



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

ANA RITA PELLEGRINO DA SILVA

**DANO EXTRAPATRIMONIAL
SUA TARIFAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA**

**Assis/SP
2020**



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

ANA RITA PELLEGRINO DA SILVA

**DANO EXTRAPATRIMONIAL
SUA TARIFAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA**

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

**Orientando(a): Ana Rita Pellegrino da Silva
Orientador(a): Lenise Antunes Dias**

**Assis/SP
2020**

FICHA CATALOGRÁFICA

S586d SILVA, Ana Rita Pellegrino da.

Dano Extrapatrimonial Trabalhista: sua tarificação e a Reforma Trabalhista / Ana Rita Pellegrino da Silva. Fundação Educacional do Município de Assis –FEMA – Assis, 2020.

54 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Direito). – Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA

Orientadora: Lenise Antunes Dias

1. Dano Moral. 2. Reforma Trabalhista. 3. Tarificação

CDD342.654
Biblioteca da FEMA

**DANO EXTRAPATRIMONIAL
SUA TARIFAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA**

ANA RITA PELLEGRINO DA SILVA

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

Orientador: _____
Lenise Antunes Dias

Examinador: _____
Maria Angélica Lacerda Marin

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, autor de meu destino, meu guia, socorro presente na hora da angústia, ao meu pai Juarez e minha mãe Mara.

AGRADECIMENTOS

Começo por agradecer a Deus que, ao longo deste processo complicado e desgastante, sempre esteve ao meu lado, agradeço por ter me dado força nos momentos mais difíceis.

Agradeço aos meus pais, Juarez e Mara, que nunca mediram esforços para realizar os meus sonhos, agradeço por todo amor, incentivo e apoio. Obrigado pela confiança depositada em mim e por todo investimento emocional e financeiro realizado. Agradeço pelas orações, por nunca me deixarem desistir e me ajudarem de todas as formas possíveis a realizar meus sonhos. Aos meus pais eu devo a vida e todas as oportunidades que nela tive e que espero um dia poder lhes retribuir.

Agradeço à Silvia, grande amiga da família, por sempre ter acreditado em mim e sempre profetizar que um dia serei uma grande juíza.

Agradeço aos meus tios, Marcio e Mary Angela. Eu jamais serei capaz de retribuir todo carinho, amor e incentivo que recebi de vocês.

Em especial quero agradecer à minha tia Mary, que se desdobrou em esforços para me ajudar durante a elaboração desse trabalho, me dando dicas preciosas, revisando o trabalho e ainda me ajudou muito no decorrer do curso de Direito.

Às minhas amigas Ana Laura e Adriana, agradeço por toda ajuda e apoio, por sempre estarem ao meu lado e tornarem meus dias mais divertidos. Vocês foram fundamentais para minha formação, por isso merecem o meu eterno agradecimento.

Agradeço ao meu namorado Gabriel, que jamais me negou apoio, carinho e incentivo. Obrigado por todo seu apoio e companheirismo ao longo desses anos.

Ao meu chefe, José Antonio, por todo o conhecimento repassado nos meus anos de estágio na 2ª vara do Trabalho e agradeço por ter sugerido um tema tão interessante para meu TCC.

Por fim, sou grata a todos os professores que contribuíram com a minha trajetória acadêmica, especialmente à Lenise Antunes, responsável pela orientação do meu projeto. Obrigado por esclarecer tantas dúvidas e ser tão atenciosa e paciente.

RESUMO

Dentre os diversos artigos alterados pela Reforma Trabalhista, a nova lei introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho o Título-II A, que trata do dano extrapatrimonial trabalhista, assim o objetivo do presente estudo será analisar se as disposições do art. 223-G estão em consonância com a Constituição Federal, em específico com o princípio da isonomia e da dignidade da pessoa humana, pois a nova legislação impôs limites para se calcular o valor das reparações extrapatrimoniais decorrentes das relações do trabalho, determinando que o juiz ao julgar o pedido, fixe esse valor seguindo parâmetros discriminatórios, muitas vezes, tratando ofensas iguais de forma desigual. Para o desenvolvimento deste trabalho, verificou-se o conceito de dano moral, como ele se caracteriza, a competência para julgar danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de emprego, o objetivo da Reforma trabalhista, os critérios para a fixação do quantum indenizatório e a constitucionalidade da tarifação do dano moral. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e documental. O estudo concluiu que as novas disposições quanto ao dano extrapatrimonial, introduzido pela Reforma Trabalhista, são incompatíveis com a Constituição Federal. O artigo mencionado embora buscasse auxiliar os juízes, viola princípios constitucionais previstos na Constituição Federal Brasileira.

Palavras-chave: Dano extrapatrimonial. Reforma Trabalhista. Tarifação. Isonomia. Dignidade da Pessoa Humana.

ABSTRACT

Among the various articles amended by the Labor Reform, the new law introduced Title-II A in the Consolidation of Labor Laws, which deals with off-balance-sheet damage to labor, so the objective of the present study will be to analyze whether the provisions of art. 223-G are in line with the Federal Constitution, specifically with the principle of equality and the dignity of the human person, since the new legislation imposed limits to calculate the value of off-balance sheet reparations arising from labor relations, determining that the judge judging the request, set this value following discriminatory parameters, often treating equal offenses unequally. For the development of this work, the concept of moral damage, as it is characterized, the competence to judge off-balance damages arising from employment relationships, the objective of labor reform, the criteria for setting the quantum of damages and the constitutionality of the moral damage pricing. The methodology used was bibliographic and documentary research. The study concluded that the new provisions on off-balance sheet damages, introduced by the Labor Reform, are incompatible with the Federal Constitution. Although the article mentioned sought to assist the judges, it violates constitutional principles provided for in the Brazilian Federal Constitution.

Keywords: Extra-financial damages. Labor Reform. Pricing. Isonomy. Dignity of human person.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

Art. – Artigo

CF – Constituição Federal

ADPF - Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

STF – Supremo Tribunal Federal

ADI - Ação Direta de Inconstitucionalidade

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

Anamatra – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	DANO MORAL	9
2.1.	CONCEITO	9
2.2.	CARACTERÍSTICAS	10
2.3.	O DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO	12
2.4.	O DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA	14
3	DA REFORMA TRABALHISTA	17
3.1.	CONSIDERAÇÕES GERAIS	17
3.2.	DA NECESSIDADE DA REFORMA TRABALHISTA	18
3.3.	DA INCLUSÃO NA CLT DO TÍTULO II-A – DANO EXTRAPATRIMONIAL	21
4	(IN)CONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DO DANO MORAL TRABALHISTA	28
4.1.	TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL	28
4.1.1.	Dos critérios para fixação do dano extrapatrimonial	28
4.1.2.	Do <i>quantum</i> indenizatório	31
4.2.	A TARIFAÇÃO DO DANO MORAL E A LEI DE IMPRENSA	33
4.3.	ANÁLISE DA (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 223-G, § 1º DA CLT	35
4.3.1.	Violação ao princípio da isonomia ou igualdade	36
4.3.2.	Violação ao princípio da dignidade da pessoa humana	39
5	CONCLUSÃO	43
	REFERÊNCIAS	45

1 INTRODUÇÃO

Em 2017 foi sancionada a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em 11 de novembro do mesmo ano.

Na tentativa de gerar mais empregos e impulsionar a economia no país, a Reforma alterou e acrescentou diversos artigos à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para buscar se adequar as relações de trabalho do mundo moderno. Assim, dentre as mudanças promovidas, a nova lei incluiu na CLT o Título II-A, que regulamenta o dano extrapatrimonial na Justiça do Trabalho.

Embora o novo título tenha o objetivo de auxiliar o Judiciário trabalhista, o mesmo é problemático, tendo gerado grande debate, uma vez que seu artigo 223-G prevê a tarifação do dano extrapatrimonial. A tarifação, introduzida pela nova lei, usa o salário contratual do ofendido como parâmetro para se estabelecer o valor da indenização por ele sofrida.

Esse novo parâmetro, de acordo com grande parte dos juristas e doutrinadores, demonstra uma clara violação ao princípio da isonomia e dignidade humana previsto em nossa Constituição, por gerar discriminação entre trabalhadores de baixa renda e, ao estabelecer um limite máximo para a indenização moral, colocar o trabalhador em uma posição inferior aos demais indivíduos.

Diante disso, o presente trabalho será desenvolvido com o fim de analisar se esse dispositivo viola os princípios constitucionais mencionados. Desta forma, o problema que norteou essa pesquisa será: o § 1º do artigo 223-G, da CLT viola o princípio da isonomia e da dignidade humana, ao impor que o valor do dano extrapatrimonial trabalhista terá como parâmetro o último salário contratual do ofendido?

Com isso, o principal objetivo deste trabalho é analisar a constitucionalidade da tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista, trazida pelo artigo 223-G da CLT.

A estrutura do trabalho será dividida em três capítulos, no primeiro será abordado o conceito de dano moral, como ele se caracteriza e como se caracteriza nas relações de emprego. O segundo capítulo é destinado ao estudo da Reforma Trabalhista, qual era seu objetivo e que mudanças trouxe com o Título II-A. No terceiro capítulo será abordada a questão da tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista, quais são os critérios para sua fixação,

alguns apontamentos quanto a Lei nº 5.250/1967 (Lei de Imprensa) e a análise da Constitucionalidade do artigo 223-G.

2 DANO MORAL

2.1. CONCEITO

Neste primeiro capítulo, necessário se faz trazer o conceito da expressão dano, como um ato que prejudica outrem, uma perda para a vítima que foi lesionada. Gonçalves (2019, p. 231) conceitua dano como “lesão de qualquer bem jurídico, patrimonial ou moral”.

Dano é a lesão provocada a um bem jurídico, que cause prejuízo ao lesado e implique a violação de um direito assegurado em consequência de ato ou omissão praticado por outrem, é a lesão ao íntimo da pessoa ou aos seus valores. Nas palavras de Cassar (2018, p. 199), “Dano é a violação de um bem juridicamente tutelado pelo direito, seja ele patrimonial ou não patrimonial.”

Conforme disposto no artigo 186 do Código Civil “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, 2002).

Portanto, se um indivíduo causa dano a outro, pratica um ato ilícito, na esfera civil não estará praticando um crime, mas um ato que contraria a lei e, com isso, segundo artigo 159 do diploma citado, terá o dever de reparar financeiramente o dano causado. Gonçalves (2017, p. 421) afirma que:

[...] enquanto o conceito clássico de dano é o de que constitui ele uma “diminuição do patrimônio”, alguns autores o definem como a diminuição ou subtração de um “bem jurídico”, para abranger não só o patrimônio, mas a honra, a saúde, a vida, suscetíveis de proteção.

Segundo Leite (2019, p. 66):

A Constituição de 1988 consagrou a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III) e positivou os direitos de personalidade nos seus arts. 5º, caput, V, X e XXXVI, ao considerar invioláveis os direitos à vida, à intimidade, à vida privada, à imagem e à honra das pessoas, assegurando à vítima o direito à indenização por danos materiais e morais decorrentes de sua violação.

Conforme considera o autor supramencionado, entre as espécies de dano, encontra-se o dano patrimonial ou material, que consiste na lesão de natureza econômica, e moral, que consiste na lesão a bens imateriais ou valores íntimos do ser humano. O dano moral, para Stolze; Filho (2019, p. 948):

[...] consiste na lesão de direitos, cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro. Em outras palavras, podemos afirmar que o dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos da personalidade), violando, por exemplo, sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente.

Para Gonçalves (2020, p. 415):

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

Como apontam diversos doutrinadores, várias são as denominações para o dano moral, porém o mais utilizado é dano extrapatrimonial.

A ideia a nortear a disciplina dos direitos da personalidade é a de uma esfera extrapatrimonial do indivíduo, em que o sujeito tem reconhecidamente tutelada pela ordem jurídica uma série indeterminada de valores não redutíveis pecuniariamente, como a vida, a integridade física, a intimidade, a honra, entre outros. (GAGLIANO; FILHO, 2018)

Com isso pode-se concluir que o dano moral ou dano extrapatrimonial abrange os fatores essenciais ao espírito humano, como por exemplo a honra, a intimidade, a vida privada e outros. Seu cálculo decorrerá de uma análise específica para cada caso.

2.2. CARACTERÍSTICAS

Explanado o conceito de dano moral, é importante compreender como o mesmo se caracteriza. A princípio, é importante destacar que a jurisprudência exige três requisitos para a ocorrência de dano moral, vejamos:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REQUISITOS. O direito à indenização por danos morais pressupõe a ocorrência de três requisitos: o dano (moral) sofrido pelo empregado, a culpa do empregador pelo evento danoso e o nexo de causalidade entre ambos. Não havendo nos autos prova da ocorrência desses requisitos, indefere-se a indenização postulada. (TRT-12 - RO: 00017523720145120008 SC 0001752-37.2014.5.12.0008, Relator: EDSON MENDES DE OLIVEIRA, SECRETARIA DA 3A TURMA, Data de Publicação: 16/02/2017)

No que diz respeito a sua caracterização, a jurisprudência exige:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CARACTERIZAÇÃO. A caracterização do dano moral indenizável decorre da coexistência das seguintes condições: a ocorrência de um dano efetivo, o nexo causal entre o ato praticado e o dano e a ilicitude do ato causador do dano. (TRT-12 - RO: 00005114020155120025 SC 0000511-40.2015.5.12.0025, Relator: ROBERTO BASILONE LEITE, SECRETARIA DA 2A TURMA, Data de Publicação: 30/10/2017)

Então, a obrigação de indenizar depende da culpa *lato sensu* (em sentido amplo) do agente, do nexo de causalidade e do dano suportado pela vítima.

O dano moral consiste numa ofensa ou violação dos bens de ordem moral, desta forma, como dispõe o artigo 927 do Código Civil Brasileiro:

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

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.

Portanto, se um indivíduo sofre uma lesão que atinja direitos relativos à sua personalidade, uma lesão que lhe cause angústia, dor, sofrimento, pode-se afirmar que houve um dano moral. Reis (2019, n.p) destaca que o dano moral decorre de “uma lesão que fere diretamente a pessoa em seus bens extrapatrimoniais, ou seja, atinge a sua esfera de seus valores.”

Leite (2019, p. 115) também afirma em seu livro que:

O dano moral pressupõe uma lesão – a dor – que se passa no plano psíquico do ofendido. Por isso, não se torna exigível na ação indenizatória a prova de semelhante evento. Sua verificação se dá em terreno onde à pesquisa probatória não é dado chegar. Isto, porém, não quer dizer que a vítima possa obter reparação em juízo com a simples e pura afirmação de ter suportado dano moral.

Desse modo, o dano moral estará caracterizado diante da prática de uma situação verdadeiramente vexatória e capaz de causar angústia ao indivíduo. Quanto ao ônus da prova do dano moral, os artigos 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC determinam que incumbe a quem o alega, ou seja, caberá ao autor provar a existência do dano moral.

2.3. O DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO

No âmbito trabalhista, o dano moral decorre de uma conduta que agrida o íntimo da vítima, sua moral, praticada no ambiente de trabalho ou em sua decorrência.

No Brasil, o direito à indenização por dano moral é assegurado pelo art. 5, incisos V e X da Constituição Federal de 1988, que dispõe:

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

(...)

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

(...)

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

No ambiente de trabalho, uma das situações mais comuns para ocorrência de dano moral é o assédio sexual, porém o dano moral não se resume apenas ao assédio, diversas são as situações que o caracterizam. Segundo Cassar (2018, p. 202), são exemplos de prática de dano moral no ambiente de trabalho as seguintes condutas:

O empregador que agride oralmente seu empregado ou o xinga; que explora sua imagem de forma pejorativa; que expõe o empregado à situação vexatória; que espia sua intimidade nos lavatórios e vestiários situados no local de trabalho; que tece maliciosos comentários a respeito do obreiro ou o expõe ao ridículo; que o deixa sem trabalho por longo período, humilhando-o; que anota na CTPS conduta que desabone o trabalhador ou que divulgue ou publique algo desabonador, mesmo que verdadeiro.

Ademais, afirma Delgado (2019, p. 738) que:

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

Perante o exposto, pode-se concluir que o dano moral quando configurado no ambiente de trabalho ou em decorrência dele gera o dever de indenizar a vítima, tendo a finalidade de proteger e compensar a dor moral sofrida pelo ofendido e, ao mesmo tempo, desestimular o ofensor, punindo-o.

Todavia, é importante salientar que os danos morais trabalhistas não estão vinculados apenas aos trabalhadores. Embora sejam os trabalhadores os mais atingidos, segundo o artigo 223-D da nova lei, introduzido pelo Título II-A, “A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica”, assim a empresa ou o empregador também podem sofrer dano moral.

Assim, afirma Cassar (2018, p. 200):

Desde a Constituição de 1988, o dano moral ou extrapatrimonial não está mais atrelado apenas à dor, tristeza, sofrimento humano. A doutrina e a jurisprudência evoluíram para abraçar também a violação ao nome, à imagem, à voz, à estética. Abandonou-se, com isso, a ideia de que só sofre dano moral a pessoa natural ou o indivíduo, para atingir também a coletividade ou a pessoa jurídica (Súmula 227 do STJ).

Completa o artigo 223-G da CLT, §§2 e 3 que:

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Para concluir, Pimenta (2019, p. 399) afirma em seu livro que “A pessoa que se sentir ofendida em sua moral, poderá entrar com uma ação na justiça, pedindo reparação de danos, na qual solicitará uma indenização contra o autor do dano pela prática do dano moral.”

Quanto a prescrição para interposição da ação, Zanoti (2019, p. 60) afirma:

Há duas teorias:

- a primeira entende que a prescrição é a prevista no inciso XXIX, do Art. 7o., da CF, ou seja, dois anos para o empregado ajuizar a ação, contados do término do contrato de trabalho.
- a segunda teoria entende que a indenização é civil, devendo ser observada a prescrição contida no Código Civil, que é o prazo de três anos para a pretensão de reparação de danos (Art. 206, V, § 3o.)

2.4. O DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

Antes da Reforma Trabalhista, não haviam dispositivos específicos na CLT que determinassem como o dano moral deveria ser mensurado pela Justiça do Trabalho. Como aponta Leite (2019), era o juiz quem definia o *quantum* indenizatório das ações e esse valor geralmente era arbitrado de acordo com suas próprias convicções, sem critérios específicos para sua aferição, seguindo os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Dispunha o artigo 8 da CLT, antes de Reforma Trabalhista, que:

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

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

Assim, diante da ausência de uma norma trabalhista expressa quanto ao dano moral, o Judiciário, para preencher essa lacuna existente na legislação, aplicava o direito comum.

Nesse sentido, o direito processual comum era aplicável ao direito do trabalho quando houvesse omissão por parte da legislação trabalhista, contanto que não contrariasse as regras direito do trabalho, conforme dispõe o art. 769, da CLT, *in verbis*:

Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

Desta forma, como a CLT era omissa quanto ao dano moral, demandas que versassem sobre o tema eram julgadas de acordo com o Direito Civil.

Devido a isso, surgiu o questionamento sobre qual órgão da Justiça seria competente para julgar o dano moral decorrente das relações trabalhistas, que causou muita discussão, conforme Delgado (2019, p. 756) demonstra em seu livro:

Acirrado debate já ocorreu, na doutrina e na jurisprudência, acerca da competência judicial para exame dessas indenizações aplicáveis ao contexto empregatício.

Uma antiga vertente sustentava que essa competência preservava-se com a Justiça Comum Estadual, por se tratar de matéria civil (ou acidentária), ainda que vinculada aos sujeitos componentes da relação de emprego. O argumento central era que as matérias não trabalhistas entre empregado e empregador somente poderiam ser conhecidas pela Justiça do Trabalho caso existente expressa previsão legal nessa linha. Noutras palavras, a causa de pedir e o pedido empregatícios é que firmariam a competência própria do ramo judiciário do trabalho; seriam deslocadas para este ramo matérias de outra natureza apenas se expressamente determinado por texto legal.

Uma segunda vertente tem insistido, desde 5.10.88, na competência da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar lides envolvidas a tais indenizações não trabalhistas devidas pelo empregador a seu empregado. Para ela, o aspecto essencial a determinar a competência, nos parâmetros constitucionais, é a presença de uma lide tipicamente entre empregado e empregador, em derivação do contrato de trabalho, colocando tais partes como credores e devedores recíprocos. Litígio, portanto, que tenha como causa o contrato de trabalho ou seja por ele absorvido — não importando se o pedido for de natureza empregatícia e a lei reguladora, trabalhista.

Para solucionar tal conflito, em 2004 foi aprovada a Emenda Constitucional 45, que pacificou essa discussão impondo, no art. 114 da CF, que a competência para processar e julgar tais demandas pertence a Justiça do Trabalho:

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

[...]

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

Em 2009, foi aprovada a Súmula Vinculante 22 do STF, que dispunha:

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04.

Assim, restou claro que as ações sobre dano moral trabalhista devem ser propostas perante a Justiça do Trabalho.

Resolvida a questão da competência, outro problema era aferir a dor moral. Afirma o Ministro Walmir Oliveira da Costa, citado por Cianci (2013, pag. 213) que:

[...] “o problema se estabelece porque a legislação não fixa critérios objetivos: ela usa termos genéricos como ‘proporcionalidade’, ‘razoabilidade’, ‘extensão do dano’ e ‘equitativamente’. A operação judicial na fixação da reparação de dano moral é das mais difíceis e complexas, porque o legislador deixou ao critério prudencial do juiz a atribuição de quantificar o valor da indenização. [...] para chegar a um montante ‘proporcional e razoável’ à ‘extensão do dano’, muitas vezes o juiz se vale, além da CF e do CC de outros subsídios, como a pena de multa prevista no art. 49 do CP ou o art. 53 da Lei de Imprensa (Lei n. 5.250/67), antes de ser considerada incompatível com a Constituição pelo STF no julgamento da ADPF 130”. Advertindo que “esses critérios são apenas indicativos e não determinantes, e dependem dos fatos e circunstâncias do caso concreto”.

Como será demonstrado nos próximos capítulos, a Reforma Trabalhista, ao introduzir o Título II-A, mais especificamente em seu artigo 223-G, tentou solucionar esse problema, definindo o que o juiz deverá considerar para apreciar o pedido de dano moral. Todavia, o artigo tornou mais difícil estabelecer o *quantum* indenizatório das demandas, pois o novo critério, segundo Leite (2019, p. 70) “estabelece odiosa discriminação entre os trabalhadores pelos salários percebidos no tocante aos valores que devem ser fixados a título de danos morais [...]”.

3 DA REFORMA TRABALHISTA

3.1. CONSIDERAÇÕES GERAIS

A Reforma Trabalhista, aprovada em 2017, foi um conjunto de mudanças que promoveu alterações significativas na Consolidação das Leis do Trabalho instrumentalizada pela lei nº 13.467 de 2017.

De acordo com Martinez; Guimarães, (2018), o termo “Consolidação” das Leis do Trabalho foi usado para permitir que alterações fossem feitas de forma mais simples, acompanhando a evolução social; já o termo “Código” possui maior rigidez em suas normas, assim mudanças seriam mais difíceis.

Desde 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho já sofreu diversas modificações, que alteraram, acrescentaram ou eliminaram diversos de seus artigos, entretanto, com a lei de 2017 foram alterados uma série de direitos do trabalhador brasileiro, bem como os deveres das empresas.

O principal objetivo da legislação trabalhista é combater o desemprego e melhorar a economia do país. Segundo Neto; Souza, (2018, p. 9):

Com altos índices de desemprego e estagnação da economia, uma das apostas do governo para a retomada do crescimento do país e redução dos índices de desemprego foi a aprovação de alterações na legislação trabalhista, a popularmente conhecida Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que abrangeu mudanças significativas nos direitos dos trabalhadores, nas normas processuais da Justiça do Trabalho e nos aspectos sindicais.

Segundo os autores (2018), devido a legislação estar ultrapassada em vários aspectos, por sua redação inicial ser de 1940, o cenário da época incentivava as empresas a utilizarem variadas alternativas e estratégias para se beneficiarem, com isso a supressão de direitos trabalhistas e a informalidade reinavam e a consequência disso foi uma enxurrada de ações trabalhistas.

Assim, a Reforma Trabalhista foi uma aposta do governo para tentar solucionar tais problemas.

Esclarece Leite (2019, p. 38) que:

A chamada Reforma Trabalhista foi iniciada em 22.12.2016 com o Projeto de Lei encaminhado pelo Presidente da República Michel Temer à Câmara dos Deputados, recebendo o número PL 6.787/2016, o qual alterava apenas as redações ou inseria disposições concernentes aos seguintes artigos da CLT: 47, 47-A, 58-A, 523-A, 611-A, 634 e 775. Ou seja, o referido PL 6.787 tratava tão somente de 7 (sete) artigos que alterariam a CLT, com ênfase para a introdução do art. 611-A, que institui a supremacia das normas oriundas de negociação coletiva sobre as leis editadas pelo Estado. O Presidente da República discursou no dia 22.12.2016, alegando que estava encaminhando um projeto de lei, oriundo de ampla discussão do Ministro do Trabalho com os representantes dos empregadores e dos trabalhadores.

Estranhamente, porém, o referido PL foi, substancial e antidemocraticamente, ampliado pelo Substitutivo apresentado pelo relator, Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), que acrescentou e/ou modificou 97 (noventa e sete) artigos da CLT, 3 (três) artigos da Lei 6.019/74, 1 (um) artigo da Lei 8.036/90, 1 (um) artigo da Lei 8.213/91 e 1 (um) artigo da MP 2.226/2001.

Em 26 de abril de 2017, o texto do relator foi aprovado na Câmara dos Deputados, por 296 votos favoráveis e 177 votos contrários. Após a aprovação na Câmara, foi encaminhado ao Senado Federal e aprovado em 11 de julho por 50 votos favoráveis e 26 votos contrários. Em 13 de julho de 2017, o texto foi sancionado pelo Presidente da República sem vetos, com período de *vacatio legis* de 120 dias. A lei passou a valer no país a partir de 11 de novembro do mesmo ano.

Em 14 de novembro de 2017, o presidente, Michel Temer, editou a Medida Provisória 808, que alterava a Reforma Trabalhista em vigor.

Diversas foram as modificações, com relação aos danos morais, a MP 808 estabeleceu que os valores de indenização seriam calculados com base no limite dos benefícios da Previdência Social, deixando de serem calculados pelo último salário contratual do ofendido, que era um dos pontos controversos da reforma.

Entretanto, a legislação brasileira estabelece que toda medida provisória deve ser aprovada pelo Congresso Nacional para ser convertida em lei, sob pena de perder sua validade. Contudo, decorrido o prazo legal previsto, a MP 808 não foi submetida à aprovação do Congresso e perdeu sua validade em 23 de abril de 2018.

3.2. DA NECESSIDADE DA REFORMA TRABALHISTA

Segundo o governo, o objetivo da reforma trabalhista era combater o desemprego e a estagnação da economia que assolavam o país desde 2014, assim a reforma seria necessária para modernizar as normas trabalhistas.

Como mencionado no capítulo anterior o termo “Consolidação” permite que as alterações nas leis trabalhistas sejam feitas de forma mais fácil, pois não é tão rígida quanto um Código.

Todavia, como explicam os autores Martinez; Guimarães, (2018), embora o termo escolhido, na teoria, possibilite alterações de modo simples, na prática essas alterações sempre foram de difícil realização, pois envolvem questões da classe trabalhadora empregada e empregadora.

Contudo, diante do cenário da época, a atualização das leis trabalhistas seria necessária para abranger contratos modernos, bem como diminuir os conflitos existentes, como afirma Filho et al. (2018, n.p):

Um dos argumentos em que se pautou a elaboração da lei em questão, segundo seus defensores, foi a necessidade de modernização da legislação laboral pátria. Diversos são os tópicos abordados pela Reforma, assim como as críticas a ela correspondentes. Algumas modificações se mostraram favoráveis ao trabalhador, enquanto outras aparentam prejudicá-lo, revelando um possível retrocesso no que diz respeito às conquistas realizadas no âmbito do direito laboral nas últimas décadas. São as segundas que geram uma maior discussão e suscitam maior preocupação relativa ao direito intertemporal.

A legislação trabalhista estava ultrapassada e não se encaixava no cenário econômico da época, como afirma Neto; Souza, (2018, p. 9):

É inegável que a legislação trabalhista estava ultrapassada em diversos aspectos, uma vez que sua redação inicial se deu na década de 1940, com base no sistema fabril da época, não refletindo o atual cenário econômico, após 70 anos de vigência.

Desta forma, de acordo com Martinez; Guimarães, (2018), a estagnação econômica e o crescente número de desemprego no país reacenderam o “movimento reformista trabalhista”, sob o argumento de que as regras trabalhistas eram rígidas demais e por essa razão muitos empregadores deixam de investir no país e contratar trabalhadores devido ao elevado número de direitos que lhes são garantidos.

Por tal motivo o Poder Legislativo empenhou-se em realizar as atualizações necessárias para a CLT. A reforma promoveu mudanças significativas para a Consolidação das Leis do Trabalho.

Contudo, o projeto de lei dividiu opiniões, pois para a Anamatra a nova lei não traria benefícios para o país, mas sim prejuízos, como afirma a matéria do jornalista Rodrigues (Agência Brasil, 2017):

A aprovação do projeto de lei que altera mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...] dividiu opiniões entre especialistas, entidades de classe e organizações sociais.

Enquanto o presidente Michel Temer disse que a aprovação das mudanças, por 50 votos a 26, é uma “vitória do Brasil na luta contra o desemprego”, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) reafirmou que a iniciativa trará “prejuízos irreparáveis ao país e incontáveis retrocessos sociais”.

Em nota, o presidente da Anamatra, Guilherme Feliciano, disse que as mudanças, já aprovadas na Câmara dos Deputados, não gerarão empregos, não aumentarão a segurança jurídica, nem diminuirão a litigiosidade judicial, mas afetarão a independência técnica dos juízes, com dispositivos como a limitação pecuniária das indenizações por danos morais com base nos salários dos trabalhadores.

Na mesma linha de raciocínio, reforça Delgado (2019, p. 156):

O projeto humanista, social, inclusivo e democrático da Constituição de 1988 — aperfeiçoado pelas Emendas Constitucionais n. 24/1988 e 45/2004, além das Convenções Internacionais aprovadas desde o advento da Constituição da República, a par das leis democráticas e inclusivas promulgadas nos 25/27 anos de vigência da Carta Magna, foi subitamente abalado em 2016/2017, mediante a aprovação da Lei da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), em direção antitética à arquitetura estruturada nas quase três décadas precedentes.

Acolhendo as teses ultraliberalistas do Estado Mínimo e do império genérico e incontrastável dos interesses do poder econômico nas diversas searas da economia, da sociedade e das políticas públicas, a nova legislação, de maneira célere e compulsiva, deflagrou agressivo processo de desregulamentação e flexibilização trabalhistas, completado por severas restrições ao acesso à Justiça do Trabalho por parte do trabalhador brasileiro.

Segundo José Antônio Ribeiro de Oliveira, Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, a reforma foi mais para piorar a situação do trabalhador, limitar o juiz e dar folga para empresas (informação verbal)¹.

No mesmo sentido, afirma José Roberto Dantas Oliva, Juiz titular de Vara do Trabalho Aposentado, “não houve uma Reforma e sim uma Deforma, pois apesar das mudanças na

¹ Palestra ministrada pelo Juiz José Antonio Ribeiro de Oliveira na XX Semana Jurídica, em Assis, em outubro de 2019.

esperança de melhorar as leis trabalhistas, o resultado foi o contrário em alguns pontos” (informação verbal)².

Todavia, existem aqueles que afirmam que as mudanças foram positivas, como Weigand; Souza, (2018, p. 10) que defendem:

Em suma, a flexibilização dos direitos proveniente da reforma trabalhista muito tem a colaborar com a retomada do crescimento do Brasil, trazendo a expectativa da criação de novos postos de trabalho e a conseqüente redução dos índices de desemprego, a exemplo do ocorrido em outros países que caminharam nessa direção

Assim, é possível perceber que a Lei nº 13.467/2017 divide opiniões. Enquanto uns defendem que a mesma irá colaborar para a economia do país, outros defendem que ela apenas irá piorá-la.

3.3. DA INCLUSÃO NA CLT DO TÍTULO II-A – DANO EXTRAPATRIMONIAL

Como afirma Leite (2019, p. 66) “a indenização por danos não era matéria totalmente alheia à CLT”, segundo o autor, a referida Lei já tratava, em alguns artigos, de alguns casos onde poderiam surgir a obrigação de indenizar, por parte do empregado ou do empregador. Segundo Leite, (2019, p. 67):

[...] seu art. 480 permite ao empregado cobrar um ressarcimento pelos prejuízos decorrentes do rompimento antecipado do contrato a termo.

Igualmente, dentre as causas de rescisão contratual indireta, está a lesão à honra e à boa fama do empregado ou de pessoa de sua família (CLT, art. 483, alínea “e”), bem como a norma prevista no art. 482, alínea “k”, da mesma Consolidação, que assegura ao empregador a resolução do contrato de trabalho do empregado, por atos lesivos à sua honra.

Há, ainda, na CLT normas que proíbem o trabalho prejudicial à moralidade do adolescente (arts. 405 a 407).

Ademais, todo ato de discriminação praticado pelo empregador implica, via de regra, lesão de direitos da personalidade do empregado que pode empolgar ação de indenização por danos morais.

² Palestra ministrada pelo Juiz titular de Vara do Trabalho Aposentado, José Roberto Dantas Oliva, na XX Semana Jurídica, em Assis, em outubro de 2019.

Contudo a lei não era clara quanto ao dano extrapatrimonial, deixando que seu valor fosse estabelecido conforme entendimento do juiz, como aponta Pipek, et al. (2018, p. 23):

Até então, a falta de leis claras sobre os danos extrapatrimoniais levava à fixação de indenizações conforme o entendimento de cada juiz, sem a existência de parâmetros claros a serem seguidos. Isso levou ao surgimento da famosa “indústria dos danos morais”, que, em caso de condenação, implicava valores indenizatórios muitas vezes exagerados.

Agora, com a nova lei, há regras claras sobre quais danos extrapatrimoniais podem ser indenizados, quando forem violados pela empresa ou pelo empregado; quais fatores o juiz deve considerar ao julgar esse tipo de pedido; e quais os limites de indenização. Para danos leves, por exemplo, a indenização será de até três vezes o valor do teto dos benefícios do INSS, enquanto, nos gravíssimos, será de até cinquenta vezes esse valor.

Assim, dentre as alterações promovidas pela lei 13.467/2017, é importante destacar a inclusão do novo o Título II-A, que trata sobre o dano extrapatrimonial. Segundo a nova redação, os danos extrapatrimoniais são aqueles elencados nos artigos 223-A à 223-D da CLT, como se observa a seguir:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

O novo título unificou os diversos tipos de dano ligados ao íntimo do ser humano em apenas um, o que representa um retrocesso cultural e jurídico para Delgado (2019, p. 785):

O novo Título II-A da CLT [...] tenta descaracterizar esse avanço cultural e jurídico, por meio de nítida equalização de situações e conceitos jurídicos diversos. Segundo a literalidade da nova Lei, não cabe mais falar em dano moral, dano estético e correlatos: simplesmente despontam os danos extrapatrimoniais, quer de trabalhadores, quer de empresas, que se tornam bastante similares e equivalentes, aparentemente desvestidos da força constitucional inspiradora deflagrada em 1988 em benefício da pessoa humana.

Além disso, alguns artigos que passaram a tratar do dano extrapatrimonial, causaram incomodo em magistrados, doutrinadores, estudiosos do assunto e outros, principalmente no tocante a tarifação do mesmo.

Portanto, uma breve análise dos artigos 223-A a 223-G da CLT é necessária, para que seja possível entender quais consequências esses dispositivos trarão para o ordenamento jurídico, para a esfera trabalhista e para a vida do trabalhador que sofrer dano extrapatrimonial.

Segundo Neto; Cavalcante, (2019, p. 524): “O art. 223-A indica que são aplicáveis à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos previstos no Título II-A.” Para os autores essa pretensão do legislador não tem cabimento.

“A responsabilidade civil exige uma visão multidisciplinar, em que o operador do Direito, de forma sistemática, faça o entrelaçamento entre as diversas áreas da Ciência Jurídica.” (NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 524)

Na mesma esteira, Filho et al., (2018, n.p), entende que:

Ao dizer a lei que a aplicação para reparação do dano extrapatrimonial restringe-se “Apenas ao dispositivo deste título”, de chofre demonstra a novel legislação que não haveria que se falar em aplicações subsidiárias ou de qualquer interpretação que não atenda o preceito ali desenhado sob pena de violação à própria lei posta.

Todavia, é importante lembrar que em caso de obscuridade ou lacuna no ordenamento jurídico, o magistrado deverá decidir de acordo com os costumes, analogia e princípios gerais do direito, conforme disposto no art. 4º da Lei de Introdução as Normas do Direito Brasileiro e no art. 8º, *caput*, da própria Consolidação das Leis do Trabalho.

Quanto ao 223-B, afirma Cassar (2017, p. 894):

Aparentemente o art., 223-B da CLT excluiu a coletividade como sujeito de direito, pois afirmou que a pessoa física e jurídica “são as titulares exclusivas do direito a reparação.” Logo, apenas estas poderão pleitear a respectiva indenização pelo dano extrapatrimonial.

Seguindo o mesmo entendimento, complementa LEITE, Carlos Henrique (2019, p. 69):

O novo art. 223-B da CLT pretende excluir da apreciação da Justiça do Trabalho tanto o dano moral por exercício de atividade de risco (CC, art. 927, par. único) quanto o dano moral sofrido pelos herdeiros do trabalhador em caso de seu falecimento, bem como o dano moral em ricochete.

Em todos esses casos, a Justiça do Trabalho vem condenando em danos morais os ofensores dos direitos da personalidade do cidadão trabalhador ou seus herdeiros (TST, Súmula 392).

Na verdade, o legislador reformista confundiu propositadamente direito da personalidade com direito personalíssimo, a fim de reduzir a interpretação e a aplicação das normas que dispõem sobre danos morais no âmbito da Justiça do Trabalho, o que nos parece inconstitucional, por violar a cláusula de separação de poderes e a independência dos órgãos judiciais especializados (juízes e tribunais do trabalho) que integram o Poder Judiciário brasileiro.

Além disso, segundo Cassar (2017), “o legislador apontou os bens imateriais que, uma vez lesionados, podem gerar o dever de indenizar (arts. 223-C e 223-D da CLT)”, arguindo que:

Essa nova regra é absurda, seja porque contraria regras da reparação civil (se repara todo dano causado por outrem que age de forma ilícita), seja porque enseja o enriquecimento sem causa e também, não inibe o agressor a não reincidir na prática.

Já Leite (2019, p. 69) não faz críticas a nova regra, porém entende que o artigo 223-C deve ser interpretado de forma mais ampla, enquanto os artigos 223-E e 223-F devem seguir a razoabilidade de proporcionalidade:

O art. 223-C da CLT deve ser interpretado sistemática, ampliativa e teleologicamente, de modo a se considerar também outros bens, como a integridade psíquica, a autoestima, o nome, a boa fama, a vida digna de ser vivida, a orientação sexual, a etnia, a idade, a nacionalidade, o gênero, a saúde, o lazer etc.

Por outro lado, os novos arts. 223-E e 223-F devem ser interpretados à luz dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de modo a se fixar valores indenizatórios conforme o grau de participação de cada ofensor no ato lesivo aos direitos da personalidade das vítimas, sendo permitida – como já vem decidindo os

tribunais – a cumulação dos danos morais e materiais oriundos do mesmo ato – omissivo ou comissivo – lesivo

Por fim, o artigo 223-G § 1º, inciso I a IV, passou a determinar que o magistrado, no âmbito da esfera trabalhista, deverá analisar a natureza da ofensa, podendo ser leve, média, grave ou gravíssima, *in verbis*:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

[...]

§ 1o Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV – ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

A quantificação do dano extrapatrimonial sempre gerou grande polêmica, segundo Neto; Souza, (2018, p. 189) “nessa linha, o que pode ser ofensivo para alguma pessoa, pode não ser para outra. Ou ainda que seja, pode não ser tão grave quanto o foi para a primeira.”

Com isso, definir o valor de uma indenização sempre foi tarefa do Poder Judiciário, devendo analisar cada caso e suas peculiaridades.

O novo 223-G da CLT, na opinião de Leite, (2019, p. 70):

[...] revela a intenção do legislador ao impor verdadeira *capitis diminutio* na competência dos magistrados do trabalho em fixar o valor dos danos morais.

Além disso, o dispositivo em causa é flagrantemente inconstitucional, porquanto a fixação do dano moral é tipicamente um julgamento por equidade e com equidade, ou seja, o magistrado deve adotar a técnica da ponderação com base nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Nesse sentido, aliás, o STF afastou do ordenamento jurídico brasileiro a possibilidade de “tarifação” legal do dano moral (ADPF 130/DF), tal como estava previsto na chamada Lei de Imprensa (que, segundo o STF, não foi recepcionada pela CF), sob o fundamento de que a Constituição Federal não permite que a lei possa, a priori, estabelecer o valor tarifado dos danos morais

De outro giro, o art. 223-G, criado pela Lei 13.467/2017, estabelece odiosa discriminação entre os trabalhadores pelos salários percebidos no tocante aos

valores que devem ser fixados a título de danos morais, o que também revela a sua inconstitucionalidade por violação ao princípio da igualdade, inexistindo qualquer justificativa movida pelo interesse público para tal discriminação.

Contudo, existem aqueles que entendem que a “tarifação” imposta pelo novo artigo é positiva, pois evita condenações exorbitantes ou insignificantes, como os autores Neto; Souza, (2018, p. 190):

Justamente em decorrência das mais amplas variações nos arbitramentos de indenizações, é que a reforma trabalhista procurou inserir à CLT novos dispositivos, buscando – ou ao menos tentando – de certa forma, padronizar seus valores, evitando-se quantificações excessivas, assim como condenações irrisórias, capazes de banalizar o instituto.

Todavia, admitir que a lei defina o valor do quantum indenizatório é ferir o princípio da isonomia, assegurado pelo art. 5º da CF, que garante 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 [...]”, como afirma Neto; Cavalcante, (2019, p. 524):

Seguramente, não se pode admitir o “tabelamento” (“tarifação”) dos danos morais pela lei, cabe ao magistrado fixar a indenização considerando o caso concreto. O STF, ao julgar a “tarifação” dos danos morais fixada na Lei de Imprensa (Lei 5.250/67, art. 52), entendeu que a regra legal é incompatível com a CF (art. 5º, V e X) (2ª T – RE 396386/ SP – Rel. Min. Carlos Velloso – j. 29/6/2004).

No mesmo sentido afirma FILHO et al., (2018, n.p):

Aliás, antes mesmo do julgamento da ADPF 130, na qual o STF decidiu pela não recepção da lei de imprensa no ordenamento jurídico, por ser a mesma incompatível com a Constituição Federal de 1988, o STJ já havia se posicionado no sentido de que a indenização decorrente de dano moral não poderia estar sujeita à tarifação prevista na referida lei, nos termos da Súmula 281.

Dispõe a Súmula 281 do STJ que: “A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa.”

Agora, a nova lei trabalhista permitiu que trabalhadores que tenham sofrido o mesmo dano, com prejuízos idênticos, recebam valores indenizáveis diversos, uma vez que parâmetro para a reparação do dano será o salário contratual de cada um.

Isso resulta em uma tremenda injustiça, pois os juízes que, diante de casos semelhantes, julgavam os danos morais em valores semelhantes, agora, em tese, terão que estabelecer o valor da indenização de acordo com o salário contratual do empregado/ofendido, onde que esse valor, muitas vezes, sequer irá compensar o dano sofrido pela vítima .

Com isso em mente, abordaremos no próximo capítulo a constitucionalidade da tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista.

4 (IN)CONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DO DANO MORAL TRABALHISTA

4.1. TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

A tarifação ou “tabelamento” introduzida pela Lei 13.467/17, nada mais é do que a imposição de um valor máximo para indenizações por danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho.

Como já visto, segundo estabelecido pela nova norma, os valores das reparações dependerão da gravidade da ofensa sofrida pela vítima e de seu último salário contratual. A ofensa se divide em leve, média, grave e gravíssima, assim o valor máximo dependerá dessa gravidade.

Segundo o artigo 223-G da CLT, quando comprovada a existência de dano, o legislador impôs que as indenizações serão limitadas em até três vezes o último salário contratual do ofendido, quando a ofensa for de natureza leve, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido quando a ofensa for de natureza média, até 20 vezes para ofensa de natureza grave e até 50 vezes o último salário contratual do ofendido quando a ofensa for gravíssima.

Com isso, a tarifação passou a impor qual valor o juiz poderá conceder àquele que sofreu um dano extrapatrimonial, a depender do grau da ofensa.

Como afirma Furlan (Migalhas, 2019), embora o objetivo do legislador tenha sido estabelecer critérios menos subjetivos para se chegar ao valor da indenização moral, conforme será demonstrado adiante, a tarifação da indenização por dano extrapatrimonial causou grande controvérsia por ferir princípios constitucionais.

4.2. CRITÉRIOS PARA FIXAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

A Reforma Trabalhista trouxe novos critérios para fixação do dano extrapatrimonial. A nova Lei estabeleceu, em seu art. 223-G, incisos de I a XII, os critérios que devem ser analisados para determinar a gravidade da ofensa, *in verbis*:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

I - a natureza do bem jurídico tutelado;

- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

Bem como, em seu §1º, determinou que o valor será estabelecido de acordo com a gravidade da ofensa sofrida e o último salário contratual do ofendido. Na opinião de Furlan, (Migalhas, 2019):

A intenção do legislador reformista foi acabar com o subjetivismo dos julgadores que existia na fixação dos valores indenizatórios, pois esses poderiam variar de forma desproporcional a depender do entendimento do juiz responsável pelo julgamento da causa, o que traz incerteza jurídica indesejável ao sistema brasileiro.

Por um lado, essa mudança é positiva, por trazer uma espécie de roteiro para que o juiz possa analisar e definir qual o valor da indenização moral, como aponta Neto; Souza, (2018, p. 188):

Justamente em decorrência das mais amplas variações nos arbitramentos de indenizações, é que a reforma trabalhista procurou inserir à CLT novos dispositivos, buscando – ou ao menos tentando – de certa forma, padronizar seus valores, evitando-se quantificações excessivas, assim como condenações irrisórias, capazes de banalizar o instituto.

Todavia, a tarifação do dano moral, prevista no art. 223-G, §1º, incisos I, II, III e IV, apresenta graves falhas. Na opinião de Furlan, (Migalhas, 2019):

As mudanças aplicadas pela reforma trabalhista trazem como consequência o estabelecimento de indenizações com limites pré-fixados de acordo com o salário de cada trabalhador. O problema dessa sistemática é o fato de declarar, mesmo que sem intenção, que a dor pela perda da vida do executivo de uma companhia, por exemplo, necessariamente vale mais que a de um faxineiro da mesma empresa.

No mesmo sentido, afirma Delgado, (2019, p. 788):

Se não bastasse a incompatibilidade desse critério de fixação da indenização com a Constituição de 1988 — conforme exaustivamente explicado -, o diploma legal agregou fator adicional de incompatibilidade, ou seja, o parâmetro do salário contratual do ofendido como regra geral para cômputo da indenização. Tal parâmetro propicia injusta diferenciação entre o patrimônio moral de seres humanos com renda diversa - circunstância que acentua o desajuste da lei nova à matriz humanista e social da Constituição e da ordem jurídica internacional regente dos Direitos Humanos no País.

Para Delgado (2019) o critério de tarifamento é incompatível com o princípio da proporcionalidade, assim, na opinião do autor, a nova lei “não observou na integralidade a noção constitucional de juízo de equidade para a análise dos fatos danosos e da decisão indenizatória, uma vez que preferiu retomar o antigo critério do tarifamento do valor da reparação [...]”

Na opinião dos autores Guimarães; Martinez, (2017, n.p.):

O dispositivo [...] é apontado como ensejador de injustificável afronta à isonomia por basear o valor da indenização por ofensas morais, por exemplo, no valor do salário do trabalhador ofendido – o que levaria a valores distintos para ofensas da mesma ordem (além de resultar em uma espécie de escalonamento valorativo da condição humana a partir do critério da renda: quanto maior a renda, mais valor teria a condição humana da pessoa ofendida moralmente por outrem, ou a sua importância como tal, no âmbito das relações de emprego).

Além da questão do tarifamento, afirma Filho (Migalhas, 2017) que “A segunda deficiência é a tarifação segundo a gravidade de ofensa”, arguindo que:

Não existe como definir em caráter objetivo o que seria uma ofensa moral de natureza "leve" e uma ofensa de natureza "média", e, rigorosamente falando, tampouco a norma procura as fixar, sabendo que isso seria inócuo. Se o artigo 223-G já havia definido quais elementos deveriam ser sopeados pelo magistrado, cada um com sua respectiva influência na formação do convencimento do magistrado a respeito dos agravantes, atenuantes e gravidade do caso, parece indene de dúvidas que a fixação do valor (e, por conseguinte, da gravidade da lesão), deveria ser deixada ao razoável arbítrio judicial, não auxiliando em nada a tarifação segundo a suposta natureza da lesão, exceto para estabelecer um limite total que o magistrado deve observar, e criar uma discussão deveras inócua e vazia de conteúdo a respeito do fato da ofensa ser leve ou média, por exemplo.

Na opinião de Neto; Cavalcante, (2019, p. 527): “Seguramente, não se pode admitir o “tabelamento” (“tarifação”) dos danos morais pela lei, cabe ao magistrado fixar a indenização considerando o caso concreto.”

Embora a nova lei tenha buscado facilitar os critérios para fixação do *quantum* indenizatório, determinando o que o juiz deveria analisar para chegar ao valor da ofensa sofrida, os novos parâmetros, se não observados com cautela pelo juiz, poderão gerar grandes injustiças para os ofendidos.

4.2.1. Do *quantum* indenizatório

O caráter da indenização moral divide a opinião dos doutrinadores, segundo Cassar (2017), existem aqueles que defendem que ela tem caráter punitivo, outros entendem que ela possui caráter compensatório, para outros a indenização tem natureza de satisfação do ofendido ou ainda aqueles que entendem que ela tem caráter de pena educativa.

Segundo o entendimento de Pereira (2018, p. 376), a indenização moral tem caráter punitivo e satisfatório:

[...] na reparação por dano moral estão conjugados dois motivos, ou duas concausas: I) punição ao infrator pelo fato de haver ofendido um bem jurídico da vítima, posto que imaterial; II) pôr nas mãos do ofendido uma soma que não é o *pretium doloris*, porém o meio de lhe oferecer a oportunidade de conseguir uma satisfação de qualquer espécie, seja de ordem intelectual ou moral, seja mesmo de cunho material o que pode ser obtido “no fato” de saber que esta soma em dinheiro pode amenizar a amargura da ofensa e de qualquer maneira o desejo de vingança. A isso é de acrescentar que na reparação por dano moral insere-se a solidariedade social à vítima.

Já na opinião de Filho et al., (2018, n.p):

Pode-se concluir que a função da indenização referente a danos extrapatrimoniais não é de simplesmente ressarcir o ofendido, mas de lhe oferecer uma contrapartida de caráter não propriamente satisfatório, mas talvez atenuante do dano sofrido, ao mesmo tempo em que deve desencorajar, em seu responsável, a atitude que o originou.

No mesmo sentido, afirma Cassar (2016. p. 922 *apud* FILHO et al., 2018, n.p):

Fala-se num caráter pedagógico da indenização, de modo que esta consiga ser para o agressor uma punição educativa, com o intuito principal de que o mesmo não volte a repetir o mesmo ato, conforme entende Vólia Bomfim.

Na opinião de Cassar (2017, p. 907): “A natureza da indenização decorrente do dano moral é de punição educativa ao agressor, de forma a inibir a repetição do mesmo ato no futuro [...]. Não tem finalidade de enriquecer a vítima.”

Deste modo, o valor da indenização tem que ser suficiente para diminuir o dano sofrido pela vítima e ao mesmo tempo servir de punição educativa ao agressor.

Contudo, aferir o valor do dano moral sempre foi uma tarefa difícil, por envolver o íntimo da vítima, como afirma Filho et al., (2018, n.p): “Ao contrário do dano material, [...] o dano extrapatrimonial não encontra a mesma facilidade prática de sua identificação e fixação.”

Relata Cassar (2017, p. 905) que “Antes de Lei 13.467/2017, prevalecia a tese do arbitramento, sem parâmetros legais definidos, do valor da indenização do dano extrapatrimonial, já que o dano moral não tem medida pecuniária [...]”

“Antes da nova Lei Trabalhista, a CLT (consolidação das Leis do Trabalho) não fornecia critérios objetivos para a formulação de indenizações pelo dano extrapatrimonial” (ASSUNÇÃO, 2019).

Segundo o Juiz do Trabalho Substituto do TRT 15, Maurício Bearzotti de Souza, antes da nova Lei o valor do dano extrapatrimonial ficava a critério do juiz, cabendo a ele analisar a condição financeira do ofensor e do ofendido e a gravidade do dano, em consonância com o princípio da razoabilidade e da proporcionalidade, “não existia um critério para se arbitrar danos morais, ficava a entendimento do juiz, os juízes que tinham o dever de mensurá-lo.” (informação verbal)³.

Antes da vigência da Lei 13.467/2017, aplicava-se de forma analógica o art. 1964, §1º, do Código Civil, segundo Cassar (2017, p. 907),” [...] para definir o valor da indenização de acordo com a capacidade econômica do empregador e as características do ato praticado.”

Contudo, como já mencionado, com Lei 13.467/2017, que incluiu o art. 223-G, o dano extrapatrimonial ou dano moral trabalhista, passou a ser fixado de acordo com o último salário contratual do ofendido e a natureza da ofensa, *in verbis*:

³ Palestra dada pelo Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Maurício Bearzotti de Souza na XX Semana Jurídica, em Assis, em outubro de 2019.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

[...]

§ 1o Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido.

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Assim, o art. 223-G da CLT buscou estabelecer um critério menos abstrato para se chegar ao valor do dano moral, tendo o juiz que analisar apenas a natureza da ofensa e o último salário contratual do ofendido para arbitra-lo.

Todavia, na opinião de Cassar (2018. P. 205):

A limitação dos valores do dano moral contida no p. 10 do artigo 223-G da CLT, chamada por uns de tarifação e por outros de tabelamento indenizatório, é de duvidosa constitucionalidade por limitar a reparação prevista no texto constitucional (art. 5º, X e V da CF), principalmente depois da decisão do STF a respeito de tema similar previsto na antiga Lei da Imprensa (RE 315.297).

Como será demonstrado adiante, como apontam os autores Guimarães; Martinez (2017), limitar o *quantum* indenizatório acaba sendo inconstitucional por ferir o princípio da isonomia, previsto no artigo 5º da Constituição Federal.

4.3. A TARIFAÇÃO DO DANO MORAL E A LEI DE IMPRENSA

Para entender a inconstitucionalidade da tarifação do dano moral, é importante tratar a respeito da Lei de Imprensa nº 5.520 de 1.967.

Segundo Cassar (2017, p. 907): “A Lei de Imprensa (Lei nº 5520/67, arts. 16, 49, I e 51) dispunha sobre a responsabilidade civil em casos de danos morais, tipificando e limitando a reparação de 2 a 20 salários mínimos.”

Em 2009 o deputado Miro Teixeira, do Partido Democrático Trabalhista (PDT), assinou a petição da ADPF 130, visando a revogação da lei, por entender que a mesma não se alinhava à Constituição Federal de 1988 (MIGALHAS, 2019).

A ação foi distribuída ao ministro Carlos Ayres Britto que votou pela procedência da ação, segundo matéria do Supremo Tribunal Federal (2009):

No julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 130, o ministro Carlos Ayres Britto (relator) votou pela procedência integral da ação, ajuizada pelo Partido Democrático Trabalhista (PDT) contra a Lei de Imprensa (Lei 5.250/67). Para ele, a Lei de Imprensa não pode permanecer no ordenamento jurídico brasileiro, por ser incompatível com a Constituição Federal de 1988).

No entendimento de Filho (Migalhas, 2017) “Mesmo antes da ADPF 130/09, o STF já possuía diversos precedentes indicando que a tarifação da reparação por danos morais prevista na Lei de Imprensa não fora recepcionada pela Constituição Federal.” Para o autor:

[...] qualquer tentativa de tarifação ou restrição à reparação por danos morais, prevista em lei ordinária, padeceria de inconstitucionalidade, por ofender o disposto no art. 5º, V e X, sendo bastante contundente a observação contida na ementa no sentido de que “estaríamos interpretando a Constituição no rumo da lei ordinária, quando é de sabença comum que as leis devem ser interpretadas no rumo da Constituição”.

Na mesma linha de raciocínio anterior Delgado (2018, p. 752) expõe seus argumentos:

[...] não cabe se valer, hoje, de parâmetro que incorpore discriminação ou valoração diferenciada injustificável entre pessoas humanas. A honra, a dignidade, a higidez física, a higidez psíquica e outros bens e valores de caráter moral são ínsitos a qualquer ser humano, independentemente de sua posição social, econômica, cultural, política, etc. Esse aspecto diferencial é tido como discriminatório, não podendo, assim, ser tomado em consideração na fixação do montante indenizatório.

[...] A indenização, para o Texto Máximo de 1988 (art. 5º, V), há de ser proporcional ao agravo, ao dano — o que repele a noção de prévio e rigoroso tarifamento da indenização.

O problema de se estabelecer um valor prévio para as indenizações morais, é que ele possibilita que o agente analise as consequências de seu ato e conclua se ele vale ou não a pena, como alerta Gonçalves (2011, p. 109):

Não tem aplicação, em nosso país, o critério da tarifação, pelo qual o *quantum* das indenizações é prefixado. O inconveniente desse critério é que, conhecendo

antecipadamente o valor a ser pago, as pessoas podem avaliar as consequências da prática do ato ilícito e confrontá-las com as vantagens que, em contrapartida, poderão obter, como no caso do dano à imagem, e concluir que vale a pena, no caso, infringir a lei.

Diante da decisão do Supremo Tribunal Federal que declarou a inconstitucionalidade da Lei de Imprensa, voltar a ideia de tarifação da reparação moral na esfera trabalhista, também se demonstra inconstitucional, como será demonstrado adiante.

4.4. ANÁLISE DA INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 223-G, § 1º DA CLT

Embora alguns estudiosos do tema entendam que a tarifação do dano extrapatrimonial seja algo que visa trazer mais segurança jurídica para a esfera trabalhista, a grande maioria não compartilha desse entendimento e defendem a ideia de inconstitucionalidade do artigo 223-G, § 1º da CLT.

Nesse sentido, no ano seguinte a reforma, foram propostas algumas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) perante o Supremo Tribunal Federal, na tentativa de que seja reconhecida a inconstitucionalidade do artigo.

A primeira ADI (ADI 6050) foi proposta pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), em dezembro de 2018. De acordo com matéria do Supremo Tribunal Federal (2019), a Anamatra entende que a nova norma estaria limitando a atuação do Poder Judiciário ao impor um limite ao valor das indenizações com base no salário do trabalhador ofendido.

Pouco tempo depois a ADI 6069 foi proposta pela Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Um dos motivos da propositura dessa ação foi o acidente que ocorreu na cidade de Brumadinho, onde a barragem da empresa VALE S.A. se rompeu, destruindo a cidade e deixando milhares de vítimas, sendo elas trabalhadores da própria empresa e cidadãos.

Nessa tragédia, a maior parte das vítimas do rompimento foram os próprios trabalhadores da empresa, sendo considerado o maior acidente de trabalho ocorrido no Brasil no século 21.

O acidente trouxe à tona a injustiça do artigo 223-G, pois a maioria das vítimas, que eram trabalhadores da própria empresa, ficariam sujeitas a limitação do artigo, como afirma a OAB na ADI 6069. Segundo Alegretti (BBC News Brasil, 2019):

O ponto da lei que tem gerado mais debate é o que coloca um teto para a indenização referente ao dano moral. Da forma como está em vigor, o valor fica limitado a 50 vezes o salário do trabalhador – ou seja, as famílias dos profissionais que ganham mais, como engenheiros, poderão receber indenização maior.

"A dor da família do engenheiro da Vale vai valer mais que a do trabalhador braçal", afirmou à BBC News Brasil o procurador-geral do Trabalho, Ronaldo Fleury, um dos principais críticos à reforma trabalhista.

Com o intuito de corrigir essa desigualdade presente na tarifação do dano extrapatrimonial, a Medida Provisória nº 808, de 2017, modificava a redação do §1º e seus incisos, com o objetivo de tornar o cálculo igual para todos. O novo texto determinava que:

§ 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social;

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social;

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social; ou

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social.

O novo critério alterava apenas a base de cálculo da indenização, que seria feito de acordo com o limite máximo dos benefícios do INSS, mantendo o texto quanto à natureza da ofensa, desta forma, a tarifação seria mais justa. Todavia, como supra citado, a MP nº 808 perdeu sua eficácia em 23 de abril de 2018, assim o artigo voltou a sua redação original.

Diante o exposto, é possível perceber que o artigo estudado ainda causa divergências. Várias são as questões que podem levá-lo a ser considerado inconstitucional, assim, alguns argumentos apresentados serão expostos para reforçar esse posicionamento.

4.4.1. Violação ao princípio da isonomia ou igualdade

Após a breve explanação quanto as novas regras trazidas pela Reforma Trabalhista quanto ao dano extrapatrimonial, é possível perceber que o princípio da isonomia é violado tanto pela limitação do valor reparatório, quanto pela vinculação desse valor ao salário do ofendido.

No que tange a limitação do dano extrapatrimonial trabalhista, na ADI 6069, a OAB reforça o entendimento de que a nova norma viola o princípio da isonomia, argumentando que:

De início, verifica-se que as normas questionadas violam o princípio da isonomia (art. 5º, caput, da CF) na medida em que dispensa tratamento deveras prejudicial aos litigantes na justiça especializada, uma vez que terão suas indenizações sujeitas a um limitador, ao passo que àqueles que buscarão a reparação na justiça comum não sofrerão qualquer teto.

Fica clara a violação ao princípio aludido, pois, como afirma a OAB, a limitação obrigatória do valor reparatório não existe em outros ramos do Direito, o que acaba por colocar o trabalhador em posição de inferioridade, como se sua dor fosse menos significativa.

Fica ainda mais clara a violação desse princípio, quando utilizado como parâmetro o caso de Brumadinho. Aqueles que não eram trabalhadores da empresa VALE poderiam requerer indenizações por danos morais na Justiça Comum, não ficando sujeito a nenhuma limitação quanto ao valor da reparação.

De outro bordo, os trabalhadores da empresa teriam que buscar reparações na Justiça do Trabalho, ficando sujeitos aos limites indenizatórios impostos pela nova Lei e, conseqüentemente, podendo receber uma indenização bem menor.

No que diz respeito a vinculação do valor indenizatório ao último salário contratual do ofendido, a violação ao princípio da isonomia fica ainda mais evidente. Exemplificando, se dois empregados de uma mesma empresa sofrerem a mesma ofensa, caso recebam salários diferentes, a indenização de um poderá ser maior do que a do outro, contrariando o princípio da isonomia.

Desse modo, entende Sússekind; Maranhão (2003, p. 630 *apud* Filho et al., 2018) que:

Essa predeterminação do ressarcimento, ou tarifação, trata de igual modo lesões essencialmente desiguais. O juiz fica adstrito a valores indenizatórios não raro inadequados ou desproporcionais à lesão perpetrada. A intensidade do dano moral grave necessariamente não encontra correspondência no limite máximo tarifado. E, quanto mais estreita esta faixa de reparabilidade, mais avulta a desconformidade da transgressão praticada com a compensação pecuniária capaz de satisfazê-la. Por isso, o método se nos afigura incapaz de permitir que a dor sofrida seja reparada na devida medida, por uma condigna compensação.

Proclama a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu art. 1º, que: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos.”

Assim, para Casagrande (2017, p. 7-8):

[...] no plano do direito constitucional positivo, o artigo 223-G da CLT, com a redação da Reforma Trabalhista, viola de forma evidente, flagrante, inquestionável e patente um dos mais básicos postulados da Constituição: a igualdade perante a lei (CR, art. 5º, inc. I). Esta cláusula constitucional de isonomia não se resume a garantir apenas que o Estado deve tratar a todos de forma indistinta. Significa, essencialmente, na dicção da Décima Quinta Emenda à Constituição dos EUA, “a igual proteção das leis” (equal protection of the laws). O direito deve proteger a todos de maneira uniforme. A lei não pode criar distinções não justificadas entre os destinatários da norma. O legislador não deve estabelecer discriminações legais que não sejam justificáveis pela natureza indistinta daquele que é discriminado.

Nesse mesmo sentido, em 2020, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região TRT-4, ao julgar o Recurso Ordinário Trabalhista (ROT): 0021089-94.2016.5.04.0030, decidiu que parágrafo 1º do art. 223-G é inconstitucional:

DECLARAÇÃO INCIDENTAL DE INCONSTITUCIONALIDADE. CRITÉRIOS PARA A FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PARÁGRAFO 1º DO ARTIGO 223 -G da CLT. É inconstitucional o parágrafo 1º do artigo 223-G consolidado, inserido na CLT pela Lei nº 13.467/2017, já que ao preestabelecer o valor da indenização de acordo com o patamar salarial do empregado, indicando o salário contratual como único critério de arbitramento do valor da reparação, caracteriza inegável discriminação e afronta o direito à igualdade ao tratar desigualmente trabalhadores. Violação aos artigos 5º, caput, e 3º, IV, ambos da Constituição Federal de 1988, que se tem por configurada. (TRT-4 - ROT: 0021089-94.2016.5.04.0030, Data de Julgamento: 01/07/2020, Tribunal Pleno)

Ensina Motta (2019, n.p) que “[...] o princípio da igualdade significa não somente tratar igualmente os que se encontrem em situações equivalentes, mas também tratar de maneira desigual àqueles que se encontrem em situações desiguais, na medida de suas desigualdades”, dessa forma, não há razão para se impor uma diferenciação do valor indenizatório com base nos salários dos trabalhadores.

O novo artigo ao invés de equilibrar as desigualdades entre dos indivíduos, os trata de igual modo, o que gera um tratamento diferente entre pessoas que possuem o mesmo direito, como aponta Casagrande (2017, p.8):

[...] a lei claramente dá um tratamento diferente para pessoas que estão sob mesma condição de fato e de direito, estabelecendo o seguinte: quem ganhar salário menor, terá reparação menor, ou em outros termos, terá “proteção da lei” em menor grau. Ou então, seria mais preciso dizer, “não terá igual proteção da lei”. Isto nada mais é do que uma forma de segregação. Não é uma segregação pela raça, cor, gênero ou nacionalidade: é uma segregação pela renda, pois quanto mais pobre o trabalhador, menor a reparação a ele devida. Os trabalhadores são “iguais” em seus direitos à reparação extrapatrimonial, mas “separados” - por faixa de renda - na hora de distribuição da justiça.

Isto posto, é irrefutável que o disposto no art. 223-G, § 1º da CLT contraria o princípio da isonomia, por tratar de forma desigual os trabalhadores e os demais sujeitos envolvidos em relações jurídicas de outras áreas do Direito, ao criar limites para as indenizações trabalhistas, colocando os trabalhadores em uma posição de inferioridade.

Contudo, a violação do princípio se caracteriza, principalmente, por vincular o valor indenizatório ao último salário contratual do ofendido, permitindo que os que ganham mais recebam indenizações maiores, como se sua dignidade fosse proporcional a sua renda, criando uma imensa desigualdade entre os trabalhadores menos favorecidos.

4.4.2. Violação ao princípio da dignidade da pessoa humana

Além da violação ao princípio da isonomia, o artigo 223-G da CLT fere também o princípio a dignidade da pessoa humana, por impor que a indenização seja calculada de acordo com o salário da vítima, permitindo que os com maiores salários tenham mais direitos que os demais.

Na opinião de Casagrande (2017, p. 6) “Quanto menor o salário, menor será a reparação da dignidade do trabalhador. Ou, em outras palavras, a dignidade e o patrimônio moral do trabalhador são proporcionais ao seu valor no mercado de trabalho.”

No mesmo entendimento, complementa Filho et al., (2018, n.p):

Isso faz com que se solidifique o pensamento mesquinho de que o status ou função da pessoa determina o seu valor enquanto ser humano! Com todo respeito ao texto legislativo, o humano é único, simplesmente por ser humano. A diferença apontada é inconstitucional, violadora de princípios comezinhos da dignidade da pessoa humana, para ser respeitoso.

Além disso, é possível visualizar a violação do princípio aludido ao impor-se limites máximos aos valores das indenizações da esfera trabalhista, pois, como aponta a OAB na ADI 6069, isso não ocorre em outras áreas do direito, o que viola a dignidade dos trabalhadores, por colocá-los em uma posição inferior aos demais.

O conceito de dano moral é o mesmo, independente do ramo do Direito em que ele ocorra, dessa forma, defende Casagrande (2017, p. 6-7):

Não se pode ter como válido o postulado de que a dignidade da pessoa humana decorra de seu “pertencimento” a uma posição no mercado de trabalho (e, pior ainda, de que a dignidade será tanto menor quanto menos ela receba). Aceitar esta idéia é o mesmo que dizer que a dignidade depende do pertencimento a uma raça, etnia ou religião. Isto contraria o imperativo categórico kantiano, crucial para a definição da modernidade e dos direitos humanos, de que todos os homens são dignos de igual consideração e respeito [...].

Segundo entendimento de Barroso (2020, p. 245), “A dignidade humana é um valor fundamental. [...] Como valor e como princípio, a dignidade humana funciona tanto como justificação moral quanto como fundamento normativo para os direitos fundamentais”.

Também é importante mencionar que ao impor um limite as indenizações, o artigo 223-G, §1º não respeita o direito de uma indenização que seja proporcional ao dano sofrido, garantido pelo artigo 5, incisos V e X da Constituição Federal.

Antes da Reforma Trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) manifestava-se contrário a limitação do dano moral, por entender que o mesmo não é passível de mensuração:

Ressalta-se que o valor da indenização por dano moral a ser arbitrado não é mensurável monetariamente, de forma objetivas ou previamente tarifada, e virtude de não ter dimensão econômica ou patrimonial, tendo sido adotado no Brasil o sistema aberto, em que se atribui ao juiz a competência para fixar o quantum, de forma subjetiva, levando-se em consideração a situação econômica do ofensor, o risco criado, a gravidade e a repercussão da ofensa, a intensidade do animo de ofender, a culpa ou dolo, entre outros. O julgador deve ainda observar a finalidade pedagógica da medida e a razoabilidade do valor fixado de indenização. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que não se admite a majoração ou diminuição do valor da indenização por danos morais, nesta instância extraordinária, admitindo-se essa possibilidade apenas nos casos em que a indenização for fixada em valores excessivamente módicos ou elevados [...]. (TST – AIRR: 5249220115020466, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data do Julgamento: 02/08/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/08/2017).

Como abordado no primeiro capítulo do presente trabalho, o dano moral diz respeito aos sentimentos mais íntimos da pessoa humana, desse modo não há como mensurá-lo, assim, desde que respeitada a situação econômica do ofensor, não deve haver um limite máximo obrigatório para a ofensa sofrida, muito menos que esse limite seja calculado com base no salário contratual do ofendido.

Na opinião de Delgado (ano, p. 752):

[...] não cabe se valer, hoje, de parâmetro que incorpore discriminação ou valoração diferenciada injustificável entre pessoas humanas. A honra, a dignidade, a higidez física, a higidez psíquica e outros bens e valores de caráter moral são ínsitos a qualquer ser humano, independentemente de sua posição social, econômica, cultural, política, etc. Esse aspecto diferencial é tido como discriminatório, não podendo, assim, ser tomado em consideração na fixação do montante indenizatório.

O princípio da Dignidade da Pessoa Humana, previsto no art. 1º, inciso III, da Constituição, segundo o doutrinador Motta (2019, n.p), “[...] é preceito basilar que impõe o reconhecimento de que o valor do indivíduo, enquanto ser humano, prevalece sobre todos os demais”.

A dignidade da pessoa representa o valor constitucional absoluto, dessa forma, no que se refere a indenizações cabíveis, limitar o valor das indenizações morais decorrentes das relações do trabalho, assim como vincular essa indenização à sua renda é afrontar a dignidade do trabalhador e a valorização de seu trabalho.

Nesse sentido, em 2019 o Pleno do Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso (23ª Região-MT) declarou a inconstitucionalidade da limitação para o arbitramento dos danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho, editando a Súmula nº 48 sobre o tema (Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, 2019):

SÚMULA Nº 48 - ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONTROLE DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDADE. ART. 223-G, § 1º, I A IV, DA CLT. LIMITAÇÃO PARA O ARBITRAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. INCOMPATIBILIDADE MATERIAL COM A CR/88. INCONSTITUCIONALIDADE. É inconstitucional a limitação imposta para o arbitramento dos danos extrapatrimoniais na seara trabalhista pelo § 1º, incisos I a IV, do art. 223-G da CLT por ser materialmente incompatível com os princípios constitucionais da isonomia e da dignidade da pessoa humana, acabando por malferir também os intuitos pedagógico e de Reparação integral do dano, em cristalina ofensa ao art. 5º, V e X, da CR/88.

No mesmo sentido, defende a juíza Miriam Maria D'Agostini:

Ao apreciar o mérito da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 130/09, o ministro Ricardo Lewandowski, inclusive, concluiu que, "no tocante à indenização por dano moral, de longa data, cristalizou jurisprudência no sentido de que o art. 52 e 56 da Lei de Imprensa não foram recepcionados pela Constituição, com o que afastou a possibilidade do estabelecimento de qualquer tarifação, confirmando, nesse aspecto, a Súmula 281 do Superior Tribunal de Justiça."

A direção adotada pelo STF no que pertine à impossibilidade de tarifação do dano moral é cristalina. Portanto, nessa senda, e pelo controle difuso de constitucionalidade que me compete, tenho por inconstitucional a tarifação pré-estabelecida pelos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G da CLT. (Processo 0001593-17.2017.5.12.0032 TRT-12)

Diante o exposto é possível aferir que o artigo 223-G da CLT viola o princípio da dignidade da pessoa humana, ao não respeitar a individualidade de cada ser humano e seu direito a uma reparação integral e digna. É notório ao lermos a redação do texto da lei, a intenção de impor um valor máximo pré-fixado, desconsiderando todo e qualquer critério subjetivo e peculiaridades do indivíduo, causando assim uma desigualdade nítida e abominável.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo principal analisar as mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/2017 quanto ao dano extrapatrimonial na esfera trabalhista, que foi incluído na Consolidação das Leis do Trabalho, com o fim de se verificar se o § 1º do artigo 223-G viola princípios constitucionais basilares do direito brasileiro.

O artigo mencionado estabeleceu que o juiz, ao analisar o dano moral sofrido, deverá fixar o valor da indenização seguindo o critério de gravidade da ofensa e salário contratual do ofendido, que poderá ser até três vezes o último salário contratual do ofendido, quando a ofensa for de natureza leve, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido quando a ofensa for de natureza média, até 20 vezes para ofensa de natureza grave e, por fim, poderá ser de até 50 vezes o último salário contratual do ofendido quando a ofensa for gravíssima.

Todavia, a maior parte da doutrina e dos juristas adota posicionamento contrário à tarifação do dano extrapatrimonial na Justiça do Trabalho, por entender que a tarifação viola princípios constitucionais basilares do direito brasileiro, como o princípio da isonomia e da dignidade humana, ao estabelecer parâmetros que criam desigualdades entre as vítimas do dano moral. Ao final da pesquisa, foi possível constatar a violação dos dois princípios mencionados.

Primeiramente, foi possível constatar a violação do princípio da isonomia na imposição de limites para as indenizações extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho, o que não existe em outras áreas do direito, assim diferenciando o trabalhador dos demais indivíduos, colocando-os em uma posição de inferioridade quanto aos demais; mas principalmente ao utilizar o salário contratual do ofendido como parâmetro para o cálculo da reparação, prejudicando aqueles que recebem salários menores, dando a entender que o sofrimento do rico é maior que o sofrimento do pobre.

Por sua vez, o princípio da dignidade humana não foi respeitado, pois o novo artigo buscou uma maneira de estabelecer um preço para a reparação, sem respeitar individualidade de cada ser humano e o direito à reparação integral do dano sofrido, menosprezando a dignidade da vítima.

Assim o presente estudo possibilitou concluir que a tarifação do dano extrapatrimonial, introduzido pela Reforma Trabalhista, não está em consonância com a Constituição Federal de 1988, pois ao estabelecer um preço para a dor do trabalhador ofendido, além de menosprezar os menos favorecidos ao utilizar o salário como parâmetro, também viola a sua dignidade humana e todos os demais princípios a ela ligados.

Conclui-se, portanto, que a tarifação contida no artigo 223-G, § 1º, da CLT, é inconstitucional por violar os princípios constitucionais mencionados. A limitação da reparação moral já fora julgada inconstitucional no passado, pela Lei nº 5.520 de 1.967 (Lei de Imprensa), assim sendo, não há razão para existir uma limitação na CLT.

REFERÊNCIAS

ASSEMBLÉIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em: 10 de julho de 2020.

Associação ajuíza ADI contra novas regras da CLT sobre danos morais. **Supremo Tribunal Federal**. Brasília, 8 de jan. de 2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=400370&tip=UN>>. Acesso em: 09 Julho 2020.

ASSUNÇÃO, O. O dano moral após a reforma trabalhista. **A Crítica**. Campo Grande, 15 de fev. de 2019. Disponível em: <<http://www.acritica.net/mais/opinio-dos-leitores/o-dano-moral-apos-a-reforma-trabalhista/358858/>>. Acesso em: 02 julho 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 mar. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 09 abr. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 07 Abr 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

BRASIL. **Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art2>. Acesso em: 09 jun. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula vinculante n. 22**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1259>>. Acesso em: 13 abr. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 6069**. Relator Min. Gilmar Mendes. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5626228>>. Acesso em: 10 jul. 2020

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula n. 281**. Brasília, 28 de abril de 2004. Disponível em: < <https://scon.stj.jus.br/SCON/sumanot/toc.jsp#TIT1TEMA0> >. Acesso em: 26 jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2.Região) **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA nº 524-92.2011.5.02.0466**. Agravante: Ermando Catarino dos Santos. Agravado: Volkswagen do Brasil Indústria de Veículos Automotores LTDA. Relator: José Roberto Freire Pimenta. São Paulo, 04 de Agosto de 2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/485248883/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-5249220115020466/inteiro-teor-485248916?ref=juris-tabs>. Acesso em 03/08/2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região TRT-12. **Recurso Ordinário Trabalhista** : RO 00005114020155120025 SC 0000511-40.2015.5.12.0025. Rel. Roberto Basilone Leite. Disponível em: <<https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/636823204/recurso-ordinario-trabalhista-ro-5114020155120025-sc-0000511-4020155120025/inteiro-teor-636823348?ref=amp>>. Acesso em: 07 Abr 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região 2ª Vara do Trabalho de São José. Sentença. **Processo ATOrd 0001593-17.2017.5.12.0032**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: seção 2816/2019, Caderno do TRT da 12ª Região - judiciário. p. 2192-2203, 24 de Setembro de 2019. Disponível em <https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon>. Acesso em: 14 Jul. 2020

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4.Região) **Recurso Ordinário Trabalhista : ROT 0021089-94.2016.5.04.0030**, Data de Julgamento: 01/07/2020, Tribunal Pleno. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/870039070/recurso-ordinario-trabalhista-rot-210899420165040030?ref=feed>. Acesso em: 14/07/2020

CASAGRANDE, C. A Reforma Trabalhista e a inconstitucionalidade da tarifação do dano moral com base no salário do empregado. **Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR**. Curitiba, 19 de dez. de 2017. Disponível em: <<http://revistajuridica.esa.oabpr.org.br/a-reforma-trabalhista-e-a-inconstitucionalidade-da-tarifacao-do-dano-moral-com-base-no-salario-do-empregado/>>. Acesso em: 10 Julho 2020.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 15ª. ed. São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, V. B. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6ª. ed. São Paulo: Método, 2018.

CIANCI, M. **O valor da reparação moral**. 4ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502209886/>>. Acesso em: 13 Abril 2020.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. ed. São Paulo: LTr, 2019.

EQUIPE CONVENIA. O que é reforma trabalhista? **Convenia**. São Paulo, 18 de abr. de 2018. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/reforma-trabalhista/#:~:text=Reforma%20trabalhista%20%C3%A9%20reformula%C3%A7%C3%A3o,trabalho%20se%20tornem%20mais%20flex%C3%ADveis.>>. Acesso em: 27 Junho 2020.

FILHO, J. C. B.; MARTINS, L.; MIZIARA,. **Reforma trabalhista na visão da advocacia: Aspectos práticos e estratégias para o cotidiano**. 1ª. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/150811732/v1/document/154983427/anchor/a-154983379>>. Acesso em: 13 Maio 2020.

FILHO, R. D. B. A inconstitucionalidade da tarifação da indenização por dano extrapatrimonial no direito do trabalho. **Migalhas**, 27 de set. de 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/266105/a-inconstitucionalidade-da-tarifacao-da-indenizacao-por-dano-extrapatrimonial-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 03 julho 2020.

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO. Reforma Trabalhista: O que é, Quando Surgiu e a Nova Lei. **FIA - Fundação Instituto de Administração**, 2018. Disponível em: <<https://fia.com.br/blog/reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 02 julho 2020.

FURLAN, P. E. M. A tarifação do dano moral. **Migalhas**, 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/299248/a-tarifacao-do-dano-moral#:~:text=A%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20Federal%20de%201988,privada%20e%20honra%20das%20pessoas>>. Acesso em: 03 julho 2020.

GAGLIANO, P. S.; FILHO, R. P. **Manual de direito civil - volume único**. 3ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553610648/>>. Acesso em: 06 Abril 2020.

GONÇALVES, C. R. **Direito civil brasileiro, volume 4: responsabilidade civil**. 12ª. ed. São Paulo: Saraiva, v. 4, 2017.

GONÇALVES, C. R. **Direito civil: direito das obrigações - volume 6 - tomo II : parte especial, responsabilidade civil.** 16^a. ed. São Paulo : Saraiva, v. 6, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553608904/>>. Acesso em: 13 Julho 2020.

GONÇALVES, C. R. **Direito civil 3: esquematizado® - responsabilidade civil, direito de família, direito das sucessões.** 6^a. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553608416/>>. Acesso em: 14 Abril 2020.

GONÇALVES, C. R. **Direito civil brasileiro v 4 - responsabilidade civil.** 15^a. ed. São Paulo: Saraiva, v. 4, 2020. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553615957/>>. Acesso em: 14 Abril 2020.

GUIMARÃES, R. P. D. F.; MARTINEZ, L. **Desafios da Reforma Trabalhista.** 1^a. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017'. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/139102139/v1/document/145696935/anchor/a-145696935>>. Acesso em: 13 Maio 2020.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2019. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553610419/>>. Acesso em: 07 Abril 2020.

MINISTRO Carlos Ayres Britto vota pela extinção total da Lei de Imprensa (íntegra do voto). **Supremo Tribunal Federal.** Brasília, 01 de abr. de 2009. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=105656&caixaBusca=N>>. Acesso em: 07 julho 2020.

MOTTA, S. **Direito constitucional: Teoria, Jurisprudência e Questões.** 28^a. ed. Rio de Janeiro: Método, 2019. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530986544/>>. Acesso em: 13 Julho 2020.

NETO, F. F. J.; CAVALCANTE, J. D. Q. P. **Direito do Trabalho.** 9^a. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>>. Acesso em: 24 Junho 2020.

NETO, R. C. W.; SOUZA, G. D. D. **Reforma Trabalhista: Impacto no cotidiano das empresas.** 1^a. ed. São Paulo: Trevisan Editora, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450271/>>. Acesso em: 13 Maio 2020.

OAB questiona limitação de valores de indenizações por danos morais nas relações de trabalho. **Supremo Tribunal Federal**. Brasília, 15 de fev. de 2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=403531>>. Acesso em: 09 Julho 2020.

OLIVEIRA, S. G. D. O dano extrapatrimonial trabalhista após a lei n. 13.467/2017, modificada pela mp n. 808, de 14 novembro de 2017. **JusLaboris**, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/127009/2017_oliveira_sebastiao_dano_extrapatrimonial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 06 Abril 2020.

PANTALEÃO, S. F. Medida Provisória 808/2017 perde a validade e muda as regras da Reforma Trabalhista. **Guia Trabalhista**, 2018. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/mp808-2017-perde-a-validade.htm>>. Acesso em: 02 julho 2020.

PEREIRA, C. M. D. S.; TEPEDINO., G. **Responsabilidade Civil**. 12^a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

PIMENTA, A. C. Manual de direito do trabalho. 4^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553611287/>>. Acesso em: 09 Abril 2020.

PIPEK, A.; DUTRA, A. L.; MAGANO, R. **Reforma trabalhista**. 1^a. ed. São Paulo: Blucher, 2017. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521212690/>>. Acesso em: 13 Maio 2020.

REYS, C. **Dano moral**. 1^a. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/184955702/v6>>. Acesso em: 13 Abril 2020.

RODRIGUES, A. Aprovação de mudanças nas leis trabalhistas divide opiniões. **Agência Brasil**, 2017. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-07/aprovacao-de-mudancas-nas-leis-trabalhistas-divide-opinioes>>. Acesso em: 20 Maio 2020.

STF: Dez anos do julgamento histórico que revogou lei de imprensa. **Migalhas**, 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/299406/stf-dez-anos-do-julgamento-historico-que-revogou-lei-de-imprensa>>. Acesso em: 07 Julho 2020.

Supremo julga Lei de Imprensa incompatível com a Constituição Federal. **Supremo Tribunal Federal**. Brasília, 30 de abr. de 2009. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/vernoticiadetalhe.asp?idconteudo=107402>>. Acesso em: 07 Julho 2020.

XX Semana Jurídica. **A Reforma Trabalhista e os 100 Anos da OIT.** Assis, Fundação Educacional do Município de Assis, 2019.

ZANOTI, L. A. R. **Manual de Direito do Trabalho** - 3º. Ano. Assis: FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS – FEMA, 2019.