

DANO MORAL COLETIVO NA TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA

DAÑO MORAL COLECTIVO EN LA TERCERIZACIÓN ILÍCITA

Luis Felipe do Nascimento Moraes¹

SUMÁRIO: Introdução; 1 O dano moral coletivo no direito do trabalho; 2 A terceirização ilícita como exemplo de conduta típica do dano moral coletivo na seara trabalhista; 3 A descaracterização do dano moral coletivo; 4 Fixação do quantum indenizatório do dano moral coletivo; Considerações Finais; Referências das Fontes Citadas.

RESUMO

A prática reiterada e genérica de sonegar os mais básicos direitos trabalhistas define o dano moral coletivo na seara do contrato de trabalho, uma vez que repercute não só sobre os trabalhadores diretamente envolvidos como sobre toda a sociedade. O Ministério Público do Trabalho através de ações civis públicas pleiteia não só a inibição desta conduta, como a sua reparação em indenizações que devem ser moderadas oriundas de sentenças trabalhistas que em base a provas concretas quantifiquem condenações de caráter pedagógico buscando o respeito a ordem jurídica, especialmente no continente as terceirizações que podem gerar responsabilidade não só às empresas de prestação de serviço, mas também aos tomadores de serviço.

PALAVRAS-CHAVE: Dano moral coletivo; Terceirização; Direito do Trabalho.

RESUMEN

La usual negación de los más básicos derechos del trabajo, sirven para definir el daño moral colectivo en el contrato de trabajo, ya que afectan no sólo a los trabajadores, pero a toda sociedad. La Fiscalía del Trabajo por medio de acciones civiles públicas piden no solamente que se paralicen tales conductas, pero también la reparación com indemnizaciones que deben ser moderadas y derivadas de sentencias de los Juzgados de lo Social que em base a evidencias

¹Advogado, Doutor pela Universidade de La Corunha (Espanha), Professor de Direito e Processo do Trabalho dos Cursos de Pós-Graduação UNIVILLE – Joinville/SC. E-mail: lfmadv@terra.com.br.

sostenibles cuantifiquen los fallos que deben servir de ejemplos para que se busque el respecto a la orden jurídica, especialmente en cuanto a la subcontratación que puede dar causa a la responsabilidad no sólo de las compañías de subcontratación, pero también a los contratistas.

PALABRAS CLAVE: Daño moral colectiva; Outsourcing, la Ley de Empleo.

INTRODUÇÃO

O dano moral coletivo, nos últimos anos, é tema que o Judiciário Trabalhista tem enfrentado de forma freqüente nos últimos anos, seja por problemas decorrentes de inspeções de competência dos Auditores Fiscais do Trabalho em locais de trabalho de empresas, que a seu turno acaba por provocar a intervenção judicial do Ministério Público do Trabalho através de ações civis públicas, seja de pela impetração por parte dos sindicatos de ações buscando a tutela coletiva de seus representados.

As referidas ações, por vezes, apresentam pedidos não razoáveis e desproporcionais, na ótica dos reclamados, que contestam não só a ocorrência dos atos infratores, como a sua gravidade para fundamentar pedidos que podem implicar na instabilidade financeira e causar um menoscabo na imagem das empresas frente a clientes, fornecedores e a sociedade em geral.

A definição do que consiste o dano moral coletivo, no que concerne a condutas tipificadoras, necessidade de prova dos atos infratores, quantificação de eventuais indenizações e sua reversão para fundos públicos, conformam o objeto do estudo que ora se apresenta, que ante a algumas publicações de corte acadêmico e principalmente perante a análise da jurisprudência trabalhista, visa elencar alguns critérios objetivos para um maior aprofundamento sobre o dano moral coletivo, especialmente no que concerne a uma prática muito difundida no mercado de trabalho brasileiro que é a terceirização e seus limites legais.

1 O DANO MORAL COLETIVO NO DIREITO DO TRABALHO

Introdutoriamente se observou a importância e atualidade acerca do dano moral coletivo, nos cabe agora nos aproximar ao ideário teórico jurídico que tenta sistematizar o tema.

Neste sentido, nos parece relevante traçar alguns critérios terminológicos sobre o assunto, fazendo uso das palavras de Carlos Alberto Bittar Filho²,

Dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos.

²Revista de Direito do Consumidor nº 12, out/dez-94, p. 45-61, Ed. Revista dos Tribunais:

Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico: quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial. (grifos não integram o original).

Nossa Constituição Federal em seu Título I acolhe nos artigos 1º e 3º, os princípios de: cidadania, dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, no intuito de construção de uma sociedade livre, justa e solidária. No Título II, artigos 5º ao 17, definiu os Direitos e Garantias Fundamentais, sendo de se destacar os direitos e garantias previstos nos Capítulos I e II, que podem e devem ser compaginados com o contrato de trabalho³.

Ou seja, a partir de uma fundamentação constitucional, onde a defesa dos valores do indivíduo podem e devem ser ampliados para estes mesmos indivíduos quando componentes da comunidade ou coletividade, temos que os danos coletivos podem alcançar a "toda uma coletividade, ou aos indivíduos integrantes de uma comunidade, ou danos causados a uma pessoa jurídica, com reflexo nos seus membros componentes"⁴.

Assim o dano coletivo, ocorre na proporção em que os interesses coletivos se materializam como síntese dos interesses individuais, transcendendo e alcançando os direitos da personalidade. Isto é, se entende que a coletividade também pode ser vítima de dano moral.

No âmbito trabalhista, a prática reiterada e genérica de sonegar os mais básicos direitos trabalhistas define o dano moral coletivo na seara do contrato de trabalho, uma vez que repercute não só sobre os trabalhadores diretamente envolvidos como sobre toda a sociedade, que por sua vez em face a Constituição Federal e a CLT, observa a violação de valores sociais normatizados, cabendo, então, falar-se em lesão a interesses metaindividuais juridicamente relevantes, em todas as suas modalidades: difusos, coletivos ou individuais homogêneos⁵.

Ou seja, atos que violem às normas trabalhistas e resultem indignação, repulsa e comoção social de forma relevante, com graves conseqüências para a coletividade ou para uma pluralidade de trabalhadores e possam gerar rompimento de seu equilíbrio social, patrimonial e cultural, qualifica a conduta como tipificadora do dano moral coletivo.

É de se salientar ainda que, o objeto da reparação, pode ser de natureza não pecuniária (adequação da conduta do infrator às exigências legais, mediante a

³MORAES, Luis Felipe do Nascimento. Elementos para o exercício da liberdade de expressão e do direito à informação pelos trabalhadores, *Crítica Jurídica – Revista Latinoamericana de Política, Filosofia y Derecho*, nº. 19, 2001, (México-Brasil).

⁴PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Responsabilidade Civil*, Ed. Forense, 1991.

⁵MAZILLI, Hugo Nigro. A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor e outros interesses difusos e coletivos, 13ª. Ed, São Paulo: Saraiva, 2001, p. 41-55.

condenação em obrigações de fazer ou de não fazer), ou pecuniária (condenação ao pagamento de indenização).

Cabendo inclusive indenizações com o fim punir o infrator e compensar a coletividade de trabalhadores lesada ou a sociedade reversível a um fundo público (artigo 13 da Lei n.7.347/85), como pode ser o Fundo de Amparo ao Trabalhador (adiante, FAT, instituído para proteger o trabalhador contra as conseqüências do desemprego), dentro de uma concepção jurídica mais social, priorizando o aspecto transindividual.

A reparação pela violação ao acervo normativo trabalhista possui efeito punitivo e inibitório da prática de condutas futuras por parte dos empregadores.

Mais ainda, a reparação pelas lesões a interesses difusos e que possam alcançar a sociedade como um todo, não exclui e não se confunde com eventuais reparações individuais que venham a ser impostas em ações de cunho individual que podem ser impetradas pelos trabalhadores afetados.

Sendo, possível, portanto indenizações pelo dano causado a empregados individuais em reclamações individuais, e condenações judiciais por idênticos fatos compondo um dano coletivo.

2 A TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA COMO EXEMPLO DE CONDUTA TÍPICA DO DANO MORAL COLETIVO NA SEARA TRABALHISTA

Nas hipóteses concretas de danos morais coletivos, podemos exemplificar, não exaustivamente: a ocorrência de trabalho em condições análogas às de escravo ou as obrigações de fazer e não fazer relativas ao meio-ambiente de trabalho rural; apenas para dar alguns exemplos. São fatos que estão gerando não só a tutela das autoridades competentes trabalhista, mas também a sua conseqüência como a ampla defesa e contraditório de empregadores e a necessária prestação jurisdicional do Judiciário Trabalhista.

Neste sentido, das várias hipóteses lançadas pelos juristas e pela jurisprudência, nos centraremos naquela que consideramos algo muito freqüente no cotidiano trabalhista nacional que é a terceirização. Ou melhor, dito, a terceirização ilícita como hipótese concreta de dano moral coletivo, onde tentaremos aprofundar um pouco mais esta espécie de dano moral coletivo.

A terceirização aparece para a patronal, entre outras hipóteses, como uma forma de ofertar mais foco e qualidade na sua atividade-fim, atrelando a esta qualidade administrativa um apelo econômico que é a tentativa da redução de custos trabalhistas com a adoção desse sistema.

Assim como, dentro de uma análise sócio-trabalhista, na busca da produção de um maior número de postos de trabalho, combatendo o desemprego e aumentando a formalidade no mercado de trabalho, com a anotação por parte

das empresas prestadoras de serviços, não só da carteira de trabalho destes trabalhadores, mas principalmente na inscrição destes empregados no sistema do FGTS e nas contribuições previdenciárias.

Tal constatação de cunho empresarial e público encontra uma grande lacuna legal no sistema trabalhista, uma vez que não há lei que defina de forma específica e direta o que se trata de uma legalização lícita ou de uma definição legal de terceirização ilícita, o que efetivamente poderá ser enquadrado como uma regular atividade-meio que poderia ser terceirizada de forma eficaz e regular.

Mais do que se falar em lei específica, os tribunais trabalhistas lidam com a questão através de um acervo normativo, onde a Súmula n. 331 do TST aparece em toda a sua plenitude, e logo de forma acessória leis como a Lei nº 6.019/74, artigo 9º da CLT e como legítima o artigo 8º da CLT, uma robusta doutrina jurisprudencial e acadêmica que auxilia ao Magistrado Trabalhista apresentar em forma de sentença as suas convicções sobre a terceirização no Brasil atual.

Consoante às posições acadêmicas sobre o tema, temos a posição de Maurício Godinho Delgado⁶, que afirma sobre a terceirização:

Para o direito do trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a estes os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. O modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante **é francamente distinto do clássico modelo empregatício**, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral. Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) **traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história**. Por se chocar com a estrutura teórica e normativa original do Direito do Trabalho esse novo modelo sofre restrições da doutrina e jurisprudência justralhistas, **que nele tendem a enxergar uma modalidade excetiva de contratação de força de trabalho**. (grifos não integram o original).

⁶DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, LTr, p. 417-418.

Ainda fazendo uso da produção acadêmica para auxiliar na definição de terceirização ilícita, temos a posição de Thiago Milanez Andraus⁷:

Empregador é a empresa (art. 2º da CLT) e empresa é a atividade econômica organizada (com concatenação de capital, mão-de-obra, insumos e tecnologia) para a produção ou circulação de bens ou serviços. Eventuais expedientes tendentes a burlar tal disposição são nulos de pleno direito (art. 9º da CLT), configurando-se a fraude. Assim, do que se viu até aqui, é natural concluir que a terceirização será irregular sempre que a pessoa à qual o empregado estiver formalmente vinculado não corresponder a verdadeiro empresário, no sentido técnicojurídico- econômico da expressão. Ante os casos concretos de terceirização que se apresentam, é necessário perquirir se a pessoa que registra os empregados realmente desenvolve atividade econômica, concatenando os fatores de produção, detendo insumos, tecnologia, capital, até para que haja um acervo a garantir os créditos dos trabalhadores. O capitalista deve, ainda, arcar com os riscos dessa atividade, não só porque o art. 2º da CLT assim dispõe, mas principalmente porque risco e lucro são duas faces de uma mesma moeda; quem não arca com aquele não pode almejar este. Assim, quem não conta com capital, insumos e tecnologia próprios, apenas se insere entre o tomador de serviços e o trabalhador, não pode ser considerado verdadeiro empresário e, portanto, verdadeiro empregador; é mero intermediário de mão-de-obra, travestido de empresário. No máximo, poderia ser considerado um preposto do empregador, que vem a ser a empresa no contexto dentro do qual os serviços são prestados, havendo nesse caso subordinação estrutural. Em sentido contrário, uma pessoa física ou jurídica empresária pode validamente terceirizar determinadas atividades desde que isso não implique esvaziamento de sua própria empresa e desde tal atividade passe a constituir-se em empresa a ser exercida por terceiros.(grifos não integram o original).

Ainda para dar fundamento ao que nos referimos antes sobre robusta doutrina jurisprudencial, temos que os tribunais trabalhistas assim dispõem sobre a subordinação na terceirização⁸:

TERCEIRIZAÇÃO E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL – No exercício da função de instalador/emendador de cabos telefônicos, o autor exercia função perfeita e essencialmente inserida nas atividades empresariais da companhia telefônica (TELEMAR). **E uma vez inserido nesse contexto essencial da atividade produtiva da empresa pós-industrial e flexível, não há mais necessidade de ordem direta do empregador, que passa a ordenar apenas a produção. Nesse ambiente pós-grande indústria, cabe ao trabalhador ali inserido habitualmente apenas 'colaborar'.** A nova organização do trabalho, pelo

⁷A Terceirização de Serviços à Luz do Conceito de Empregador/Empresa: Superação do Critério Atividade-fim/Atividade-Meio na Detecção de Fraudes às Relações de Trabalho. Publicado na Revista do MPT de Santa Catarina, nº3, p. 244-245.

⁸TRT/3ª Região. Processo 00059-2007-011-03-00-0 (RO). Data de Publicação 03/08/2007. DJMG. p. 4. Órgão Julgador Primeira Turma. Relator Convocado José Eduardo de Resende Chaves Júnior.

sistema da acumulação flexível, imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores que prescinde do sistema de hierarquia clássica. Em certa medida, desloca-se a concorrência do campo do capital, para introjetá-la no seio da esfera do trabalho, pois a própria equipe de trabalhadores se encarrega de cobrar, uns dos outros, o aumento da produtividade do grupo; processa-se uma espécie de sub-rogação horizontal do comando empregatício. A subordinação jurídica tradicional foi desenhada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada. Nela prevalecia o binômio ordensubordinação. **Já no sistema ohnista, de gestão flexível, prevalece o binômio colaboração-dependência, mais compatível com uma concepção estruturalista da subordinação.** Nessa ordem de idéias, é irrelevante a discussão acerca da ilicitude ou não da terceirização, como também a respeito do disposto no art. 94, II da Lei 9.472/97, pois no contexto fático em que se examina o presente caso, **ressume da prova a subordinação do reclamante trabalhador ao empreendimento de telecomunicação, empreendimento esse que tem como beneficiário final do excedente do trabalho humano a companhia telefônica. Vale lembrar que na feliz e contemporânea conceituação da CLT "artigo 2º, caput - o empregador típico é a empresa e não um ente determinado dotado de personalidade jurídica. A relação de emprego exsurge da realidade econômica da empresa e do empreendimento, mas se aperfeiçoa em função da entidade final beneficiária das atividades empresariais.** (grifos não integram o original).

O colendo TRT Catarinense parece ter consolidado que "atividades-meio" são aquelas de índole complementar às da tomadora, levando-se em conta como finalísticas as atividades essenciais ao desenvolvimento do objeto empresarial⁹:

TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE-FIM. VÍNCULO DE EMPREGO COM AS TOMADORAS. RECONHECIMENTO. É permitida a contratação de trabalhadores por interposta pessoa, desde que não exerçam atribuições relacionadas à atividade-fim, **mas prestem serviços de apoio e complementares à atividade da empresa tomadora dos serviços.** Constatado que a atividade de venda de consórcios de automóveis está relacionada **à atividade que define a dinâmica empresarial das tomadoras de serviço,** forma-se o vínculo de emprego diretamente com elas. (grifos não integram o original).

Assim, a constatação de fraudes na terceirização, onde os trabalhadores são prejudicados em seus direitos mínimos, bem como a hipótese em que a tomadora de serviços transfere para as empresas contratadas na terceirização a responsabilidade por eventuais direitos pleiteados pelos empregados, ainda mais quando se utiliza, fraudulentamente, de empresas interpostas para execução de serviços ligados à sua atividade-fim temos a terceirização ilícita que pode alcançar a muitos trabalhadores, que podem ficar expostos as mais variadas espécies de situações de risco em seu trabalho, trazendo de forma geral uma precarização das relações de trabalho.

⁹ Acórdão 11055/2006 - Juíza Lília Leonor Abreu. Publicado no DJT/SC em 17-08-2006, p. 26.

Mais ainda, configurada a terceirização ilícita pode ocorrer que a “*tomadora de serviços*” seja considerada como efetiva “*empregadora*” e também responsável pelas irregularidades trabalhistas praticadas pela “*prestadora de serviços*”.

Ou seja, irregularidades cometidas pela “*prestadora de serviços*”, passariam a ser consideradas como também de responsabilidade da “*tomadora de serviços*”, na terceirização ilícita, infrações trabalhistas tais como: meio-ambiente de trabalho, segurança e saúde no trabalho, não pagamento de salários e contribuições de FGTS e INSS, apenas para citar alguns exemplos.

Isso ocorreria dentro de um pensamento que os danos praticados pela terceirização irregular, se deram em face dos direitos difusos e coletivos dos empregados, pelos erros de contratação da “*prestadora de serviço*” e equívocos na gestão e fiscalização do “*contrato de prestação de serviços*”, entre “*tomadora de serviços*” e “*prestadora de serviços*”, que a luz do direito do trabalho e no intuito de se fazer uma interpretação da Súmula n. 331 do TST para ampliar a tutela jurídica dos trabalhadores, seriam consideradas a “*prestadora*” e a “*tomadora de serviços*” como um “*empregador único*”.

Ou seja, a terceirização ilícita traria como consequência prejuízos presumidos e potenciais, tais como (apenas para exemplificar): a ausência de abrangência dos terceirizados nas normas coletivas negociadas em benefício dos empregados da “*tomadora de serviços*”; a quebra do vínculo de solidariedade entre trabalhadores vinculados ao mesmo empregador, por uma separação artificial entre empregados da “*tomadora de serviços*” e terceirizados; a inobservância de salários iguais para trabalhos iguais.

Tais danos podem ser judicializados pela atuação do Ministério Público do Trabalho em ações em defesa dos interesses difusos e coletivos dos trabalhadores que, através de interpostas pessoas, efetivamente colocam sua energia psicofísica à disposição do empreendimento do “*tomador de serviços*” (direitos coletivos *stricto sensu*), consoante o CDC, em seu artigo 81, incisos I e II.

Para a proteção dos citados direitos, pode-se acessar ao Judiciário Trabalhista visando à tutela preventiva, consubstanciada por meio de obrigações de fazer e não fazer, seja de ordem inibitória (tutelar situações futuras), ou reparadora de danos (já causados à coletividade).

A tutela inibitória, veiculada como tutela preventiva, possui o escopo de evitar o ilícito, razão pela qual se procura a antecipação da tutela jurisdicional, inclusive por meio de liminares (artigo 273 do CPC), visando impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito, e não apenas em uma tutela dirigida à reparação do dano, senão também por uma prestação jurisdicional que imponha um não fazer ou um fazer, conforme a conduta ilícita em jogo, seja denatureza comissiva ou omissiva, que pode ser imposto sob pena de multa (artigos 461 do

CPC e artigo 84 do CDC)¹⁰.

3 A DESCARACTERIZAÇÃO DO DANO MORAL COLETIVO.

Se anteriormente definimos o dano moral coletivo como síntese dos interesses individuais, na proporção em que os interesses coletivos se materializam transcendendo e alcançando os direitos da personalidade.

Entendemos que a prática reiterada e genérica de sonegar os mais básicos direitos trabalhistas pode definir o dano moral coletivo na seara do contrato de trabalho, uma vez que repercute não só sobre os trabalhadores diretamente envolvidos como sobre toda a sociedade.

Cabendo examinarmos que a lesão a interesses metaindividuais juridicamente relevantes, em todas as suas modalidades: difusos, coletivos ou individuais homogêneos, podem ser descaracterizados quando a observância aos preceitos constitucionais e da CLT são atendidos e provados pelo imputado "agressor".

Isto é, quando demonstra a não ocorrência voluntária ou culposa da degradação das condições de trabalho que implica em prejuízos para o trabalhador e para a coletividade e até mesmo para o Estado, o dano moral coletivo pode ser desconfigurado.

É necessário que se tenha em conta que o mercado de trabalho de uma sociedade capitalista está baseado na exploração do trabalho humano, porém tanto a Constituição Federal e a CLT tutelam que a referida exploração não seja nem abusiva, nem ilegítima.

O estudo jurisprudencial e doutrinário nos oferta alguns critérios para a caracterização (e a descaracterização) deste fenômeno, já que não será toda e qualquer violação a ordem jurídica trabalhista que conformará a gravidade e o desequilíbrio social capaz de fundamentar uma condenação por dano moral coletivo¹¹. Basta por observar o ingente número de processos trabalhistas que recebe por ano a Justiça do Trabalho e que têm em seus pedidos, questões afetas à saúde de trabalhadores, o que geraria uma banalização do pedido de dano moral coletivo¹².

¹⁰ MARINONI, Luiz Guilherme. Tutela Inibitória, São Paulo: RT, 2003. p.26-29.

¹¹ Neste sentido, vide: "DANO MORAL COLETIVO. INOCORRÊNCIA. Não se pode vincular à figura do dano moral coletivo toda e qualquer ofensa à ordem jurídica. A lesão dotada de potencial para ensejar um dano moral à coletividade deve revestir-se de características tais que comprometam o equilíbrio social, sob pena de entabular-se relação necessária entre a afronta à lei e a ocorrência do dano". Acórdão-6ªC RO 0000914-95.2010.5.12.0053. Juíza Lígia M. Teixeira Gouvêa. Publicado no DJT/SC em 17-08-2006, p. 26.

¹² Neste sentido: "DANO MORAL COLETIVO. INOCORRÊNCIA. Não é todo ato ilícito que gera dano moral coletivo, mas tão somente aquele que cause, indignação, repulsa e comoção social

O que se pretende punir com o pedido de dano moral é o abuso e há várias formas da abusividade da conduta dolosa do infrator se manifestar que poderiam ensejar o dano moral coletivo. Por óbvio, o empregador, ou melhor, o superior hierárquico é o principal objeto de análise em sua conduta para se apurar se os atos comissivos ou abusivos estão revestidos de abusividade para se configurar os atos danosos.

Porém, não é descabido imaginar que o ato pretensamente danoso tenha ocorrido por atos concorrentes ou exclusivos do subordinado, que busca manchar a imagem profissional de seu próprio chefe ou da empresa, praticando atos equivocados, induzindo a erros colegas e consumidores causando prejuízos imediatos a empresa, assim como propondo ações individuais ou instigando os sindicatos e o MPT a promover ações coletivas baseadas em premissas equivocadas (artigos 818 da CLT e 333 do CPC)¹³.

relevante, com conseqüências históricas para a coletividade e possam gerar rompimento de seu equilíbrio social, patrimonial e cultural (...). Com efeito, apesar de válida a premissa maior lançada no recurso (uma afronta à legalidade é, em última análise, uma afronta a toda a sociedade), não se mostra correta a conclusão a que chega, qual seja, a de que toda a violação ao ordenamento jurídico caracteriza dano moral coletivo, pois isso implicaria reconhecer que todo ato considerado ilícito geraria, por si só, um dano moral coletivo. TRT 12ª Região – RO n. 03500-2008-030-12-00-5 – Relator: Luiz Carlos Roveda - DOE: 29-07-2009.

¹³ NETO, Alfredo Rego Barros. Sentença publicada em 03-08-2010, 2ª Vara do Trabalho de Joinville-SC. Após recurso ordinário, nada foi reformado, conforme acórdão da 5ª. C de nosso TRT 12ª. Reg. (RO 00152-2009-016-12-00-9, Pub. no DOE TRT-SC em 03-06-11): "Das condições de trabalho: Sustenta o reclamante graves acusações em face das demandadas, aduzindo que lhe era imposto trabalho em situação degradante, em situação análoga à de escavo, aduzindo que não recebia pelos salários pactuados que eram consumidos por despesas com alojamento cobrado pela empregadora, sendo obrigado ainda a pagar pela comida fornecida e a fazer compras em mercado administrado pela empregadora. Afirma ainda a situação de total inobservância de normas regulamentadores de segurança e medicina do trabalho, com a sonegação de equipamentos de proteção individual e da imposição de aquisição do maquinário e ferramentas necessárias ao trabalho pelo próprio empregado. Narra ainda constantes situações de ameaça e constrangimento. As acusações absolutamente graves, conduzindo até mesmo à tipificação penal, razão pela qual deveriam ser tratadas com mais seriedade pelo próprio reclamante, sob pena de afrontar milhares de trabalhadores que efetivamente estão atualmente reduzidos à condição análoga à de escravo, atuando em situações degradantes, o que o conjunto probatório, desde o início do feito, demonstrou cabalmente não ser a realidade vivenciada pelo reclamante, que flagrantemente age de má-fé ao imputar ilícito penal ao empregador sem nada comprovar. A princípio, já dos fatos e documentos carreados com a própria inaugural, não se pode conceber como trabalhador equiparado a escravo aquele que possui CTPS anotada, com os devidos recolhimentos previdenciários, ao abrigo da seguridade social, com o recebimento de salários superiores ao mínimo legal, que tenha tido acesso a recibos de pagamento, autorizações de descontos, recibos de férias, e ainda que tenha recebido sua rescisão contratual, firmada por sua iniciativa (demissão), devidamente homologada pelo sindicato da categoria profissional, sem qualquer ressalva. De outro norte, a primeira reclamada, real empregadora, apresenta dentre outros documentos, recibos de entrega de equipamentos de proteção individual, comprovantes de depósitos do FGTS. Já às fls. 528/529 repousa relatório de ação fiscal realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego onde o Auditor responsável afirma que foi a reclamada notificada a aprimorar alguns itens de segurança e medicina no trabalho, mas que em aspectos gerais os trabalhadores portavam equipamentos de proteção individual e os locais de refeição estavam limpos e dentro de padrões higiênicos aceitáveis, sendo os trabalhadores transportados por ônibus e não sendo constatados focos de descontentamento. Tal descritivo refoge, por certo, ao

A prática trabalhista ensina que por vezes a omissão de informações por parte dos empregados ou representados, a omissão ou doloso extravio de documentos essenciais para a configuração do dano, induz a erro sindicatos e o MPT que baseado em entrevistas e denúncias de trabalhadores de má-fé, promovem ações que logo em sua regular instrução se mostram desprovidas de provas ou fundamento legal.

Respeitando aqueles que postulam a inviabilidade de se requerer prova material dos danos morais¹⁴, considerando que a dor e o sofrimento experimentados pela pessoa vitimada são próprios da condição humana. O que fundamentaria que a indenização por danos morais fosse concedida pelo mero ato ilícito capaz de infligir à vítima sentimentos de tristeza ou angústia.

Discordamos da ponderação acima, no caso específico do dano moral coletivo, pela própria conteúdo jurídico que o termo implica, como antes analisado, que traz algumas distinções no que diz respeito ao dano moral individual.

Neste sentido, se observa que algumas ações civis públicas promovidas pelo MPT fundamentam o pedido de dano moral coletivo em autos de inspeção, elaborados

conceito comum e razoável do que caracterizaria trabalho em condições análogas à de escravo. Não se pode confundir a penosidade da atividade com escravidão. Não se nega que as atividades em campos de reflorestamento é efetivamente penosa, porém se observados os ditames legais, como no caso em tela, não pode ser tida por degradante. Observe-se que o próprio reclamante, em seu depoimento pessoal, afasta grande parte do quadro dantesco que pinta na peça inaugural ao momento em que afirma que recebeu a maioria dos salários, excetuando 3 ou 4 meses, em que recebeu valores que acredita inferiores aos devidos, que o mercado onde realizava compras não pertencia à reclamada, que a reclamada semanalmente oferecia máscaras e que a cada 15 dias gozava de um final de semana de folga. Ainda, narra uma única suposta ameaça durante o contrato de trabalho, ao contrário da coação constante noticiada na exordial. Não bastasse, a testemunha trazida pelo reclamante, ouvida como informante por ser amigo íntimo do autor, a qual pretendeu posteriormente desqualificar quando vislumbrou que nada socorreu sua tese, se encarrega de afastar por completo os demais "fatos estarecedores" lançados no pedido, afirmando o cumprimento de jornada que não contempla o pagamento de horas extras, a ausência de labor obrigatório aos finais de semana, a inexistência de obrigatoriedade de compras em estabelecimento indicado pela ré, que apenas mantinha convênio com um determinado estabelecimento para posterior desconto em folha das compras realizadas, que a reclamada oferecia todos os equipamentos necessários à realização dos serviços e negando qualquer ameaça por parte dos proprietários da ré. Para que não se alegue omissão, ainda, as cópias de notas promissórias apresentadas com a inicial demonstram apenas que o reclamante adquiriu da ré um cavalo e uma motosserra, não comprovando que adquiridos para serem utilizados em favor da demandada, afirmativa que é refutada pelo conjunto da prova testemunhal. Assim, salvo se conceba um escravo com direito a registro em CTPS, equipamento de proteção individual, salários e finais de semana de folga, o reclamante não trabalhava em condição análoga à de escravo e sob este enfoque e esta realidade os pedidos formulados serão apreciados".

¹⁴ CAVALIEIRI FILHO, Sergio. Programa de Responsabilidade Civil. 6ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2006, p. 108: "o dano moral está ínsito na própria ofensa, decorre da gravidade do ilícito em si. Se a ofensa é grave e de repercussão, por si só justifica a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Em outras palavras, o dano moral existe "in re ipsa"; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, ipso facto está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção hominis ou facti, que decorre das regras da experiência comum".

por auditores fiscais do trabalho, partindo do pressuposto que as irregularidades encontradas por tais profissionais merecem credibilidade, uma vez que elaborado por servidores dotados de competência legal para a lavratura de autos de infração. Porém, nada impede (e inclusive entendemos como uma necessidade constitucional e processual) que o Magistrado Trabalhista oportunize a ampla defesa e o contraditório e torne possível a produção de outras provas pelo reclamado (art. 130 do CPC). Assim, o Magistrado teria as condições de formar a sua livre convicção motivada sobre os fatos e sentenciar de forma contrária às teses do MPT e dos auditores fiscais do trabalho (art. 93, IX da CF e art. 131 do CPC).

Neste mesmo encadeamento lógico, pode ocorrer que os fatos narrados nos autos de infração dos auditores fiscais do trabalho, tenham se modificado no decurso do processo, ou seja, a conduta pretensamente lesiva aos trabalhadores verificada há algum tempo, pode ter sido alterada pela própria empresa seguindo as orientações dos próprios autos de infração, perdendo o objeto o pedido de dano moral coletivo, ainda mais se a irregularidade, quando havida não foi nem grave e nem ocorreu por muito tempo.

Inexistindo prova conclusiva do nexo causal entre as atividades desempenhadas pelos trabalhadores da prestadora de serviços em uma terceirização lícita, não há como reconhecer a conduta ilícita atribuída à eventual reclamada. Tampouco restariam caracterizadas as hipóteses de dano moral coletivo, por falta de provas¹⁵. Há de ter uma consequência imediata e necessária entre a fraude trabalhista e o dano moral coletivo.

Da mesma forma, é preciso que o processo seja “útil” a remediar ou prevenir uma lesão ou ameaça, nos casos em que exista efetivamente uma lide – não é, então, instrumento de consulta acadêmica ou questionamento.

Outro elemento necessário para configurar o interesse processual é a “adequação”, que diz respeito à necessidade de haver uma relação entre a situação narrada e o provimento judicial concretamente solicitado.

Tais questionamentos podem servir para o alegado “agressor” argüir preliminares acerca do interesse processual do feito e da possibilidade de condenação de mérito acerca do dano moral coletivo.

Cabe ao empregador ainda, manter criteriosa fiscalização da observância do acervo normativo trabalhista (preceitos legais, normas de segurança e saúde no trabalho, normas coletivas...), mas também está atento a que a sua estrutura hierárquica (prepostos, diretores, gerentes...) não se excedam em seus poderes de direção¹⁶, criando de forma voluntária e dolosa situações constrangedoras

¹⁵ LOBREGAT, Marcus Vinicius. Dano moral nas relações individuais do trabalho. São Paulo, LTr, 2001, p. 53. OLIVEIRA, Valdir Francisco. O dano moral e sua reparação. Revista Gênese, Ctba, vol. 23, n. 137, mai/2004, p. 722.

¹⁶ NASCIMENTO, Sônia Mascaró. Assédio moral coletivo no Direito do Trabalho, São Paulo: 2151

para com os funcionários, assim como dentro de uma legítima e regular ordem de comando, coíba descuidos de seus funcionários referentes à saúde e segurança no trabalho ou a não entrega de CTPS para os registros legais, por exemplo.

Se isso deve ocorrer entre os próprios empregados, o mesmo cuidado deve ter o empregador com os funcionários terceirizados e na gestão e fiscalização dos contratos de terceirização.

Isto é, as normas de segurança e saúde no trabalho devem ser aplicadas e fiscalizadas para todos aqueles que freqüentam o meio ambiente de trabalho, inclusive funcionários terceirizados. O mesmo se diga, no consoante a prevenção de ações e condenações, na fiscalização dos "contratos de terceirização", ou seja, cabe ao tomador de serviços requerer dos prestadores de serviço, comprovantes de depósitos salariais, previdenciários e de FGTS dos empregados das empresas prestadoras de serviços terceirizados.

E, por óbvio, que o serviço efetivamente terceirizado esteja nos moldes da Súmula n. 331 do TST, não se confundindo com a "atividade-fim" da tomadora de serviços, e a subordinação e a pessoalidade no caso concreto estejam nos limites traçados pelo inciso terceiro da súmula n. 331 do TST.

Neste caso, se examinando os contratos sociais das empresas envolvidas na terceirização e também o contrato-realidade, e se desta instrução processual a terceirização se comprovar como lícita e regular, determinadas infrações trabalhistas só poderão ser imputadas aos efetivos empregadores e não aos tomadores de serviço, retirando a base legal ou fática para o dano moral coletivo (como por exemplo, multa prevista nos parágrafos do artigo 477 da CLT ou verbas rescisórias).

Desta forma, é de se examinar em cada caso a forma como ocorre a suposta violação, assim como a intensidade da gravidade, define a conduta lesiva. Se a empresa demonstrar a proteção dos direitos da personalidade de seus trabalhadores e prestadores de serviços, não há o que se falar em condenações por dano moral coletivo.

Como é notório, já há algumas décadas vem se consolidando os limites e características do dano moral em seu aspecto individual na jurisprudência trabalhista.

Saraiva, 2009, p. 56. MEDEIROS NETO, Xisto Tiago. Dano moral coletivo, São Paulo: LTr, p. 136. TRT 6ª. Reg., Ação n. 01129-2004-020-06-00-9, Rel. Eneida Melo. Pub. 30-06-05. Nesta decisão destacamos o que segue: "In casu, ficou comprovada a humilhação a que eram submetidos, rotineiramente, todos os empregados, por ato do superior hierárquico, consubstanciada, no fato de serem xingados de 'incompetentes' e 'ladrões'. Caracterizado, portanto, dano moral coletivo. Destarte, devido o pagamento de indenização por danos morais lastreada em terror psicológico, a qual fica fixada em R\$7.000,00, tendo como espelho a gravidade da lesão, a extensão do dano e sua repercussão, as condições das partes e princípio da equidade".

Por óbvio, todas estas condutas configuradoras do dano moral, ademais de serem ataques diretos e brutais aos direitos personalíssimos dos trabalhadores, implicam em uma redução de produtividade na empresa e a possibilidade de que a mesma venha a fazer cargo de indenizações, razões mais do que suficientes para que os próprios empregadores fiscalizem não só a observância de suas obrigações legais, mas principalmente os atos de seus prepostos neste intuito.

Se resguardando do dano moral de cunho individual, se elimina ou se dificulta a caracterização do dano moral coletivo.

Daí a imperiosa necessidade e o interesse de determinadas empresas em atuar preventivamente coibindo tais condutas, que algumas vezes se mostram estruturais.

Tal como ocorre historicamente nas empresas de alguns países industrializados, uma interação e maior participação do trabalhador quanto aos objetivos empresariais, constrói um universo de democracia industrial onde o empregado possui canais de comunicação e denúncia interna, buscando o diálogo e a maior produtividade, fator relevante principalmente nas empresas que possuam programas de participação nos lucros e resultados.

A repressão clara, dentro das empresas, de condutas antiéticas de prepostos e empregados resulta na construção de um meio ambiente laboral pautado pelo bom relacionamento e a efetividade do poder de comando sem abusos.

Como já examinado o dano moral ou a terceirização não possuem leis específicas que possam ofertar uma tutela legal federal aos trabalhadores ordinários. Como vimos são os tribunais trabalhistas que ofertam critérios definidores para a efetiva tutela jurisdicional sobre os temas.

Em todo caso, nos parece que é difícil padronizar as condutas tipificadoras do dano moral, já que cada ambiente de trabalho e cada individualidade pode permear, com as particularidades que só o caso concreto poderá definir.

Porém, como analisado nos parece possível e necessário que a patronal, adote uma série de condutas, algumas delas mera observância de obrigações legais trabalhistas, que reduzam ou eliminem a configuração do dano moral individual ou coletivo.

4 FIXAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO DO DANO MORAL COLETIVO

Para fins de fixação do *quantum* respectivo ao dano moral, a doutrina vem construindo e especificando que deverão ser considerados alguns aspectos, todos eles a luz dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, para o embasamento conceitual da figura jurídica do dano moral coletivo e sua quantificação indenizatória:

- a)** Gravidade do fato causador do dano;
- b)** Grau de dolo ou culpa daquele que gerou o fato contrário aos princípios da dignidade da pessoa humana;
- c)** Situação econômica do lesante;
- d)** O tempode duração da situação danosa;
- e)** Quantidade de empregados envolvidos na hipótese de dano moral coletivo;
- f)** Se a empresa acusada de dano moral coletivo possui histórico de ações sociais ou de uma Política de Investimento Social institucionalizada.

Assim, a fixação de indenização deve tomar em conta esses aspectos em casa caso concreto sob pena de ser insuficiente a servir como contramotivação à prática do ilícito, ou de forma contrária se consubstancia na administração de uma Justiça desproporcional e irrazoável¹⁷.

Neste sentido, também já se posicionou o Presidente do TST e Professor João Oreste Dalazen¹⁸, ao prelecionar que os juízes devem guiar-se pelas seguintes regras para dimensionar o dano moral, como, aliás, corresponde ao caso em tela:

1º.) compreender que o dano moral em si é incomensurável; **2º.)** considerar a gravidade objetiva do dano; **3º.)** levar em conta a intensidade do sofrimento da vítima; **4º.)** considerar a personalidade e o maior ou menor poder econômico do ofensor; **5º.)** não desprezar a conjuntura econômica do país; e, **6º)** pautar-se pela razoabilidade e equitatividade. (grifos não integram o original).

Além disso, cabe salientar no que diz respeito a operações irregulares de terceirização, o exame específico da ocorrência de uma manifesta intenção

¹⁷ VELOSO, Ana Maria Das Graças. Acórdão. O sentido de fixação moderada da indenização do dano moral, vide a seguinte decisão: "DANO MORAL. FIXAÇÃO MODERADA. CRITÉRIOS. O valor da indenização deve ser fixado com moderação, eis que não se presta a conceder à vítima um ganho, mas tão somente para proporcionar-lhe algo que signifique uma compensação simbólica, pelos sofrimentos subjetivos oriundos do ato ilícito, devendo cumprir seu caráter punitivo-compensatório e servir de desestímulo para que futuros atos dessa natureza não voltem a ocorrer. A quantificação da indenização por danos morais decorrente de ato do empregador, não pode ter critério objetivo, mas deve levar em conta vários fatores, dentre os quais a remuneração do empregado, o tempo de serviço na empresa, a condição social do trabalhador, a extensão do dano, a capacidade financeira da empresa e o caráter pedagógico da pena. Considerando tais critérios e visando especialmente desestimular a prática de igual ato, deve ser fixada a indenização em um salário por ano de trabalho, totalizando três vezes a maior remuneração mensal percebida pela reclamante. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido". TRT-PR-00727-2004-653-09-00-4-ACO-13669-2006. Relator: ANA MARIA DAS GRAÇAS VELOSO. Publicado no DJPR em 12-05-2006 (grifos nossos). Aspectos do dano moral trabalhista". Revista do TST. Brasília, vol. 65, n. 1, out/dez 1999, p. 79-80.

¹⁸ DALAZEN, João Oreste. Aspectos do dano moral trabalhista. Revista do TST. Brasília, vol. 65, n. 1, out/dez 1999, p. 79-80.

precarização das relações de trabalho.

O caráter pedagógico da condenação no pagamento de indenização pelos danos de natureza coletiva e difusa causados sinaliza uma diferenciação entre os maus empregadores e aqueles que ainda que tenham obrado de boa-fé tenham infringido alguma norma do amplo acervo da pluralidade normativa que caracteriza o Direito do Trabalho¹⁹. Quando a estes últimos, se a culpa pela infração foi de ordem pouco gravosa há de se perquirir se é hipótese de dano moral, e quando se configurar que o quantum indenizatório seja moderado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante ao exposto, apresentam-se as seguintes conclusões:

- I. Atos que violem às normas trabalhistas e resultem indignação, repulsa e comoção social de forma relevante, com graves conseqüências para a coletividade ou para uma pluralidade de trabalhadores e possam gerar rompimento de seu equilíbrio social, patrimonial e cultural, qualifica a conduta como tipificadora do dano moral coletivo.
- II. A prestação jurisdicional acerca do dano moral coletivo pode ser de cunho inibitório de condutas nocivas á coletividade ou grupo de trabalhadores, assim como de indenizações para punir o infrator e compensar a coletividade de trabalhadores lesada ou a sociedade reversível a um fundo público (artigo 13 da Lei n.7.347/85), como pode ser o FAT.
- III. É possível indenizações pelo dano causado a empregados individuais em reclamatórias individuais, e condenações judiciais por idênticos fatos compondo um dano coletivo em ações transindividuais.
- IV. A terceirização ilícita pode ser uma hipótese concreta de dano moral coletivo, onde os trabalhadores são prejudicados em seus direitos mínimos

¹⁹ A 4ª Turma do TST, por fundamentos da relatora Ministra Maria de Assis Calsing, assim ponderou sobre o caráter pedagógico da reparação por dano moral coletivo: "DANO MORAL COLETIVO. A reparação por dano moral coletivo visa à inibição de conduta ilícita do Reclamado e atua como caráter pedagógico. Assim deve servir como meio apto a coibir a reiterada exigência de prestação de jornada extenuante e prevenir lesão a direitos constitucionais fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, que atinge a coletividade como um todo, e possibilita a aplicação de multa a ser revertida ao FAT, com o fim de evitar e reparar perante a sociedade a conduta lesiva, servindo como elemento pedagógico de punição". Recurso de Revista conhecido e provido. Processo: ARR - 14900-80.2006.5.01.0080. Data de Julgamento: 28/03/2012, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/04/2012. No TRT da 12ª. reg., temos a seguinte posição: "DANO MORAL COLETIVO. CARÁTER PEDAGÓGICO DA INDENIZAÇÃO Na condenação por dano moral coletivo, sobreleva o caráter pedagógico da indenização, pois objetiva desestimular o ofensor à repetição de atos ilícitos". TRT 12ª Região - Acórdão-5ªC RO 0004919-07.2011.5.12.0028 - Relatora: Maria de Lourdes Leiria - DOE: 12-09-2012.

- e a fraude pode alcançar a muitos trabalhadores que podem ficar expostos as mais variadas espécies de situações de risco em seu trabalho, trazendo de forma geral uma precarização das relações de trabalho.
- V. Configurada a terceirização ilícita as irregularidades cometidas pela “prestadora de serviços”, passariam a ser consideradas como também de responsabilidade da “tomadora de serviços”, dentro de um entendimento que os danos praticados pela terceirização irregular, se deram em face dos direitos difusos e coletivos dos empregados, pelos erros de contratação da “prestadora de serviço” e equívocos na gestão e fiscalização do “contrato de prestação de serviços”, onde “tomadora de serviços” e “prestadora de serviços”, seriam consideradas como um “empregador único”.
- VI. O dano moral coletivo pode ser descaracterizado quando a observância aos preceitos constitucionais e da CLT são atendidos e provados pelo imputado “agressor”, mesmo porquê não será toda e qualquer violação a ordem jurídica trabalhista que conformará a gravidade e o desequilíbrio social capaz de fundamentar uma condenação por dano moral coletivo
- VII. Inexistindo prova conclusiva do nexo causal entre as atividades desempenhadas pelos trabalhadores da prestadora de serviços em uma terceirização lícita, não há como reconhecer a conduta ilícita atribuída à eventual reclamada. Tampouco restariam caracterizadas as hipóteses de dano moral coletivo, por falta de provas. Há de ter uma consequência imediata e necessária entre a fraude trabalhista e o dano moral coletivo.
- VIII. Para fins de fixação do quantum respectivo ao dano moral, a doutrina vem construindo e especificando que deverão ser considerados alguns aspectos, todos eles a luz dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, para o embasamento conceitual da figura jurídica do dano moral coletivo e sua quantificação indenizatória.

REFERÊNCIAS DAS FONTES CITADAS

ANDRAUS, Thiago Milanez. A Terceirização de Serviços à Luz do Conceito de Empregador/Empresa: Superação do Critério Atividade-fim/Atividade-Meio na Detecção de Fraudes às Relações de Trabalho. Revista do MPT de Santa Catarina, nº3, 2010.

BITTAR FILHO, Carlos Alberto. **Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro.** Revista de Direito do Consumidor nº 12, out/dez-94. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais. 1994

CAVALIEIRI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil.** 6ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2006

DALAZEN, João Oreste. **Aspectos do dano moral trabalhista.** Revista do TST.

MORAES, Luis Felipe do Nascimento. Dano moral coletivo na terceirização ilícita. Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.7, n.3, 3º quadrimestre de 2012. Disponível em: www.univali.br/direitoepolitica - ISSN 1980-7791

Brasília, vol. 65, n. 1, out/dez 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª. Ed., São Paulo: LTr, 2012.

LOBREGAT, Marcus Vinicius. **Dano moral nas relações individuais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Tutela Inibitória**, São Paulo: RT, 2003.

MAZILLI, Hugo Nigro. A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor e outros interesses difusos e coletivos, 13ª. Ed, São Paulo: Saraiva, 2001.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago. **Dano moral coletivo**, São Paulo: LTr, 2012.

MORAES, Luis Felipe do Nascimento. **Elementos para o exercício da liberdade de expressão e do direito à informação pelos trabalhadores**, *Crítica Jurídica – Revista Latinoamericana de Política, Filosofía y Derecho*, nº. 19, 2001, (México-Brasil).

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral coletivo no Direito do Trabalho**, São Paulo: Saraiva, 2009.

OLIVEIRA, Valdir Francisco. **O dano moral e sua reparação**. Revista Gênese, Ctba, vol. 23, n. 137, mai/2004.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**, Ed. Forense, 1991.