entendesse culpada pelo dano moral sofrido pelo trabalho, teria tentado de pronto optado pela auto composição na audiência inicial. Dessa forma, e considerando ainda não há lei que determine o valor, em forma de tabela para estabelecer os valores das condenações por dano moral, é certo que aquele que é condenado a pagar indenização em pecúnia por dano moral, deverá recorrer da sentença prolatada, e o argumento básico de defesa em recursos será por certo que o valor da condenação "extrapolou os limites da razoabilidade e da proporcionalidade" e que tudo não passou de "mero dissabor da vida em sociedade" ou que o ambiente corporativo hoje em dia "é mesmo competitivo e não cabe a intervenção estatal".

Então é importante analisar como se dá o convencimento do juiz para aplicar a pena por dano moral. Pois no Código de Processo Civil de 1973, sempre usado no processo trabalhista por força do artigo 769 da CLT, em seu artigo 118 estabelecia que "na apreciação da prova, o juiz formará livremente o seu convencimento, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, ainda que não alegados pela parte. Mas, quando a lei considerar determinada forma como da substância do ato, o juiz não admitirá a prova por outro meio". O texto ainda estabelecia em seu parágrafo único que o juiz

tinha o dever de, na sentença ou despacho, indicar os fatos e as circunstâncias que motivaram o seu entendimento.

Em concordância com o artigo 118 e usado em concomitância tínhamos também o artigo 131 com a seguinte redação: "o juiz deve apreciar livremente a prova, atendendo as circunstâncias e fatos presentes nos autos, ainda que estes fatos/circunstâncias não fossem alegados pela parte, devendo indicar, na sentença, os motivos que formaram o seu convencimento". Estabelecia ainda, em seu artigo 366 uma exceção a regra geral, informando que quando a lei exigir que o ato seja realizado por instrumento público, nenhuma outra prova, por mais especial que fosse, poderia suprir a falta deste instrumento.

Ao entrar em vigor a Lei 13.105/2015, em seu artigo 131 não trás a palavra "livremente", o que tem levado a doutrina e até mesmo magistrados trabalhistas de renome entenderem que tudo precisa de prova para que dessas essas possam motivar suas decisões, o que de pronto, se identifica um para paradoxo quando se fala em atribuir valor a indenização pode dano moral, pois conforme foi visto o dano a dignidade do individuo não precisa ser provado, apenas o nexu causal e o fato, o que deixa muito mais difícil a tarefa do juiz.

Isso porque embora se pense ao contrário, o destinatário da prova que motivará o convencimento para a sentença é o juiz, mas nesse essas não se esgotam, pois essas mesmas provas servirão também para a parte contrária argumentar em sede de recurso do valor da condenação e da parte recorrida apresentar suas contrarrazões, ou seja o livre convencimento do juiz além de muito subjetivo criar um precedente para diversas formas de interpretação a favor ou contra e disso o poder judiciário, a julgar pela quantidades de recursos hoje existente e o tempo de resposta a população não precisava. Daí a tentativa do legislador no Novo Código de Processo Civil entender que antes de se convencer de dar o direito a alguém o magistrado precisa fundamentar sua decisão nas provas apresentadas.

Nessa senda, é importante mencionar, que tal entendimento ainda persiste no mundo jurídico, porque entende-se que o bom juiz prolata boas sentenças e essas são sempre baseadas em sua interferência mínima no processo, deixando para as partes as iniciativas postulatórias e probatórias, tudo em respeito ao princípio dispositivo. Confunde-se ainda hoje, *imparcialidade* com *omissão* e *neutralidade*, preferindo-se o juiz distante ao juiz participativo, ou seja, aquele que por sua experiência vê a existência do direito do trabalhador, independente da análise completa do conjunto probatório. Pois a figura do juiz distante e desinteressado, principalmente no que tange ao conjunto probatório, não mais responde aos anseios de uma prestação jurisdicional de qualidade.

Segundo PRADO, (2008. p.20), citando Siches, "o juiz decide por intuição e não por uma inferência ou silogismo dos que se estudam na lógica; decide por uma certeza que se forma de modo direto e não em virtude de um raciocínio". Ainda segundo esse autor, o mesmo transcreve a confissão feita

pelo Juiz Hutcheson¹⁸, sobre o modo efetivo como a mente funciona no processo judicial. Diz Hutcheson que, depois de haver ponderado minuciosamente sobre todos os dados a sua disposição e haver meditado cuidadosamente sobre eles, deixa que sua imaginação intervenha. dorme sobre o processo; espera que se lhe apresente uma espécie de premonição, uma suspeita, uma iluminação intuitiva que aclare a conexão entre o problema e a decisão e que assim, indique qual a decisão justa. E acrescenta ainda que: O juiz astuto, depois de haver decidido dessa maneira, por todas as suas faculdades mentais a postos para justificar aquela intuição diante de própria razão e para afrontar as críticas que possam ser dirigidas a sua sentença.

Embora esteja claro como o momento solitário da sentença ocorre, em nenhum momento Hutcheson reflete a respeito da intenção do magistrado ao prolatar a sentença, ou seja o que ela irá provocar não somente as partes da reclamação trabalhista, mas adiante em outros casos. Uma sentença uma vez prolatada, tem muitas vezes o condão de exercer influencias a outros trabalhadores e empresas, é o que ocorre por exemplo no caso de trabalhador em situação paradigma a de outro trabalhador sucumbente que fica com receio em buscar por seus direitos simplesmente pelo colega de trabalho ter recebido uma sentença improcedente de seus pleitos. O que por si só já constitui injustiça, pois sabemos que a instrução trabalhista por si só é baseada em provas e essas variam além do convencimento variado de juiz para juiz.

Esse reflexo da sentença é o que o filosofo Kant, sendo citado por SANDEL (2014 p.142) entende por determinação heteronômica, ou seja quando fazemos alguma coisa por causa de outra coisa, por causa de outra coisa e assim por diante. É quando agimos em função de finalidades externas. Os juizes das sentenças, nesse caso, somos os instrumentos da justiça e não os autores, dos objetivos que se pretende alcançar ao dizer o direito.

No entender de Kant, e isso é visto no caso das sentenças que são prolatadas a partir da reflexão de Hutcheson, quando se age com autonomia, o juiz está fazendo algo por fazer algo, como uma finalidade em si mesma. E dessa forma, concluímos que o juiz como pessoa que é, tem sim a capacidade de agir com autonomia para decidir, independente do que diz o novo código de processo civil, pois, segundo ambos os pensadores, é a autonomia que confere à vida humana sua dignidade especial, diferenciando pessoas de coisas, e no caso do dano moral, isso só é plenamente possível graças a falta de legislação infraconstitucional que estabeleça margens para o julgador.

Ou seja, a sentença de dano moral por ócio forçado trará representada sempre toda a carga de intuições e forma de ver o mundo do juiz, e disso não se pode jamais estar imune, a menos que a lei traga em forma de tabela, ou quadro comparativo em forma de guia para a estipulação dos valores e

18 foi um Juiz e Senador Americano que em sua juventude, desdenhoso, reconhecia quatro (4) tipos de julgamento; o primeiro cognitivo, reflexivo baseado nas palavras e discurso; o segundo aleatório pela sorte obtida pelo lançamento dos dados; o terceiro intuitivo pelo sentimento e palpite e um quarto que era o asinino, feito por um burro. Sendo os últimos três variáveis de cada uma delas e todos três alheios aos processos conduzidos pelos bons juizes.

da forma de se condenar por dano moral. O que nos leva a crer que sempre todas as sentenças por essa natureza de ato ilícito contra o trabalhador será passível de recurso ainda que o legislador tenha com a revisão do código de processo civil de 2015 tentado inibir o instituto do livre convencimento juiz".

E são exatamente os motivos do convencimento do juiz ainda que muito bem fundamentados de forma astuta ou não para justificá-los, que serão questionados com o intuito de desconstituí-los pela parte sucumbente.

O instituto da coisa julgada (*res iudicata*) no direito romano era a frase de exigência de certeza e segurança no gozo de bens da vida, era então denominada *res in iudicium deducta*, depois de *iudicata*. Os romanos não intentavam entretanto, como se pesa nos casos práticos atuais, sobre tudo nas relações trabalhistas, em atribuir plena veracidade aos fatos só porque fora afirmado pelo juiz. O brocardo *res iudicata pro veritate accipitur* significava apenas o pronunciamento do juiz que reconhece ou nega um bem da vida, recebendo ou rejeitando a demanda, não efetivamente como verdade no lugar da verdade.

Assentava-se a coisa julgada sobretudo em pressuposto prático a fim de garantir ao vencedor da demanda o bem da vida reconhecido pela sentença.

Isso porque no dizer de Calamandrei (200 p.10) "o juiz como o mago da fábula, tem o sobre-humano poder de efetuar no mundo do direito as mais monstruosas metamorfoses e de dar às sombras aparência eterna de verdade; e já que em seu mundo sentença e verdade devem acabar coincidindo, ele pode, se a sentença não se ajusta à verdade, reduzir a verdade à medida de sua sentença".

3.3 - Quando o Assediado é o Empregador.

Se é fato que o trabalhador é a parte hipossuficiente da relação empregatícia, e o direito do trabalho através de sua justiça especializada existem para igualar esse aos empregadores, é fato também que o trabalhador também pode ser o agente ativo do dano moral ao empregador.

O texto constitucional de 1988, nos incisos V e X do artigo 5º não faz qualquer distinção entre a pessoa física da jurídica, o que corrobora com a tese de que a pessoa jurídica pode ser pólo ativo de uma reclamação trabalhista, conforme súmula 227 do STJ, se não vejamos: A pessoa jurídica pode sofrer dano moral.

No caso inverso ao visto até aqui, o empregado, querendo provocar sua própria demissão sem justa causa, se auto põe ao ócio. Reduzindo o ritmo de suas atividades e/ou não realizando suas tarefas do dia a dia, colocando assim em risco a empresa perante seus parceiros de negócios e clientes.

Também há casos que mesmo após os atos de ócio espontâneo do empregado para ser demitido e depois de receber suas devidas verbas rescisórias o mesmo vai a justiça trabalhista alegar que foi constrangido moralmente pelo empregador.

Para todos esses casos, as turmas do TST já condenaram empregados por litigância de má-fé. Os tribunais regionais federais também vêm julgando nesse sentido. No fim de janeiro, por exemplo, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região condenou o sócio de uma cooperativa, que prestava serviço para uma empresa da área de informática, a arcar também com multa por má-fé. Ele foi demitido depois de trabalhar para a empresa entre 2002 e 2005. Apesar dele ter começado a trabalhar em outro lugar na sequência da demissão, pediu na Justiça o direito a receber seguro-desemprego - fator esse que demonstrou a violação ao princípio da lealdade processual, que é a obrigação de atuação das partes com boa-fé para a obtenção de fins lícitos. A condenação variou de multa de 1% e indenização de 2% do valor da causa.

Da mesma forma a Justiça do Trabalho do Estado do Mato Grosso sentenciou que um ex-empregado, pagasse danos morais e materiais à uma distribuidora de água e carga de gás para a qual trabalhava. A empresa alegou que o trabalhador teria se apropriado do pagamento de 12 botijões de gás, onde para comprovar a acusação, a empresa juntou "notinhas" ao processo, as quais foram assinadas pelo empregado se passando por clientes da empresa, além de depoimentos de testemunhas, que confirmaram a fraude. O empregado estava agindo de má fé com o empregador no cumprimento do serviço. Ao decidir a juíza, titular da 2ª Vara do Trabalho, analisou os documentos apresentados pela empresa e, após perícia grafotécnica "análise profunda sobre determinado manuscrito, em objetivo de certificar a autenticidade ou falsidade", ficou comprovada a falsificação da assinatura das notinhas pelo ex-empregado, gerando prejuízo de R\$ 696,00 (seiscentos e noventa e seis reais) e perda de clientes por quebra de confiança na empresa, pelos fatos, a juíza determinou que o trabalhador pagasse R\$ 2 mil a título de danos morais à empresa.

Diante dos casos práticos apresentados há de se refletir bastante a respeito dessa relação processual entre empregados e empregadores quer estejamos ou não diante de uma demanda de dano moral por ociosidade forçada ou não, pois no dizer de Thomas Hobbes "*homo homini lupus*", ou seja, "*o homem é o lobo do homem*".

Com isso é fácil de concluir que embora o trabalhador possa agir de má-fé junto ao empregador e isso também ser atribuído de forma reversa ao dano moral, esse foge do conceito apresentado de dano moral por ociosidade forçada, pois nesse hipótese a empresa não contribuiu para que o trabalhador fomentasse a desídia em seu ambiente de trabalho.

Para isso, há o que a doutrina chama de dano moral puro contra a pessoa jurídica, pois no ambiente do direito do trabalho, embora seja um pouco mais difícil de se ver no cotidiano trabalhista, é de se

admitir a responsabilização do empregado por dano moral puro causado ao empregador pessoa jurídica, conforme os exemplos já apresentados de má-fé contra as empregadoras.

4 O ÓCIO FORÇADO COMO EFEITO DA SUBORDINAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO PARTINDO DA ANÁLISE DO INSTITUTO DO ABUSO DE PODER.

A subordinação, extraída do artigo 3º da CLT, segundo a melhor doutrina trabalhista, constitui o requisito de maior relevância na caracterização do vínculo de emprego. Segundo GARCIA (2015. p. 11) significa que a prestação dos serviços é feita de forma dirigida pelo empregador, o qual exerce o poder de direção. O empregado, dessa forma, inserido na organização da atividade do empregador, deve seguir as suas determinações e orientações, estabelecidas dentro dos limites legais.

Para CAIRO JR (2015. p. 138) o empregado mantém uma relação de subordinação em face do seu empregador por intermédio de ordens genéricas ou específicas, o empregador dirige a prestação de serviços do trabalhador que, por conta disso, perde parte de sua liberdade de conduzir a sua atividade. Percebendo, o trabalhador, pela retribuição do seu trabalho o salário.

NASCIMENTO (1989. P. 103) assevera que, a subordinação corresponde ao pólo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se em suma, na "situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará"

DELGADO (2016. p.310) entende que a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômico ocidentais (servidão e escravidão). É a subordinação também o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o trabalho autônomo.

Diante de tais posicionamentos é importante salientar que a subordinação é o elemento determinante para se caracterizar a relação de emprego, pois via de regra, não importa a conceituação do contrato de emprego, mas somente a forma como o serviço é desenvolvido pelo obreiro, indicando assim se é ou não empregado se o mesmo for subordinado as ordens do empregador.

É a partir da identificação da subordinação que se pode verificar inúmeras situações fático-jurídicas próximas. Entre elas a incidência do dano moral por ociosidade forçada, pois só aos empregados

reside a possibilidade de serem assediados por essa forma de dano moral, uma vez que esses são dirigidos pelo empregador, por força do contrato de trabalho, não cabendo dessa forma a aplicação desse instituto pelo operador do direito ao trabalhador autônomo.

Em todo caso a subordinação hoje em dia vem dando lugar ao conceito de dependência do empregador ao empregado, fruto também da interpretação do princípio da alteridade e do próprio texto da CLT no artigo 3º.

De toda sorte, é a partir do poder de comando do empregador, que reside a subordinação do contrato de trabalho e dessa a dependência do empregado às ordens do primeiro sobre o segundo.

Com isso, podemos concluir que o empregador como responsável pelo risco direto do empreendimento pode e deve comandar as ações e omissões dos empregados, regulando-os para que os objetivos da empresa sejam devidamente atingidos.

Porém, esse direito de comando não é absoluto no ordenamento jurídico trabalhista quicá no âmbito do direito civil brasileiro. E é justamente do código civil brasileiro de 2002, que se extrai o artigo 187 que determina que também comete ato ilícito, o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social", conforme se pode ver no julgado do TRT da 14ª Região:

RECURSO ORDINÁRIO - DANO MORAL - ABUSO DE PODER - PODER DISCIPLINAR - O empregador, no exercício do poder disciplinar que lhe é inerente, deve pautar-se na observância do direito do trabalhador, e como tal, tratá-lo com respeito e dignidade, sem constrangimentos, o que inclui não expor os eventuais problemas funcionais do empregado aos demais colegas de trabalho, sob pena de abuso de direito e ser obrigado à indenização correspondente. O quantum contudo, deve observar os critérios de proporcionalidade e razoabilidade, para evitar enriquecimento sem causa [...] (TRT 14ª R. - RO 0062300-50.2009.5.14.0007 - 1ª T. - Relª Desª Fed. Elana Cardoso Lopes - Dje 30.03.2010, p.4).

Dessa forma, deixar o trabalhador sem suas atividades as quais esse fora contratado, fazendo uso do elemento da subordinação, que é fruto do seu poder de comando, corresponde a verdadeiro abuso de poder do empregador, por ter o poder de abalar profundamente o equilíbrio emocional do trabalhador, conforme demonstra o julgado abaixo do TRT da 3ª Região:

EMENTA: DANO MORAL - COLOCAÇÃO DO EMPREGADO EM INATIVIDADE INJUSTIFICADA - O empregador, ao manter o empregado em ociosidade injustificada, por mero capricho, descumpre uma das principais obrigações do contrato de trabalho, que é a de

proporcionar labor ao empregado e impõe a este um isolamento injusto e discriminatório, lesando-lhe a honra. Tal procedimento, evidentemente, extrapola o exercício regular do poder de comando do empregador e não guarda qualquer relação com a direção da prestação dos serviços. Trata-se de manifesta ofensa a direito de personalidade do trabalhador, a qual implica dever de reparar, com base nos 186 e 927 do Código Civil de 2002 e 5º, X, da CF/88. (Processo nº 00130-2007-037-03-00-7-RO, Órgão Julgador Segunda Turma, Relator Convocado Paulo Maurício Ribeiro Pires, data de publicação 13/07/2007 DJMG, página 10)

É oportuno não perder de vista que o Direito Civil Brasileiro, adota a teoria objetiva do abuso do direito, e essa é usada de forma subsidiária pelo processo trabalhista pela inteligência do artigo 769 da CLT. Tal instituto jurídico, entende que tanto faz se o agente ativo que abusou do seu poder de comando ao deixar o trabalhador em ociosidade forçada tinha ou não a intenção de o fazê-lo, o que importa é o resultado e a esse cabe o dever de reparar e a este o direito de ser indenizado.

Nessa senda, cabe ao agente passivo o dever de fazer valer seu direito à não ser submetido ao abuso do direito diretivo do empregador pela subordinação que lhe é atribuída pela força do contrato de trabalho, pois segundo a melhor doutrina trabalhista, há também abuso de direito quando o direito não é exercido de acordo com a finalidade social para a qual foi conferido, pois os direitos, segundo a concepção de Josserand, sendo citado por Melo (2015. p. 90): "são conferidos ao homem para serem usados de uma forma que se acomode ao interesse coletivo, obedecendo às suas finalidades, segundo o espírito da instituição".

Diante disso, o ócio forçado tanto por implicância do preposto da empresa para com o empregado quanto por qualquer outro motivo, gera o chamado "bullying" no ambiente de trabalho, merecendo ser devidamente reparado, vejamos:

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DEVER DE REPARAR. Assédio moral, "bullying" ou terror psicológico, no âmbito do contrato de emprego consiste na conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Assim, estará configurado pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes, com a finalidade específica de ocasionar um dano psíquico e social à vítima, marginalizando-a em seu ambiente de trabalho. Todavia, para se imputar ao empregador o dever de reparar o dano sofrido pelo

empregado (que se caracteriza pelo próprio evento), a conduta culposa ou dolosa deve ser comprovada, de forma insofismável, pelo empregado (art. 186 do Código Civil). (TRT-3 - RO: 00181201405103004 0000181-48.2014.5.03.0051, Relator: Emerson Jose Alves Lage, Primeira Turma, Data de Publicação: 18/07/2014 17/07/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 36. Boletim: Não.)

A CLT, é também clara quando disciplina o instituto do abuso de poder nas relações trabalhistas, sendo dentre outros o artigo 9º aquele que mais interessa ao tema em tela, como segue:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Por isso, assegura-se a jurisprudência de que por mais que caiba ao empregador o direito de poder demitir e contratar o trabalhador a qualquer momento, esse direito também não é absoluto, e não pode o trabalhador ser vítima de uma humilhação por simples abuso do poder do empregador.

DANO MORAL - ABUSO DE DIREITO - CONFIGURAÇÃO - o ato de despedir, albergado pelo poder potestativo conferido ao empregado, requer a observância das diretrizes e regras estabelecidas pelo ordenamento jurídico para a rescisão, bem como o cuidado patronal, para que não gere ofensa aos direitos da personalidade do trabalhador, descambiando para eventual abuso de direito, sob pena de ensejar dano moral à luz dos artigos 187 e 422 do CC. No caso, há provas de que a ré transformou o ato de dispensa da autora em evento público, com a participação de todos os empregados, inclusive dos que não seriam dispensados. Isso colocou a obreira diante de situação humilhante e vexatória caracterizando o dano moral passível de reparação civil. Sentença de origem que se mantém. Recurso ordinário da ré ao qual se nega provimento. [...] apelo patronal ao qual se nega provimento, no particular (TRT 23ª R. - RO 0116600-22.2009.5.23.0 -2ª T. - Relª Desª Fed. Beatriz Theodoro - Dje 10.11.2010, p. 23).

RESOLUÇÃO CONTRATUAL - AUSÊNCIA DE ELEMENTOS FÁTICOS-JURÍDICOS - LESÃO DA BOA-FÉ OBJETIVA - VULNERAÇÃO DA FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO - ABUSO DE DIREITO. Ainda que a dispensa sem justa causa seja ato imotivado, a volição do empregador não remota à injuridicidade; a proteção da Lei ao emprego procura restringir o exercício do direito subjetivo do empregado, que se exercido, é sancionado com o pagamento da indenização

respectiva (CLT, artigo 477). Destarte, a opção, pela resolução contratual sem elementos fático-jurídicos que a justifiquem, representa igualmente o exercício de um direito subjetivo. nesse caso, contudo, a pretensão é colidente com o princípio da boa-fé objetiva (CC, Art. 422), e atenta contra a função social do contrato, estribada no princípio da solidariedade (CF, art. 3º, inciso I). Configurando abuso de direito, nos moldes do CC, artigo 187 (TRT 02ª R. - RO 01273-2004-481-02-00-(20060924700) -8ª T. Rel. P/ o AC. Des. Fed. Rovirso aparecido Boldo - DOESP 28.11.2006).

Um bom exemplo do que acontece com o abuso de poder, ocorre quando além de colocar o trabalhador de escanteio em ociosidade, o preposto da empresa empregadora o assedia diretamente para que esse peça a demissão, esse exemplo de abuso de poder, corresponde a expressão "*com objetivo de desvirtuar*" contido no artigo 9º da CLT, pois a empresa transfere para o trabalhador a decisão que não é sua primeira opção, pois como é sabido, a manutenção do contrato de trabalho sempre é de interesse do trabalhador. Para tanto, o trabalhador pode pleitear na justiça a reversão do pedido de demissão para rescisão indireta do contrato de trabalho, foi o que aconteceu no julgado abaixo, trazido de forma ilustrativa:

RECURSO DE REVISTA - DANO MORAL - REVERSÃO DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA PARA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - PERSEGUIÇÃO DO EMPREGADO EM DECORRÊNCIA DE AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA - SÚMULA Nº 126 DO TST. O Tribunal Regional reverteu a dispensa por justa causa em rescisão indireta do contrato de trabalho, pois a prova dos autos demonstrou que a empresa perseguiu o empregado após o ajuizamento de reclamação trabalhista, deferindo, ainda, indenização por danos morais em decorrência da conduta ilícita do empregador. A pretendida revisão do decisum regional esbarra no exame da prova dos autos, pois amparada em argumentos contrários às assertivas constantes do acórdão regional, no sentido da inexistência de prova da rescisão indireta e dos danos causados ao reclamante, atraindo o óbice da Súmula nº 126 desta Corte. Recurso de revista não conhecido.

RECURSO DE REVISTA - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência do sindicato. Inteligência da Orientação Jurisprudencial nº 305 da SBDI-1 e das Súmulas nºs 219 e 329 do TST. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (TST - RR: 13939520115040661, Relator: Luiz Philippe Vieira de

Mello Filho, Data de Julgamento: 04/03/2015, 7ª Turma,
Data de Publicação: DEJT 06/03/2015)

Ainda em referência ao artigo 9º a CLT, esse tem como seu corolário, o Princípio da Primazia da Realidade que para o caso em tela, não importa se o contrato de trabalho informava que o trabalhador, contratado como gerente de compras, por exemplo de uma fábrica, tenha ficado durante dois ou três meses sem as devidas atividades, porque simplesmente era obrigado a cumprir o expediente sem nenhuma atividade para ser realizada - o que valerá para a justiça do trabalho serão o que aconteceu de fato e não o que está escrito na descrição de cargos e salários assim como no contrato de trabalho escrito firmado com o obreiro. Por isso, diante da avaliação do contrato de trabalho do exemplo citado acima, à relação de emprego, e dever do operador do direito verificar se corresponde realmente ao ocorrido no plano dos fatos, devendo prevalecer mesmo é a verdade real.

A CTL no artigo 474 *cuput* também nos dá outro claro exemplo de que o abuso de poder diretivo do empregador sobre o empregado não é tolerado pela legislação trabalhista em vigente. Pois segundo esse comando infraconstitucional a suspensão do empregado por mais de trinta dias consecutivos, importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

Dessa forma é possível observar que a lei trabalhista concede o poder do empregador de suspender o empregado de suas funções por motivo disciplina, porém uma vez excedido os período de trinta dias, tem-se o exercício abusivo do poder disciplinar pelo empregador, importando em motivo para a despedida indireta pelo empregado.

A respeito da despedida indireta, já tratamos do tema quando concluímos que perder o emprego para o trabalhador é motivo de pânico, sendo considerado *ultima ratio* pois é do trabalho que ele garante o sustento de suas necessidades básicas e que sem o trabalho o obreiro fica sem sua autoestima e sem sua dignidade.

Em todo caso, o empregado uma vez questionando a aplicação da referida medida disciplinar, e obtendo a sua invalidação em juízo, estar-se-à por certo a frente de situação em que não ocorreu a prestação do serviço, pois o mesmo estava suspenso de suas atividades, porém os vencimentos salariais do período passam a ser devidos com a respectiva condenação judicial. Assim, o caso passa a ser de interrupção contratual.

Com isso é possível previamente concluirmos que se suspender o empregado por mais de trinta dias é abuso de poder para a lei laboral brasileira, então por analogia, deixar o trabalhador em ociosidade forçada, contaminando seu meio ambiente de trabalho também o é.

A título ilustrativo, vemos que esse instituto do abuso de poder também ocorre quando determinada relação de trabalho, em gênero, existe ou não a um vínculo de emprego, pois nem sempre a face atribuída a isso na contratação corresponde a realidade. Isso porque pode acontecer que mesmo no acordo de vontade entre trabalhador e empregador quanto a atividade laborada, as partes acordem

que não se trata de relação de emprego. Porém por meio do instituto do contrato realidade, deve prevalecer o reconhecimento do vínculo de emprego, uma vez presente seus itens constantes nos artigos 2º e 3º da CLT.

Nesse sentido, o Código de Defesa do Consumidor é usado no processo trabalhista quando adotou que o "juiz poderá desconsiderar a personalidade jurídica da sociedade quando, em detrimento do consumidor, houver abuso do direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social. E pronto, uma vez, provado que o empregador, através de seus prepostos abusaram do poder de seu poder econômico, de comando e disciplina contra o trabalhador é possível a pessoa de seus sócios responderem diante da desconsideração da personalidade jurídica destes, passando dessa forma a punir aqueles que abusaram do poder de comando para, por exemplo efetuar uma contratação irregular de trabalhador.

Para que possa ocorrer toda via o incidente de desconsideração da personalidade jurídica da empresa empregadora, e até mesmo para casos que tramitem fora do ambiente da Justiça do Trabalho, a terceira turma do Superior Tribunal de Justiça, reiterou que são necessários a existência de requisitos objetivos e subjetivos. Onde os primeiros estão relacionados ao reconhecimento da insuficiência patrimonial do devedor. Já no segundo, ou seja, os requisitos subjetivos, estão relacionados a confusão patrimonial ou o desvio de finalidade.

Para o segundo requisito por exemplo, pode ser aplicado quando um empregador é condenado ao pagamento de valor por dano moral e a empresa não dispõem de recursos para garantir o juízo, embora seus donos tenham se valido do patrimônio desta como se fossem titulares de direito.

Nesse caso determina o Código Civil em seu artigo 50 aplicado ao processo do trabalho por força do artigo 769 da CLT:

Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica

Requisitos já devidamente ratificados pelo informativo 0462 Período: 7 a 11 de fevereiro de 2011, a saber:

DESCONSIDERAÇÃO. PESSOA JURÍDICA.
REQUISITOS.

A Turma negou provimento ao recurso especial e reiterou o entendimento de que, para a desconsideração da pessoa jurídica nos termos do art. 50 do CC/2002, são necessários o requisito objetivo insuficiência patrimonial da devedora e o requisito subjetivo desvio de

finalidade ou confusão patrimonial. Precedentes citados: REsp 970.635-SP, DJe 1º/12/2009; REsp 1.200.850-SP, DJe 22/11/2010, e REsp 693.235-MT, DJe 30/11/2009. REsp 1.141.447-SP, Rel. Min. Sidnei Beneti, julgado em 8/2/2011.

Dessa forma, uma vez condenada a empresa por assédio moral por ócio forçado e dependendo do valor da condenação essa não disponha de recursos para arcar com o pagamento ao trabalhador, haverá a possibilidade de seus sócios serem responsabilizados.

4.1 - Do Dano Moral Por Ócio Forçado na Fase Pós-Contratual.

Normalmente o preposto do empregador usando do seu poder de comando, como vimos, isola o trabalhador de suas atividades deixando-o em ociosidade forçada para que esse se decida por pedir demissão arcando assim com os riscos financeiros de suas conseqüências. Ocorre que como toda relação humana, o processo de demissão de um empregado, muitas das vezes é carregado de carga emocional de ambos os lados, sobre tudo quando a parte hipossuficiente é obrigada por determinadas circunstâncias a optar pelo rompimento.

Então pode, e na maioria das vezes há, afrontas aos direitos personalíssimos do empregado também na fase pós-contratual, pois há situações em que o empregado posto em ociosidade forçada não cedeu às pressões e esperou que a iniciativa de ser demitido partisse mesmo da empresa. Nesse caso, não é raro que o empregador passe a não apresentar boas referencias do empregado a um novo empregador, ou até mesmo denegrir sua imagem no mercado de trabalho, atribuindo ao mesmo fatos inverídicos de sua conduta como empregado da empresa.

Foi o que aconteceu com um empregado, que após ser demitido da empresa, passou a receber como referencias dessa que o mesmo ao longo dos anos em que esteve trabalhando naquela, teria "dado problemas", dificultando assim sua recolocação no mercado de trabalho. A reclamação trabalhista tramitou no TRT da 8ª Região o qual julgou procedente o pedido de indenização por danos morais e materiais do empregado, se não vejamos:

DIFAMAÇÃO DO EX-EMPREGADO. CONFIGURAÇÃO. DANOS MATERIAIS E MORAIS. "uma das investigações mais difíceis refere-se à comprovação de informações desabonadoras em face do empregado que, por litigar na Justiça do Trabalho (muitas vezes por estratégia do próprio empregador, que sequer vem pagando regularmente verbas rescisórias, transformando a Justiça do trabalho em instrumento de redução de créditos trabalhistas e, por conseguinte, tributários), sofre discriminação ao tentar ser reinserido no mercado de trabalho, numa evidente violação aos arts. 1º, III; 3º, I e IV; e 5º, XXXV (acesso ao Judiciário), da CF/88; e

Convenção da OIT n. 111, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 62,150, de 19 de janeiro de 1968" (PARECER DO MPT DA 18ª REGIÃO). Comprovado que o reclamado divulgou e tornou público que o reclamante teria lhe dado "problemas", resta configurada a atitude difamatória, que vem a ser toda imputação de fato que atente contra a honra ou boa fama de uma pessoa. E a difamação fere a estima, o apreço de que goza o empregado em seu meio social e que é o bem jurídico tutelado. E se essa difamação impede o trabalhador de conseguir novo posto de trabalho, surge o dano material. Presentes os requisitos ensejadores da obrigação de indenizar material e moralmente. Recurso acolhido parcialmente. (TRT-18 167200810218009 GO 00167-2008-102-18-00-9, Relator: KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, Data de Publicação: DJ Eletrônico Ano III, Nº 3, de 09.01.2009, pág. 12.)

Em outro caso, o ex-empregador, foi até o novo trabalho do empregado, não conformado com sua recolocação no mercado de trabalho, e o difama perante o novo empregador, o que gerou sua demissão, vejamos:

DANO MORAL. DIFAMAÇÃO PRATICADA POR EX-PATRÃO CONTRA EX-EMPREGADO. Prova autuada que convence acerca da configuração do ilícito. Ex-empregador que, em razão de ser demandado no juízo trabalhista, se dirige ao local do novo trabalho do ex-empregado e o difama, acarretando a perda do emprego. Sentença mantida pelos seus próprios fundamentos. Recurso desprovido. Unânime. (Recurso Cível Nº 71000804229, Primeira Turma Recursal Cível, Turmas Recursais, Relator: João Pedro Cavalli Junior, Julgado em 16/03/2006) (TJ-RS - Recurso Cível: 71000804229 RS, Relator: João Pedro Cavalli Junior, Data de Julgamento: 16/03/2006, Primeira Turma Recursal Cível, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 21/03/2006)

MELO (2015. p. 147) informa que é também comum de ser encontrado, embora difícil de ser provado perante a justiça do trabalho em sede de reclamação trabalhista, as chamadas listas negras. Nessas os empregadores fazem constar informações desabonadoras sobre seus ex-empregados, por diversos motivos, sobre tudo por aqueles que ingressam na justiça do trabalho, para reconhecimento de seus direitos, tal pratica segundo o mencionado autor "ferem de morte diversos direitos fundamentais".

AGRAVO DE INSTRUMENTO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPENSAÇÃO POR DANO MORAL. INCLUSÃO DO RECLAMANTE EM "LISTA NEGRA" DOS TRABALHADORES QUE AJUIZARAM AÇÃO CONTRA A RECLAMADA. AÇÃO ATUAL AJUIZADA CONTRA A TOMADORA DE SERVIÇOS. AÇÃO ANTERIOR CONDENANDO

SUBSIDIARIAMENTE A RECLAMADA. REPONSABILIDADE PÓS-CONTRATUAL. PROVIMENTO. Por prudência, ante uma possível violação do artigo 114, VI, da Constituição Federal, impõe-se o processamento do agravo de instrumento. Agravo de instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPENSAÇÃO POR DANO MORAL. INCLUSÃO DO RECLAMANTE EM "LISTA NEGRA" DOS TRABALHADORES QUE AJUIZARAM AÇÃO CONTRA A RECLAMADA. AÇÃO ATUAL AJUIZADA CONTRA A TOMADORA DE SERVIÇOS. AÇÃO ANTERIOR CONDENANDO SUBSIDIARIAMENTE A RECLAMADA. REPONSABILIDADE PÓS-CONTRATUAL. PROVIMENTO. Na hipótese dos autos, o egrégio Tribunal Regional consignou expressamente que carece de competência para processar e julgar a presente demanda, pois o reclamante ajuizou a presente demanda apenas contra a empresa tomadora de serviços, na qual pretende que seja condenada ao pagamento de compensação por dano moral em razão da inclusão do seu nome em uma "lista negra" com o nome dos trabalhadores que litigaram contra a reclamada, o que impediria sua contratação com outras empresas. Ocorre que a causa de pedir da petição inicial diz respeito ao dano surgido após a condenação subsidiária da reclamada em ação anteriormente ajuizada pelo reclamante. Assim, o exame da alegada inclusão do reclamante em uma "lista negra" dos trabalhadores que promoveram ação contra a reclamada, traduz hipótese jurídica que se insere no rol de competências da Justiça do Trabalho, por se tratar de reponsabilidade pós-contratual de empresa tomadora de serviços condenada subsidiariamente em ação trabalhista anterior. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 1448005520105230051, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 29/04/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015)

Dessa forma, é cabível mencionar que o Código Civil em seus artigos 186 e 187 usados em concomitância com o artigo 927, classifica como ato ilícito a prática de obstar o empregado a se recolocar no mercado de trabalho, vejamos:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e 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, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Isso porque como visto ao longo deste, o trabalho é considerado pela Carta de 1988 como direito social, além de direito da dignidade da pessoa humana, artigo 1º III dessa. Podendo ocasionar dessa forma, para o ex-empregado o direito de pleitear tanto o dano material (pela injusta discriminação e pelo sentimento de frustração quanto a uma legítima expectativa).

CONCLUSÃO

Do magistério de REALE (2003 p.19) em sua "Teoria Tridimensional do Direito", esse é composto de normatividade, dos valores e associado aos fatos sociais. Dessa forma, o catedrático entende que, nenhuma teoria jurídica é válida se não apresenta pelo menos dois requisitos essenciais, entre si intimamente relacionados: o primeiro consiste em atender às exigências da sociedade atual, fornecendo-lhe categorias lógicas adequadas à concreta solução de seus problemas; o segundo refere-se à sua inserção do desenvolvimento geral das ideias, ainda que os conceitos formulados possam constituir profunda inovação em confronto com as convicções dominantes.

Baseado na lição de Miguel Reale e dos casos práticos analisados, é possível entender que o ócio forçado é uma realidade; um fato social no qual embora difícil de ser provado não é impossível de ser punido de forma pedagógica pela justiça do trabalho. E disso essa não pode se desincumbir, considerando essa prática de abuso de poder diretivo como "mero dissabor da vida em sociedade" pois a mesma afeta não somente a auto estima e o psiquê do trabalhador, mas contamina toda sua vida no meio social e profissional no qual o mesmo esta inserido.

Nessa senda, cabe ao órgão do poder judiciário, analisar todos os sinais da presença do instituto do ócio forçado, considerando sim suas máximas de experiências, mas também desconfiando delas quando os sinais da presença da não presença do ócio forçado parecerem apenas óbvios, porém não robustos o suficientes para serem considerados totalmente inexistentes.

Isso porque, como visto pelo Princípio da Continuidade da Relação de Emprego essa sempre será favorável ao trabalhador, pois é do trabalhado que o mesmo retira sua dignidade e sendo assim, não trabalhar ou se manter no ócio, não seria a princípio interesse desse efetivamente, conforme preceitua a Súmula 212 do TST.

Nessa senda, é importante analisar que o trabalhador que bate as portas do Poder Judiciário Trabalhista, depois de ter pedido demissão por não agüentar mais as pressões e humilhações do ócio forçado, na verdade foi vítima da desinformação e merece, se provado, ter seu pedido de demissão revertido em rescisão indireta do contrato de trabalho, pois a final trata-se de culpa do empregador e esse precisa ser responsabilizado pelos danos que gerou a vida do obreiro, pelo descumprimento do contrato de trabalho, que supõe que haja a devida contra prestação do trabalhador laborando pela sua remuneração.

Não houve a pretensão com o trabalho apresentado de apresentar conceitos formulados nestes pudessem constituir profunda inovação em confronto com as convicções dominantes, conforme doutrina Reale, mas almejou-se pelo menos despertar, para a análise da fragilidade das provas, dos riscos de se dizer o direito por parte do órgão judicial baseado somente em meios comuns como simples testemunhos para caracterizar o ócio forçado, pois como visto são meios frágeis e nem sempre exprimem a realidade dos fatos.

Porém, por certo de que pensar o ócio forçado e atribuí-lo como dano moral ao trabalhador, ainda que haja a possibilidade de ação reversa deste contra esse no mesmo sentido, foi tarefa que pareceu simples, porém necessitou de profunda análise de outros institutos como do requisito da subordinação do contrato de trabalho, e derivando desse o abuso de poder diretivo e disciplinar do empregador, fontes claras de que até as provas podem ser tendenciosas ao instruir a audiência trabalhista por tais.

Em suma, como fato social, o ócio forçado é responsável por danos irreparáveis a vida do trabalhador e coibir é tarefa do operador de direito trabalhista moderno.

REFERENCIAS

ANDRADE, Paula. Empregada do SEBRAE Ganha Indenização Após Ser Colocada em Ociosidade Forçada, Brasília: TST, 2015. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/mais-lidas/-/asset_publisher/P4mL/content/empregada-do-sebrae-ganha-indenizacao-apos-ser-colocada-em-ociosidade-forcada?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fmais-lidas%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_P4mL%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3D_118_INSTANCE_rnS5__column-2%26p_p_col_count%3D1>

ARAÚJO, Luiz Carlos. Assédio Moral. São Paulo: Migalhas, 2010. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI116724,21048-Assedio+moral>>. Acesso em: 12 de fevereiro de 2016.

BALDO, Cáren Cecília. Trabalhador morre ao ser demitido, e justiça condena empresa a indenizar família. São Paulo: Editora do Espaço do Trabalhador, 2015. Disponível em: <<http://diariogaucha.clicrbs.com.br/rs/dia-a-dia/noticia/2015/08/trabalhador-morre-apos-ser-demitido-e-justica-condena-empresa-a-indenizar-familia-4830172.html>>. Acesso em: 11 de setembro de 2016.

BELLATI, Ana Paula. Perder um Emprego pode Ter Impactos na Saúde Física e Mental. São Paulo: Minha Vida, 2016. Disponível em: <<http://www.minhavidacom.br/bem-estar/materias/17440-perder-um-emprego-pode-ter-impactos-na-saude-fisica-e-mental>>. Acesso em 11 de setembro de 2016.

DIAS, Aliny Mary. Risco de Suicídio entre Trabalhadores é Maior pela Falta de Diálogo . Campo Grande. 2014. disponível em <<http://www.campograndenews.com.br/cidades/capital/risco-de-suicidio-entre-trabalhadores-e-maior-por-cao-da-falta-de-dialogo>> Acesso em 12 de Novembro de 2016.

CESARIO, João Humberto Cesário. Provas no Processo do Trabalho: De acordo com o Novo Código de Processo Civil. Cuiabá: Instituto JHC. 2015, p.71

CHAVES, Antonio. Tratado de Direito Civil. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1985, v3, p. 634.

CALAMANDREI, Pietro. Eles, os juízes, vistos por uma advogado. São Paulo: Ed. Martins Fontes, 2000, p. 10.

CAIRO JR, José, Curso de Direito do Trabalho, 10ª. ed. Salvador - Bahia: Editora Juspodivm, 2015, p.137.

DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 15ª. ed. São Paulo: Ed. LTR 2016. p.310.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação. 2. ed. São Paulo/SP: LTr, 2007, p. 182.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, CLT comentada. Rio de Janeiro: Ed. Forense; São Paulo: Método, 2015. p. 11

STEIN, Lilian. Falsas memórias. São Paulo: Artmed - ed. Digital 2010. p.13.

MELO, Nehemias Domingos. Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência. 3ª. ed. São Paulo/SP: Editora Atlas, 2015, p. 20 e 21.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Iniciação ao direito do trabalho, 14ª ed. São Paulo, LTR, 1989, p.103

PEREIRA, Caio Mário da Silva. responsabilidade civil. 6ª. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1995

PRADO, Lídia Reis de Almeida. O juiz e a emoção: aspectos da lógica judicial. 4ª. ed. Campinas - SP: Editora Millennium, 2008, p. 20.

REALE, Miguel. Teoria Tridimensional do Direito - Teoria da Justiça , Fontes e Modelos do Direito. 2003. Ed. Estudos Gerais - coleção: Serie Universitária. Lisboa Portugal. p. 10

SANTOS, Antonio Jeová. Dano Moral Indenizável. 5ª . ed. Salvador: Juspodivm, 2015. p. 1 e 2.

SANDEL, Michel J. Justiça - o que é fazer a coisa certa. Michel J. 15º. ed. - Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira, 2014. p. 75.

SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 607.

SUSSEKIND, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho. 8ª. ed. Rio de Janeiro: Folha Carioca Editora, 1981, p.115.

TROMPS, SANTOS, NASCIMENTO ADVOGADOS TRABALHISTAS, Tipos de Provas. São Paulo: 2015. Disponível em <<http://www.advogadostrabalhistas.com/tipos-de-prova.html>>

WILLERS JUNIOR, Laudir Roque. A Falibilidade da Prova Testemunhal. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF, 2012. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.35518&seo=1>>. Acesso em: 14 nov. 2015.