

FRANCISCO ROGER DE OLIVEIRA

TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL NA REFORMA TRABALHISTA

Monografia de conclusão de curso apresentada ao curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof^ª. Esp. Carmem Lúcia Machado.

JUIZ DE FORA – MG

2018

FOLHA DE APROVAÇÃO

Francisco Roger de Oliveira

Aluno

Análise do Bem Patrimonial na Reforma
Subsistida

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Carmem Lúcia Machado Ribeiro

Orientador (PROFª CARMEM LÚCIA MACHADO RIBEIRO)

Laura Giacomin

Membro 1 (PROFª LÁURA BARLETTA GIACOMINI)

Lúcia

Membro 2 (PROFª LAURA APARECIDA VIELRA)

Aprovada em 05/07 / 2018.

Dedico esse trabalho a Deus, meus pais, irmãos, sobrinhas e ao sempre presente companheiro João Paulo, que apoiam, promovem, alegam e dão sentido à minha existência.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por minha vida, saúde, capacidade, pois são estas dádivas que nos permitem estar aqui.

Agradeço a meus pais que sempre acreditaram em minha força de vontade, assim como apoiaram minhas decisões, contribuindo sempre com exemplo, sabedoria, orientação e amor.

Agradeço aos professores, especialmente ao prof^o. Hermes e prof^a. Carmem, a grande orientadora deste trabalho, pela motivação e exemplo de profissionais.

Agradeço aos colegas da faculdade, em especial minhas amigas Flávia Teixeira e Nélia por tornarem estes 5 anos de faculdade mais gratiosos.

Agradeço, por fim, ao meu companheiro João Paulo pela cumplicidade e alegria contagiante que me proporciona a cada dia.

... palavra puxa palavra, uma ideia
traz outra, e assim se faz um livro,
um governo, ou uma revolução;
alguns dizem mesmo que assim é
que a natureza compôs as suas
espécies.

Machado de Assis

RESUMO

O presente trabalho trata da positivação no ordenamento jurídico brasileiro do dano moral trabalhista, um dos temas integrantes da Reforma Trabalhista – Lei 13.467/17 – que recebeu da lei reformista a denominação de dano extrapatrimonial. A nova lei veio conceituar o dano extrapatrimonial, inclusive prevendo a possibilidade da caracterização dos danos existenciais, também estabeleceu quais bens jurídicos serão tutelados, tanto para pessoas físicas quanto jurídicas. Também há previsão de requisitos estabelecidos pela nova legislação para fixação do valor da indenização, ou seja, um rol de situações que o juiz irá considerar para aferir o valor indenizatório. Entretanto, a maior complexidade do tema diz respeito ao tabelamento ou tarifação para a referida reparação, tendo como base o salário contratual do ofendido. O trabalho conclui que tais regras de parametrização vão em desencontro ao entendimento tradicional doutrinário e jurisprudencial, inclusive com opiniões que consideram o referido tratamento inconstitucional por ferir o princípio da isonomia e da proibição da discriminação, o que gera expectativa de que o Poder Judiciário, no decorrer dos próximos anos, produza uma jurisprudência que delimite o alcance das novas normas.

Palavras-Chave: Dano Moral. Reforma Trabalhista. Tarifação.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	DANO EXTRAPATRIMONIAL.....	10
2.1	Responsabilidade Civil.....	10
2.2	Funções da Responsabilidade Civil.....	13
2.3	Responsabilidade Patrimonial e Moral.....	15
2.4	Responsabilidade Subjetiva e Objetiva.....	15
2.5	Conceito de Dano Moral.....	16
2.6	Responsabilidade Trabalhista.....	18
3	A REFORMA TRABALHISTA.....	21
3.1	Contexto.....	21
3.2	O Dano Extrapatrimonial na Reforma Trabalhista.....	22
3.3	A Ausência da Responsabilidade por Abuso de Direito.....	25
3.4	Os Bens Tutelados inerentes à Pessoa Física.....	27
3.5	Os Bens Tutelados inerentes à Pessoa Jurídica.....	29
4.	TARIFICAÇÃO E QUANTIFICAÇÃO DOS DANOS EXTRAPATRIMONIAIS PELA REFORMA TRABALHISTA.....	31
4.1	Os requisitos para fixação do valor da indenização	31
4.2	Tarificação do Dano Moral.....	37
5.	CONCLUSÃO.....	45
	REFERÊNCIAS.....	47

1 INTRODUÇÃO

A Lei 13.467/17 promoveu alterações substanciais na legislação trabalhista brasileira, resultando no que se denomina Reforma Trabalhista no Brasil. Está em vigor desde 11 de novembro de 2017, e é considerada a maior alteração ocorrida no Direito do Trabalho desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em maio de 1943.

Diante desta importância, a Reforma Trabalhista trouxe polêmica em sua edição, tanto nos meios jurídicos quanto acadêmicos, e até internacionais, como reflexos na Organização Internacional do Trabalho – OIT, ao realizar alterações nos Direitos Individual, Coletivo e Processual do Trabalho. Reverberando esta problemática, foi editada a Medida Provisória 808/2017 que tentou amenizar alguns pontos controvertidos. Contudo, ainda decorrente de toda a conjuntura controversa, a medida provisória nem mesmo chegou a ser votada no Congresso Nacional, resultando na volta da aplicação integral da Lei 13.467/17.

É neste contexto que o presente estudo foi realizado, buscando aprofundar em um dos temas modificados pela referida reforma – o dano extrapatrimonial, também chamado tradicionalmente de dano moral. Esta é uma das inovações trazidas, pois o dano moral não possuía no Direito do Trabalho regramento próprio, sendo que agora foi criado um título específico na CLT que recebeu a denominação ‘dano extrapatrimonial’.

A pesquisa decorreu de estudos e análises bibliográficas, pesquisas jurisprudenciais, assim como consulta direta à legislação em diversas normas, destacando a nova redação da CLT. Como subsídio, leitura de artigos, observações de *sites* especializados e revistas, tendo em vista a contemporânea e significativa alteração normativa.

Justifica-se a temática devido a relevância e atualidade da Reforma Trabalhista, bem como os impactos causados na positivação dos danos extrapatrimoniais no Direito do Trabalho, tema que, até então, era previsto de fato apenas na legislação civilista.

O objetivo do trabalho foi de analisar como a Lei 13.467/2017 veio regular os danos extrapatrimoniais no Direito do Trabalho, buscando especificamente tratar da quantificação e tarifação destes danos, pois tópico controverso, tendo em vista ir em desentorno a posições doutrinárias e jurisprudenciais tradicionais.

Como objetivos específicos, conceituar responsabilidade civil, o dano moral, contextualizar a Reforma Trabalhista, discriminar quais bens jurídicos estão tutelados, assim como quais requisitos a serem observados na qualificação do dano.

No primeiro capítulo foi visto o que é Responsabilidade Civil, suas funções (reparatória, punitiva e precaucional), as espécies patrimonial e moral, objetiva e subjetiva, o conceito de dano moral e, finalmente, como se dá esta responsabilidade dentro do Direito do Trabalho. Mostrou este capítulo que o tema recebe proteção constitucional, bem como disposições no Código Civil, assim como sua ligação intrínseca ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana.

No segundo capítulo estudou-se a Reforma Trabalhista, o contexto em que surgiu, como o dano extrapatrimonial está disciplinado na nova lei, inclusive com previsão expressa acerca dos danos existenciais, a ausência na lei da previsão de responsabilidade por abuso de direito, bem como quais são os bens tutelados, tanto da pessoa física quanto da pessoa jurídica, que merecem proteção contra danos ilícitos.

No terceiro capítulo verificaram-se os requisitos estabelecidos pela nova legislação para caracterização dos danos extrapatrimoniais, culminando como se dá a quantificação e tarifação dos referidos danos. É neste tópico que se concentraram as maiores discussões, pois o legislador discriminou, em doze incisos, parâmetros para que o juiz possa considerar quando proceder a seu julgamento. Terminou com os critérios, também previstos na nova lei, para fixar a indenização pelo dano moral decorrente de uma relação de trabalho. Os atos ilícitos são tabelados por grau de ofensa, e cada um destes níveis de ofensa equivale a uma indenização já listada pela norma reformista. Portanto, o julgador está adstrito a arbitrar a reparação no máximo ao que está ali escrito. É esta limitação objeto de discussões entre doutrinadores e pelas instituições jurídicas, inclusive com interpretações que consideram inconstitucionais as recentes normas, e que culminaram na conclusão deste trabalho.

2 DANO EXTRAPATRIMONIAL

O dano extrapatrimonial é uma das espécies do gênero danos. Basicamente existem dois tipos de danos, o patrimonial, que se refere ao patrimônio material de um indivíduo, e o extrapatrimonial, referente a ofensa à personalidade de uma pessoa. Calháo Filho (2018, p.78) ajuda a compreender o conceito:

O dano extrapatrimonial pode ser entendido como aquele totalmente desvinculado do seu valor econômico e ligado diretamente ao indivíduo, ou seja, à ofensa da sua honra, da sua personalidade, da sua integridade, o que torna impossível a sua reposição ao status quo ante, já que incomensurável é.

O dano extrapatrimonial também é chamado, no direito brasileiro, de danos morais. Por exemplo, a Constituição Federal de 1988, no artigo 5º, incisos V e X, e o Código Civil, no artigo 186, empregam a expressão “danos morais” para se referir a danos não patrimoniais.

Gonçalves (2016, p.231) conceitua os referidos danos, caracteriza a natureza diversa em relação aos danos patrimoniais, bem como realiza a ligação com o texto constitucional:

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.

A Reforma Trabalhista, por meio da Lei 13.467/2017, que alterou a CLT, incluiu um título denominado “Do dano extrapatrimonial”, passando a prescrever normas em que se possa entender e caracterizar o dano moral, que recebeu o nome de dano extrapatrimonial na referida reforma. Com isso, passa a existir um tópico celetista próprio para disciplinar a reparação de danos de natureza extrapatrimonial. De fato, o dano extrapatrimonial expresso na nova legislação é o mesmo dano moral que rotineiramente é discutido no dia a dia da Justiça Trabalhista.

2.1 Responsabilidade Civil

Para iniciar, bom constar o significado da palavra ‘responsabilidade’, o que trará maior profundidade ao tema. Gonçalves (2016, p.53) ensina a origem do vocábulo em estudo: “A

palavra ‘responsabilidade’ origina-se do latim *respondere*, que encerra a ideia de segurança ou garantia da restituição ou compensação do bem sacrificado. Teria, assim, o significado de recomposição, de obrigação de restituir ou ressarcir”.

A Constituição brasileira de 1988 consagra a Responsabilidade Civil no título dos Direitos e Garantias Fundamentais, quando no seu artigo 5º, inciso V, está contido que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”. Este dispositivo mostra que a Carta Magna passou a considerar o dano moral como uma ofensa à dignidade da pessoa.

A proteção constitucional à dignidade humana, bem como a responsabilização em caso de sua ofensa também se observa no inciso X, do mesmo artigo 5º, quando se afirma que “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”.

Reis (2010, p.9), de forma acentuada, mostra o quanto importante é a preservação da integridade e dignidade da pessoa humana, princípio fundamental constitucional, bem como a dificuldade de se recompor ao estado anterior a pessoa que sofreu o dano:

Conceito de dano moral, que alude ao novo tipo de patrimônio que reveste o ser humano – seu corpo espiritual ou sua personalidade – ganha status de verdadeiro valor. E, diga-se de passagem, o mais importante deles, exatamente pela impossibilidade de ser recomposto na sua integralidade, como se ocorre com o patrimônio material [...].

Faacchini Neto e Wesendonck (2012, p.258) completam o entendimento de que os direitos que compõem a dignidade humana podem ser passíveis de violação e, por conseguinte, devem ser protegidos e reparados:

[...] a responsabilidade civil não pode ser utilizada preponderantemente para a proteção dos direitos e interesses puramente patrimoniais. No momento em que nossa Constituição claramente coloca a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, dispõe sobre extensa lista de direitos fundamentais e de direitos de personalidade, há que se perceber que o valor do ser se sobrepõe ao valor do ter.

Pode-se então afirmar que uma indenização restabelece não somente o patrimônio material de uma vítima, mas também recupera valores não patrimoniais, apesar de não ser, em princípio, mensuráveis os danos desta natureza, em que interesses psicológicos e humanos são de difícil aferição. Reis (2003, p.17) explana a este respeito:

Ora, certamente que não são apenas as agressões aos nossos interesses patrimoniais que ofendem a integridade dos nossos bens. Qualquer ato ofensivo ao nosso patrimônio universal (físico e espiritual) causa reflexos na área do nosso psiquismo. Isto porque é muito difícil dissociar os diversos bens que compõem a estrutura do homem comunitário.

Para que a responsabilidade civil seja caracterizada e uma pessoa venha a ser indenizada, são necessários três pressupostos que devem estar presentes: conduta humana, dano e um nexo de causalidade entre esta conduta e o dano. O artigo 186 do Código Civil de 2002 é considerado norma fundamental da responsabilidade civil, e é nele que estão descritas as características do instituto, pois estabelece: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Quanto à conduta humana, pode se dar por ação ou omissão. É uma atividade humana, uma liberdade de escolha do agente. Gagliano e Pamplona Filho (2017, p.77) dizem sobre este aspecto que “O núcleo fundamental, portanto, da noção de conduta humana é a voluntariedade, que resulta exatamente da liberdade de escolha do agente imputável, com discernimento necessário para ter consciência daquilo que faz”.

O elemento dano pode ser patrimonial ou extrapatrimonial. É justamente o objeto deste estudo, que terá como enfoque o prejuízo extrapatrimonial nas relações trabalhistas. Reis (2010) esclarece como o elemento dano está inserido na apuração da responsabilidade, quando diz que o centro de gravidade da responsabilidade civil repousa no referido elemento, e o que realmente importa ao lesionado, em termos de satisfação, é a exata reparação de prejuízo advindo de qualquer procedimento culposo perpetrado pelo agente ofensor.

Já o nexo causal é a ligação entre a ação e o dano resultante, sendo que a causa do dano é o comportamento do indivíduo. Somente pode-se responsabilizar um indivíduo se seu comportamento deu causa ao prejuízo, ou seja, se houve o nexo de causalidade. Gonçalves (2016, p.43) auxilia a compreender: “Quem pratica um ato, ou incorre numa omissão de que resulte dano, deve suportar as consequências do seu procedimento. Trata-se de uma regra elementar de equilíbrio social, na qual se resume, em verdade, o problema da responsabilidade”.

Bom neste momento destacar que a violação do direito analisada neste estudo não se refere às condutas típicas previstas na legislação penal, condutas que vão de encontro à vida social, constituindo crimes ou contravenções penais. Para este estudo a violação do direito é vista sob outro aspecto, em que o interesse privado é que está sendo lesado, mais especificamente o interesse privado em uma relação trabalhista, onde um direito subjetivo

privado é violado e que induz a uma reparação do dano. Mas também deixar claro que nada impede que um ato ilícito invada as duas esferas ao mesmo tempo, a penal e a civil.

2.2 Funções da Responsabilidade Civil

Primeiramente, este tópico leva a revisar as funções da ciência jurídica - o Direito, quais seus propósitos: de reprimir comportamentos e prevenir situações, entre outros, e quais seriam aplicados dentro da responsabilidade civil. Para revisar o sentido da ciência jurídica, nunca é demais ler sobre seus fundamentos, e Nader (2017, p.62) cumpre bem essa missão:

[...] o Direito é algo criado pelo homem para estabelecer as condições gerais de organização e de respeito interindividual, necessário ao desenvolvimento da sociedade. O objeto Direito se coloca em função da convivência humana: visa a favorecer à dinâmica das relações sociais; é um caminho, não o único, para se chegar a uma sociedade justa.

Portanto, o Direito, dentre todas suas gradações, tem como uma de suas finalidades regular a vida em sociedade, o comportamento humano. A norma jurídica - a lei, faz seu papel ao proteger indivíduos de ofensas em seus patrimônios, tanto o material, quanto o extrapatrimonial. Contudo, não só a lei possui fundamentos neste sentido, sendo que o instituto da responsabilidade civil pode estar além do preceituado na letra das leis, em que recebe o nome de responsabilidade civil extracontratual, estando previsto também em obrigações e contratos, o que se denomina responsabilidade civil contratual ou negocial. Belmonte (200, p.21), a este respeito, ensina:

Responsabilidade Civil é a relação jurídica consistente no dever garantido por lei, obrigação ou contrato, de reparar, no campo civil, o dano moral ou patrimonial causado por ato próprio do agente ou por pessoa, animal, coisa ou atividade sob a sua tutela.

Então, quando não deriva de contrato, mas sim de um mandamento legal, diz-se que a responsabilidade civil é extracontratual. Já quando provém de um contrato, uma norma fixada pelas próprias partes, recebe o nome de contratual. A responsabilidade extrapatrimonial, objeto deste estudo, é considerada extracontratual, pois resulta da lei.

Especificando quanto à disciplina da Responsabilidade Civil, pode-se dizer que além do seu caráter sancionatório e punitivo, também guarda fundamento no sentido de educar, moralizar, criar um ambiente em que a prudência seja constante, assim como o respeito, tanto

às leis, quanto à moral, venham se sobrepor a uma conduta lesiva. Farias; Rosenvald e Braga Netto (2016, p.36) explicam de forma breve, porém trabalhada, estas variantes: “A responsabilidade mantém a sua vocação retrospectiva – em razão da qual somos responsáveis pelo que fizemos -, acrescida de uma orientação prospectiva, imputando-nos a escolha moral pela virtude, sob pena de nos responsabilizarmos para o futuro”.

De acordo com o estudo dos três referidos autores, pode-se estabelecer três funções para a responsabilidade civil: reparatória, punitiva e precaucional.

Na função reparatória há uma transferência dos danos do patrimônio daquele que lesionou ao patrimônio da vítima, ou seja, uma reparação com o objetivo de restabelecer um equilíbrio, de neutralizar as consequências do dano havido. Farias; Rosenvald e Braga Netto (2016, p.65) explicam este aspecto:

Pode-se dizer que a tutela ressarcitória intervém para reparar consequências e efeitos de comportamentos ilícitos, mas não se afirma como instrumento de recomposição da ordem jurídica violada. O pagamento de uma quantia à vítima poderá reconstituir um valor material, mas não se preordena a tutelar o fundamento ético do ordenamento jurídico.

Quanto à função punitiva, esta se caracteriza como uma sanção ao ofensor para desestimular seu comportamento reprovável ou que volte a cometê-lo. É uma espécie de controle social, para evitar atividades lesivas. Gera uma obrigação de indenizar, sendo uma consequência de um ato em desconformidade com os padrões instituídos, em desacordo com as regras de conduta social. Gagliano e Pamplona Filho (2017) consideram esta função de caráter secundário, por não ser a finalidade básica do instituto, inclusive admitindo sua não incidência quando possível a restituição integral à situação jurídica anterior.

A terceira função, a precaucional, existe, pois, há um risco iminente, o de um ato ilícito ser realizado e um dano provocado. A precaução provocada leva ao desestímulo de atividades potencialmente danosas, pois a perspectiva de sofrer uma sanção exerce influência na conduta de qualquer pessoa. A conjugação das funções é bem observada a seguir por Reis (2003, p.162), quando esclarece que sozinha a função punitiva não teria os resultados esperados pelo Direito quando em busca da paz no meio social:

Somente a função punitiva não é capaz de consolidar a ideia de reeducação da pessoa lesionadora, em virtude de que, superada a fase de aplicação da pena, e tendo ela sido esquecida por aquele que delinuiu, certamente voltará a praticar novos atentados aos direitos dos outros. Daí porque a função presente na teoria do valor do desestímulo do espírito lesivo do agente, exerce papel de relativa importância nos futuros atos que venham a ser praticados pelo ofensor no meio social.

Cabe observar que esta terceira função, a precaucional, se estende ao âmbito individual do ofensor, atingindo a sociedade como um todo, pois possui um caráter socioeducativo, de tornar público que casos que se enquadrem em situações semelhantes não serão tolerados.

2.3 Responsabilidade Patrimonial e Moral

É fácil caracterizar e classificar os danos que lesam o patrimônio, que podem ser os danos patrimoniais e os danos materiais. Contudo, caracterizar e classificar os danos quando afetam a esfera de interesses não patrimoniais é mais complexo, gerando denominações divergentes, terminologias e classificações, como por exemplo, dano moral, dano não patrimonial, dano extrapatrimonial, inclusive com espécies, como dano estético, entre outros.

Reis (2010) deixa clara a importância de também se proteger não somente os bens materiais, mas também os extrapatrimoniais, quando diz que os bens imateriais ou extrapatrimoniais, como valores subjetivos, merecem a pronta e imediata defesa no ordenamento institucionalizado.

O mesmo autor, em outra obra, discorre a respeito da importância de buscar o equilíbrio social por meio da reparação por danos morais, conforme observa-se em Reis (2003, p.23): “O verdadeiro sentido objetivado pelo legislador no processo de indenização dos danos extrapatrimoniais consiste exatamente no restabelecimento do equilíbrio violado, decorrente da norma aviltada que ocasionou prejuízo aos interesses de terceiro”.

Quanto à previsão na lei 13467/2017, Oliveira (2018, p.101), dispõe como a expressão escolhida pela legislação reformista trabalhista é mais adequada: “Do ponto de vista estritamente terminológico, de fato, a expressão ‘dano extrapatrimonial’ é mais precisa porque abrange todos os danos que não tem expressão econômica, mas são passíveis de reparação”.

2.4 Responsabilidade subjetiva e objetiva

A responsabilidade subjetiva se assenta no erro de conduta, ou seja, no comportamento culposo do indivíduo que praticou o ato que gerou o prejuízo. São requisitos da responsabilidade subjetiva a conduta culposa, o dano sofrido e a relação de causalidade entre a conduta e o dano. Gonçalves (2016, p.57) explica: “A prova da culpa do agente passa a ser pressuposto necessário do dano indenizável. Nessa concepção, a responsabilidade do causador do dano somente se configura se agiu com dolo ou culpa”.

Já para a responsabilidade objetiva, a lei impõe que em certas situações haverá a responsabilização pelo dano, independente de culpa. Bastam haver os elementos dano e nexo de causalidade, não importando se houve a culpa. A culpa pode até existir em um caso concreto, mas ela não será levada em consideração para configurar o dever de indenizar.

Destaca-se que a regra é que a responsabilidade seja a subjetiva, sendo que o Código Civil, em seu artigo 186, estabelece que o dolo ou culpa é elemento para configurar a reparação do dano. A aplicação da responsabilidade objetiva deve decorrer de uma norma legal ou do risco da atividade desenvolvida, que também será prevista em lei.

Uma das normas legais que prevê a responsabilidade objetiva é o artigo 933 do Código Civil, o qual dispõe que os empregadores responderão pelos atos de seus empregados, serviçais e prepostos.

No Direito do Trabalho há a possibilidade de serem aplicadas as duas espécies de responsabilidade, tanto a objetiva, quanto a subjetiva.

Uma das normas que respalda a aplicação da responsabilidade objetiva trabalhista é o artigo 2º da CLT que conceitua empregador: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. A atividade desenvolvida pelo empregador, portanto, pressupõe a assunção do risco do negócio.

Já a responsabilidade subjetiva é aplicada no direito laboral nos casos do artigo 186 e 187 do Código Civil que, respectivamente, trata dos atos ilícitos e abuso de direito. Também é observado este tipo subjetivo nos casos em que há indenização de acidente de trabalho causado pelo empregador, conforme definido no artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988: “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Por outro lado, a teoria do risco profissional explica que eventual indenização que é concedida ao trabalhador, em caso de acidente de trabalho, será independente da culpa do empregador. A utilização da mão-de-obra em proveito da empresa gera como consequência o dever de indenizar os acidentes decorrentes da atividade ou profissão do lesado.

2.5 Conceito de Dano Moral

O dano moral é a ofensa que atinge a esfera íntima da pessoa, causando-lhe mágoas, um constrangimento que vem a depreciar o indivíduo, trazendo-lhe dor, gerando lesões

extrapatrimoniais, ou seja, havendo nexos de causalidade entre a ofensa e o sentimento ferido restará configurado o dano moral. Busca-se o equilíbrio moral que foi desfeito.

Garcia (2018, p.103) mostra a amplitude deste tipo de ofensa, quando correlaciona como uma infração que resulta em dano moral está em desacordo a princípios constitucionais: “O dano moral é a lesão a direitos imateriais da pessoa, violando a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem ou outros direitos da personalidade, ou mesmo direitos fundamentais que preservem a dignidade da pessoa humana”.

O dano, portanto, surge de uma lesão ocorrida no patrimônio pessoal de um indivíduo, seja este patrimônio de cunho material ou imaterial, provindo de uma ação ou omissão voluntária que violou um direito. A reparação, então, não pode ficar limitada à esfera patrimonial da pessoa, pois caso a ofensa invada o patrimônio individual deve haver a justa compensação. Bulos (2015, p.574), sinteticamente, explica: “O recebimento de certa soma em dinheiro por parte do ofensor é o mínimo para atenuar o aborrecimento, os desgostos, dentre outros prejuízos, em rigor, irreparáveis, pois não tem preço”.

O dano moral é assunto arraigado na sociedade, de grande importância, sendo que até mesmo um cidadão leigo, sem formação jurídica, possui noções acerca de tal fato. A legislação civil prevê este instituto, quando o Código Civil, de 2002, consta claramente que é devida indenização pelo dano moral, por meio de seu artigo 186, que estabelece: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Destaca-se que o dano moral também pode recair sobre pessoa jurídica. A CLT assim prevê, inclusive com maior ênfase a partir da Reforma Trabalhista. Como exemplo deste tipo de dano, pode ocorrer que o nome de uma empresa famosa seja denegrido por notícias inverídicas ou propagandas escusas. Contudo, não somente na legislação trabalhista a pessoa jurídica pode figurar como vítima, sendo que há uma Súmula do Superior Tribunal de Justiça (STJ), de número 227, que diz: “A pessoa jurídica pode sofrer dano moral”. O Código Civil, em seu artigo 52, também estende proteção às pessoas jurídicas, quando diz: “Aplica-se às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade”. Gonçalves (2016) infere que um abalo na credibilidade de uma pessoa jurídica ocasiona dano de natureza moral, sendo então legítima a entidade para propor uma ação de indenização de dano material e moral.

2.6 Responsabilidade Trabalhista

O descumprimento de obrigações trabalhistas gera responsabilidade e como consequência o dever de compensar o dano causado, seja o moral ou o patrimonial.

A CLT, mesmo antes da Reforma Trabalhista, já previa o direito do trabalhador reivindicar uma indenização por dano moral. Assim como também seria possível o empregador pleitear uma possível indenização com base nas hipóteses das alíneas ‘j’ e ‘k’ do artigo 482, sendo a vítima o empregador, pois são causas de rescisão por justa causa. Já no caso do artigo 483, a vítima seria o empregado, sendo as hipóteses de rescisão indireta, quando o empregador comete faltas graves, e o obreiro vai ao Poder Judiciário Trabalhista buscar sua rescisão contratual, sendo de especial atenção a alínea ‘e’, que menciona o dano sofrido contra a honra e boa fama do obreiro ou de sua família. A seguir os artigos 482, 483, seus *caputs*, bem como as referidas alíneas:

Art. 482. Constituem justa causa pela rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...]

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria, ou de outrem;

k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

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

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama. [...]

Portanto, pode ser titular do direito à indenização por danos extrapatrimoniais, na seara trabalhista, tanto o trabalhador, como o empregador. Garcia (2018, p.104), de forma sucinta, assim explica o dano moral que nasce de uma relação trabalhista: “Por dano moral trabalhista entende-se aquele ocorrido no âmbito do contrato de trabalho e em razão de sua existência, envolvendo os dois polos dessa relação jurídica, ou seja, o empregador e o empregado”.

Para complementar, Belmonte (2007, p.117) conceitua os danos morais trabalhistas, inclusive fazendo menção à possibilidade do dano moral em que a vítima é a empresa:

São danos morais trabalhistas as ofensas aos atributos físicos, valorativos e psíquicos ou intelectuais decorrentes da relação de trabalho, suscetíveis de gerar padecimentos sentimentais ou ainda como decorrência do uso não autorizado da imagem ou da violação do bom nome da pessoa jurídica e, finalmente, os causados aos valores culturais de certa comunidade.

Apesar de já existirem os dispositivos elencados acima, a Lei 13467/2017 veio disciplinar a responsabilidade trabalhista em tópico próprio. Delgado e Delgado (2017, p.53) explicam, bem como questionam a necessidade desta mudança:

De fato, os temas dos danos moral, inclusive estético, e material – [...] – ainda não haviam sido normatizados pelo texto da Consolidação das Leis do Trabalho. Tal ausência de normatização trabalhista específica, aliás, não trazia qualquer dificuldade ou problema significativos, em vista da evidente aplicação das regras constitucionais e civilistas existentes para os casos de danos congêneres na esfera do mundo do trabalho.

Bom destacar que na Reforma Trabalhista o novo artigo 223-A, da CLT, diz que se aplica à reparação de danos de natureza extrapatrimonial, ou seja, os danos morais, decorrentes da relação de trabalho, apenas os dispositivos do novo Título da Consolidação das Leis do Trabalho. Isso dá a entender a intenção do legislador de afastar incidência de outras normas que tratam do tema. Contudo, é aconselhável realizar uma interpretação integrativa sobre este tópico, não se podendo desprezar preceitos constitucionais e do Código Civil. Sobre esta interpretação, Delgado e Delgado (2017, p.145) explanam:

Ademais, havendo alguma necessidade de integração jurídica, incidem, sim, as regras sobre indenizações por dano moral insculpidas no Código Civil Brasileiro e em outros diplomas normativos da República, respeitada a compatibilidade de tais regras externas com os princípios e a lógica jurídica estrutural da Consolidação das Leis do Trabalho.

Quanto à quantificação dos danos extrapatrimoniais, realmente há uma dificuldade de se estabelecer critérios objetivos, pois criar uma espécie de fórmula para quantificar ou mensurar danos que atingem o íntimo de uma pessoa pode não ser convincente e criar resultados díspares para situações por vezes semelhantes. Tende a ser subjetivo, pois cada pessoa tem um entendimento particular sobre o que aconteceu em determinada situação, e isso dificulta demonstrar, provar e quantificar uma possível conversão em dinheiro.

Justamente pelo alto grau de subjetividade imposto na dimensão de se identificar uma ofensa moral e sua quantificação, as pessoas algumas vezes por pequenos transtornos inerentes à vida em sociedade de um homem médio, pleiteavam reparações na Justiça Trabalhista. A boa fé do demandante em uma ação judicial nestes moldes era de fato testada. Sobre este desafio, Calháo Filho (2018, p.78) discorre a respeito:

[...] percebeu-se que as pessoas, em regra, utilizavam a máquina do Judiciário para buscar indenizações referentes às perturbações comuns da vida de qualquer homem médio. Esta avalanche de ações judiciais fundamentadas, em atos corriqueiros do dia a dia, acabou fazendo com que a doutrina e a jurisprudência entendessem o fato como a chamada ‘indústria do dano moral’, ou seja, uma excelente oportunidade de se ganhar dinheiro por qualquer motivo.

Franco Filho (2018, p.21) comenta a respeito do tópico, chamando de banalização os pedidos de dano moral na Justiça do Trabalho: “O dano moral acabou sendo confundido com dano banal. Parece que os empregadores, entretanto, não perceberam que também possuíam direito semelhante”.

Contudo, mesmo com a dificuldade em se chegar a denominadores comuns no que diz respeito aos moldes a serem adotados na parametrização quando da valoração dos danos morais, estes não podem ser ignorados, como Reis (2010, p.198) explica: “As dificuldades advindas da subjetividade dos parâmetros a serem fixados para efeitos indenizatórios não devem ser motivos para a subtração dessa importante tutela jurídica”.

3 A REFORMA TRABALHISTA

A Justiça do Trabalho passou por uma grande mudança recentemente por meio da introdução no ordenamento jurídico da Lei 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista. Tal episódio culminou em alterações profundas, tanto no Direito Individual, no Direito Processual, como também no Direito Coletivo do Trabalho. Este fato gerou e ainda ocasiona grandes debates nos meios acadêmicos, jurídicos e sociais, pois a nova legislação trouxe algumas necessárias e esperadas mudanças, mas também algumas outras regras polêmicas e até mesmo discutíveis dos pontos de vista constitucional ou dos princípios tradicionais de proteção ao trabalho.

3.1 Contexto

Havia no país um intenso debate a respeito da necessidade de reformas no Direito do Trabalho, em resposta ao atual momento da era da informação, da cultura digital, da tecnologia da informação, novas gerações e seus hábitos neste terceiro milênio, além das crises econômicas que desafiavam a economia e a classe política. Criticava-se a legislação antiga de 1943, a CLT, que diziam os críticos ser antiga, protetiva demais, complexa e inflexível.

Cavalcante e Do Val (2018, p.15) auxiliam a compreender a conjuntura em que estava instalado o Direito Laboral, e que antes mesmo da referida reforma já desafiava mudanças:

Contudo, o que vemos e constatamos é que muito embora se tenha dito que a CLT era de 1943 (como continua sendo), e que por este motivo necessitava de reformas, a mesma ao longo dos anos sofreu diversas alterações seja no seu próprio texto legal, a exemplo, modificação datada de 11 de maio de 2016, que proibiu o trabalho da gestante em ambiente insalubre, seja no âmbito judicial.

Machado (2018, p.15) contextualiza a transição pelo que passa o Direito do Trabalho no Brasil, mostrando que este movimento ultrapassa fronteiras, atingindo outros países:

Todavia, a reforma brasileira não está dissociada desse movimento mais amplo de tendência reformista no Direito do Trabalho. Desse modo o sentido da reforma trabalhista de 2017 pode ser compreendido também pelo panorama das ideias de reforma do Direito do Trabalho e pelas experiências de reformas institucionais comparadas mais recentes de países da Europa central.

Diante de tantas alterações provocadas, o que se imagina é que a nova lei foi fruto de um intenso debate e resultado de um longo processo legislativo, contudo não foi exatamente neste ritmo que se deu sua aprovação. Dentro do contexto de discussões que a Reforma Trabalhista causou, Garcia (2018, p.19) reduz críticas à rapidez com que a reforma tramitou nas casas legislativas:

Impressiona, assim, o aqodamento com que essa ampla e profunda modificação na legislação trabalhista foi aprovada na Câmara dos Deputados, sem o efetivo e necessário debate democrático, por meio de texto bastante diverso e muito mais amplo do que a versão inicialmente apresentada.

A Reforma Trabalhista trouxe diversas mudanças em vários temas do Direito Laboral, tanto de direito material quanto processual, a título de exemplo, mudanças em institutos como horas *in itinere*, equiparação salarial, honorários de sucumbência e exceções de incompetência. Também inéditos temas como trabalho intermitente, assim como a controvertida questão da prevalência do negociado sobre o legislado. A responsabilidade civil – o dano extrapatrimonial, ademais, é um dos temas que sofreu grandes transformações.

Para retratar o acalorado debate sobre a reforma e mais especificamente a respeito do título destinado ao dano extrapatrimonial, Oliveira (2018, p.100) explana:

Trata-se de uma das mudanças mais impactantes da reforma trabalhista de 2017 tanto pela novidade do regramento quanto pela pretensão do legislador de introduzir um microsistema exclusivo para os danos morais trabalhistas, com previsões destoantes da principiologia há muito sedimentada na teoria geral da responsabilidade civil.

O dano extrapatrimonial antes da referida reforma era reconhecido e amplamente aplicado no Direito Laboral, sendo regido precipuamente por normas do Direito Civil. O que se tem agora são normas específicas para este direito especializado. Complementando a discussão da regulamentação dos danos extrapatrimoniais, especificamente no Direito do Trabalho, em contrapartida às normas já existentes de direito comum, Zanetti (2018, p.92) expõe: “[...] o dano moral/extrapatrimonial não pode ser tratado de forma diferente em função do cidadão ser, ou não, empregado. A condição profissional de uma pessoa não é elemento capaz de distingui-la para fins de dignidade humana e/ou direitos da personalidade”.

3.2 O Dano Extrapatrimonial na Reforma Trabalhista

A recente lei 13.467/2017 acrescentou um novo título à CLT, e o denominou de “Do dano extrapatrimonial”, regulamentando a forma de reparação de danos causados à vítima fora da esfera patrimonial. A nova legislação busca tratar especificamente de ofensas aos direitos de personalidade, ou seja, danos morais relacionados ao ambiente laboral.

O novo artigo 223-A da CLT vem disciplinar que, quanto à reparação de danos extrapatrimoniais, serão aplicados somente os dispositivos do referido título. Esta alteração parece restringir a aplicação das regras do direito comum. Porém, cabe destacar que o parágrafo 1º do artigo 8º da CLT, ademais incluído pela referida reforma, dispõe que é possível aplicar regras do direito comum quando for necessário em lacunas existentes na CLT. A intenção do legislador ao utilizar a palavra “apenas” foi de não dar margem para aplicação de outras normas. Garcia (2018, p.105) sobre esta limitação diz: “Embora a intenção pudesse ser de afastar a incidência de outras normas a respeito do tema, defende-se o entendimento de que a matéria tem como fundamento a Constituição da República”.

Esta limitação da incidência da norma não se coaduna com a realidade atual de uma sociedade moderna de fatos dinâmicos. Este rigor da nova lei é o objeto da crítica de Delgado e Delgado (2018, p.145), que inclusive observam em seu texto a realidade de uma sociedade interligada e politizada:

[...] a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica do preceito legal demonstra, às escâncaras, que há um conjunto normativo geral mais forte, superior, dado pela Constituição de 1988 e pelas normas internacionais de direitos humanos vigerantes no Brasil, que incide, sem dúvida, na regulação da matéria abrangida por esse título especial agora componente da Consolidação.

Aprende-se com Nader (2017, p.278) que, no labor de interpretação e aplicação do Direito, não se pode segregar uma determinada norma de todo um contexto, perspectivas, realidade, princípios e demais leis:

Não há, na ordem jurídica, nenhum dispositivo autônomo, autoaplicável. A norma jurídica somente pode ser interpretada e ganhar efetividade quando analisada no conjunto de normas pertinentes a determinada matéria. [...] O trabalho de exegese tem de ser feito considerando-se todo o acervo normativo ligado a um assunto.

Santos (2018, p.107) persegue a mesma linha de pensamento quando expõe a limitação que a lei pode causar sobre o impacto no labor da atividade interpretativa: “A impossibilidade

de o magistrado aplicar de forma integrativa as leis da República viola manifestamente a garantia de independência do juiz na formação do seu convencimento e aplicação do direito ao caso concreto”.

Deve-se ponderar que dispositivos da Constituição Federal, do Código Civil, entre outros, devem ser levados em conta respeitando a compatibilidade de tais regras externas com princípios próprios da CLT, conforme artigo 8º, parágrafo 1º: “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho”.

Ainda quanto ao artigo 223-A da CLT, ele dispõe que os dispositivos do novo título serão aplicados à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho, levando a interpretar que tais regras serão destinadas não somente às relações de emprego, mas a todos os casos envolvendo o gênero relação de trabalho, da qual a relação de emprego é apenas uma de suas espécies. Contudo, percebe-se que no artigo 223-G, inciso I, um dos requisitos para se quantificar o dano moral é o salário contratual do ofendido, parecendo levar a crer que este novo título celetista seria apenas para os vínculos de emprego, deixando de fora as demais relações de trabalho, já que fala de salário contratual. Tais dispositivos trazem dúvidas, a serem debatidas no futuro tendo em vista a recente alteração, pois poderia tratar de forma diferente pessoas que exercem o gênero trabalho, não importando de qual espécie seja, de emprego ou das várias outras espécies de trabalho, como um autônomo, por exemplo.

O dano extrapatrimonial na nova legislação recebeu definição no artigo 223-B: “Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial de pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito de reparação”. Ao conceituar, o legislador definiu que o dano extrapatrimonial compreende o dano moral acrescido do existencial, mas não os definiu, e ainda omitiu outras espécies de danos, como os estéticos, psicológicos, afetivos e moral coletivo. Sobre esta questão, Delgado e Delgado (2018, p.145) elucidam: “Segundo a 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 [...]”.

Dano moral já foi conceituado em tópicos anteriores, restando configurar o que seria o dano existencial. Facchini Neto e Wesendonck (2012, p.231) explicam que “Os danos existenciais podem ser entendidos como uma espécie do gênero mais amplo dos danos imateriais ou extrapatrimoniais, que entre nós costumam ser chamado de danos morais”.

Para complementar a compreensão sobre os danos existenciais, Garcia (2018, p.104) esclarece: “O dano existencial ocorre quando a lesão a direito extrapatrimonial, de maior

gravidade, frustra, na verdade, um projeto de vida (pessoal, familiar, social ou profissional) ou a própria convivência social e familiar, justificando, assim, uma indenização específica [...]”.

Portanto, dano existencial é o que acarreta à vítima um malefício a seu modo de vida, sua liberdade de agir segundo sua decisão, afetando a forma como tenha decidido viver. Ilustrando um benefício a causar no cotidiano forense com a previsão dos danos existenciais na nova legislação, Cavalcante e Do Val (2018, p.54) retratam:

Além disso, o legislador ao citar a expressão “existencial” acabou com a discussão no sentido de ser devida a reparação por danos existenciais, isto porque na prática forense alguns magistrados não deferiam a indenização com fundamento na afirmação de não ter previsão legal, muito embora grande parte da doutrina e da jurisprudência já vinha se manifestando sobre a possibilidade de condenação do ofensor em danos existenciais.

Santos (2018, p.112) confirma a avaliação benéfica acerca da inclusão dos danos existenciais na legislação trabalhista: “A expressa previsão do dano existencial no art. 223-B é positiva porque traz para o bojo da legislação um instituto que há muito é aceito na jurisprudência e na doutrina”.

Apesar de não constar expressamente os danos estéticos no texto reformista, alguns autores consideram que tais danos estão abrangidos e que os danos extrapatrimoniais abrangem os de natureza moral, estética e existencial. Garcia (2018, p.106) a respeito leciona: “Entende-se que o dano estético é abrangido pelo conceito de dano moral, embora mereça uma indenização diferenciada, em razão do direito da personalidade especificamente violado, como quando ocorrem sequelas, mutilações ou deformações físicas [...]”.

Sobre a ausência dos danos estéticos no texto da reforma, opina Franco Filho (2018, p.23): “Embora aparentemente excluído, o dano estético também está abrangido como bem jurídico violável e, portanto, passível de indenização. Assim é porque o art. 223-C refere à imagem da pessoa física, e a imagem inclui, necessariamente, a aparência estética”.

O dano estético, portanto, é o resultado de uma lesão à integridade física do indivíduo, afetando sua imagem, sua aparência externa, inclusive um direito de personalidade.

3.3 A Ausência da Responsabilidade por Abuso de Direito

Uma perspectiva a ser comentada é a do artigo 187 do Código Civil à luz da Reforma Trabalhista, pois a nova lei, no artigo 223-B, define dano extrapatrimonial como “ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica [...]”. Este

dispositivo faz direta ligação ao que já está disciplinado no artigo 186 do Código Civil, não fazendo menção ao abuso de direito previsto no artigo 187.

O artigo 187 do Código Civil trata da responsabilidade civil quando ocorre abuso de direito: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”. Neste caso o sujeito exercita um direito que é seu, porém exorbita este direito em seus limites, desviando-se dos fins sociais que inicialmente eram objeto da garantia violada. O ato que era lícito passa a ser ilícito.

Zanetti (2018, p.103) realiza críticas à ausência da figura do abuso de direito na lei reformista:

Assim, para a Reforma Trabalhista, o abuso de direito não existe. E nessa medida o trabalhador, uma vez mais, estaria sendo discriminado de dispositivo do Código Civil apenas por ser empregado. Assim, se um dano que configure abuso de direito ocorrer em outro tipo de contrato justificará a reparação por dano moral, porém se der no contrato de emprego, não.

Farias, Rosenvald e Braga Netto (2016, p.229) concluem sobre a responsabilidade civil com enfoque no abuso de direito previsto no artigo 187 do Código Civil: “[...] dada a feição objetiva do art. 187, o intuito de prejudicar não é necessário. A culpa ou o dolo são requisitos para a incidência do art. 186, não para a incidência do art. 187. Não importa a razão jurídica de atuar”.

Este aspecto do abuso de direito é especialmente importante no Direito do Trabalho, pois muitas vezes os empregadores exorbitam de sua posição de chefes e patrões, causando constrangimentos e danos a subordinados. O acórdão a seguir pontua o entendimento jurisprudencial a respeito do tópico:

PODER INTRAEMPRESARIAL. LIMITES. ABUSO DE DIREITO. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. DEVIDA. O empregador detém o poder intraempresarial, o qual lhe confere o poder de gerir a atividade econômica bem como a prestação de serviços do empregado. Como expressão deste poder, o empregador tem as prerrogativas de dirigir e fiscalizar a atividade executada pelo empregado, bem como adverti-lo, porém, respeitando os direitos da personalidade do trabalhador, a sua liberdade e dignidade, sob pena de se configurar abuso de direito, nos moldes do artigo 187, do Código Civil. Na hipótese em exame, ficou provado que a empregadora extrapolava esses limites, advertindo a reclamante, na execução de suas tarefas, mediante xingamentos e humilhações. Evidenciada a ofensa moral, o dano é presumido (*damnum in re ipsa*) e impõe-se a condenação, nos termos dos artigos 186, 187 e 927, do Código Civil. (TRT da 3ª Região. PJe 0010678-79.2015.5.03.0183 - RO, 7ª Turma, Relator Juiz Convocado Eduardo Aurélio P. Ferri, Disponibilização: 12/04/2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 373).

Santos (2018, p.108) possui opinião que o juiz pode continuar aplicando dispositivos do Código Civil quando mais benéficos ao trabalhador, inclusive o artigo 187 que trata do abuso de direito, bem como sugere a inconstitucionalidade do dispositivo que limita a interpretação e aplicação da matéria:

Sendo o Código Civil mais benéfico aos trabalhadores do que o Título II-A da CLT, a exclusão da lei civil (artigos 186, 187 e 927 e seguintes) do julgamento de pedidos de compensação por danos extrapatrimoniais se reveste de manifesta inconstitucionalidade ao piorar a condição social de trabalhadores urbanos e rurais.

Inclusive, para este aspecto do abuso de direito previsto no artigo 187 do Código Civil, existe o enunciado 37 da I Jornada de Direito Civil do Conselho Nacional de Justiça: “Art. 187. A responsabilidade civil decorrente do abuso de direito independe de culpa, e fundamenta-se somente no critério objetivo-finalístico”. Neste caso, entende-se que no abuso de direito a responsabilidade será objetiva, independerá de culpa, pois o que importa foi o excesso de limites.

3.4 Os Bens Tutelados inerentes à Pessoa Física

No artigo 223-C a nova lei prevê em quais bens jurídicos a pessoa física precisa ser ferida para obter a necessidade de indenização, são eles: a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física.

Houve modificação da redação do artigo 223-C, pela Medida Provisória 808/2017, que acrescentou os bens jurídicos etnia, idade e nacionalidade, além de retirar a expressão sexualidade e a substituir por gênero e orientação sexual, coadunando-se mais com as classificações modernas e inclusivas, bem como alterando o termo “pessoa física” por “pessoa natural”. Desafortunadamente, a referida Medida Provisória não foi votada pelo Congresso Nacional, perdendo seus efeitos, e a redação do artigo voltou a ser como antes.

Apesar de especificar vários bens jurídicos, prudente entender que não deva ser um rol exaustivo, devendo existir outros direitos a serem protegidos. Caso assim não fosse, poderia trazer um engessamento no cotidiano trabalhista, pois o juiz não identificaria outro bem jurídico ou uma situação diferente que poderia ser objeto de indenização, em que muitas vezes somente seria observado e percebido na prática forense. Brito (2018, p.14) confirma a necessidade de compreender desta forma: “[...] é evidente que tal norma jurídica não tem a pretensão de

enclausurar em seus termos todos os direitos da personalidade de um indivíduo trabalhador ou tomador de serviços que podem ser objeto de tutela jurídica”.

O mesmo autor exemplifica outros bens jurídicos que também podem ser considerados direitos da personalidade incidentes sobre as relações de trabalho, como se pode assimilar de Brito (2018): a vida, o trabalho com limitação de sua duração, a igualdade, a liberdade de criação intelectual e de associação sindical ou profissional, entre outros, e que especialmente quanto à não discriminação, é certo que a pessoa pode ser discriminada na constância de uma relação de trabalho por convicções políticas, religiosas e filosóficas, bens imateriais não previstos no referido artigo. Portanto, o rol do referido artigo deve ser encarado como um norte ao operador do direito.

Cabe apontar que a própria Constituição Federal no seu artigo 3º, IV, repudia qualquer tipo de discriminação: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Bulos (2015, p.527) confirma a importância do tema como direito fundamental, assim como a possibilidade de se fazê-lo cumprir pelo Estado: “A finalidade instrumental das liberdades públicas permite ao particular reivindicar do Estado: [...] a tutela contra discriminações (desrespeito à igualdade, proibição ao racismo, preconceito religioso, distinções de sexo, origem, cor, etc.)”.

Como opinião um pouco divergente e fazendo ligação com as justificativas que levaram à reforma, Silva (2018, p.55) expõe o raciocínio de prudência que se deve possuir ao tentar estender a listagem de bens inseridos pelo legislador na nova lei:

Isso não quer dizer, entretanto, que haja margem para ampliação criativa deste rol, simplesmente no intuito de banalizar pedidos de reparação de danos extrapatrimoniais, aumentando a chamada ‘indústria do dano moral’. Aliás, este termo e a constatação de certos abusos na fixação das indenizações são os motivos que levaram o legislador a criar a tarifação constante do § 1º do art. 223-G da CLT [...].

Uma ausência sentida nesta relação de bens jurídicos é a referente ao nome do trabalhador, sendo que tal bem jurídico é constante do rol destinado às pessoas jurídicas. Oliveira (2018, p.104) questiona quanto a esta questão: “Cabe ainda uma indagação pelo tratamento diferenciado: por que o nome da pessoa jurídica do empregador é um bem jurídico tutelado e o nome do trabalhador não?”.

Compete destacar que o nome está previsto no Código Civil, inserido no capítulo destinado aos direitos de personalidade, como prevê o artigo 17: “O nome da pessoa não pode ser empregado por outrem em publicações ou representações que a exponham ao desprezo

público, ainda quando não haja intenção difamatória”. Zanetti (2018, p.107) sobre esta questão expõe: “Se todos os cidadãos, não empregados, tem direito ao uso devido do nome, o trabalhador, empregado, não pode ser excluído como quer a Reforma Trabalhista, sob pena de violação do princípio de igualdade de todos perante a lei”.

Ainda quanto aos bens previstos no referido rol, cabe observar que o sigilo da correspondência do trabalhador não está inserido pela nova lei no rol dos direitos protegidos, sendo referido direito tutelado ao empregador de forma expressa. Considere-se que a Constituição Federal, no artigo 5º, inciso XII, não faz esta restrição de direito. Franco Filho (2018, p.294) completa sobre o tópico:

Neste particular, é de observar que praticamente todas as constituições de 197 países dos cinco continentes contemplam a sua inviolabilidade, conforme pesquisa que realizamos, sendo necessário ressaltar que o uso do e-mail corporativo não está abrangido por esta reserva.

Portanto, mais apropriado seguir o entendimento de que é uma relação elucidativa de bens, o que levará a interpretações mais abrangentes, não afastando situações em que a esfera extrapatrimonial possa vir a ser atingida.

3.5 Os Bens Tutelados inerentes à Pessoa Jurídica

Da mesma forma que para a pessoa natural, o legislador criou um artigo, o 223-D, da CLT, para descrever sobre quais bens jurídicos a pessoa jurídica recebe proteção, passando a reconhecer de modo mais claro que uma pessoa jurídica também pode ser indenizada por dano extrapatrimonial, consagrando inclusive o posicionamento expresso na Súmula 227 do STJ.

São previstos no referido artigo os seguintes bens jurídicos: a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência. Quanto ao rol escolhido pelo legislador, Santos (2018, p.139) explica: “A natureza dos bens citados evidencia que o dano extrapatrimonial da pessoa jurídica possui viés apenas objetivo, ou seja, tutela bens jurídicos que interferem nas relações intersubjetivas entre a entidade e terceiros”.

Este tipo de dano sobre a pessoa jurídica recai sobre o empregado ou um terceiro que, por ação ou omissão, comete um ato ilícito que lesione, entre outros, a imagem, marca, ou reputação do empregador. O ofensor sofrerá uma sanção pecuniária em uma decisão judicial, mas também poderá ser penalizado com uma obrigação de fazer, como exemplo, uma retratação pública.

Sobre este rol destinado aos empregadores pessoas jurídicas, Franco Filho (2018, p.294) observa a ausência referente à tecnologia, bem já intrínseco à realidade empresarial nestes modernos tempos: “Se o ofendido for pessoa jurídica, consideram-se tutelados imagem, marca, nome, segredo empresarial e sigilo da correspondência (art. 223-D), porém não estão incluídos os recursos tecnológicos relativos à informática”.

Santos (2018, p. 127) também observa o rol exemplificativo para a pessoa jurídica e prenuncia outras hipóteses a serem tuteladas:

Também para a pessoa jurídica poderão surgir outros bens jurídicos tuteláveis, tendo em vista o intenso e crescente fluxo de informações, interações e transações na rede mundial de computadores e o impacto desses fenômenos nas relações empresariais e de trabalho, além das crescentes exigências éticas, sociais e ambientais que impactam diretamente o mundo corporativo.

Seguindo o entendimento do rol aplicado às pessoas físicas, entende-se que os bens a serem tutelados para a pessoa jurídica são amostras de um rol exemplificativo, conforme Oliveira (2018, p.104) opina: “[...] é imperioso concluir que a interpretação mais consentânea e lógica indica que as listas dos arts. 223-C e 223-D são apenas exemplificativas, pelo que seria recomendável que houvesse a ressalva expressa do legislador indicando ‘dentre outros’ ”.

Os direitos não previstos expressamente não impedem que casos concretos destas espécies possam ser avaliados pelo Poder Judiciário, tendo em vista as referidas relações de bens jurídicos serem exemplificativas. Cavalcante e Do Val (2018, p.54) observam este aspecto: “Pensar de forma contrária seria negar proteção a direitos muitas das vezes fundamentais, protegidos não só na esfera constitucional, mas também com caráter supralegal, já que previstos em Tratados Internacionais ratificados pelo Brasil antes da EC 45/04”.

4 TARIFAÇÃO E QUANTIFICAÇÃO DOS DANOS EXTRAPATRIMONIAIS PELA REFORMA TRABALHISTA

Entre os diversos dispositivos que disciplinam o instituto do dano extrapatrimonial na Lei 13.467/2017, encontram-se os destinados a enumerar os requisitos para fixação do valor, bem como os limites para a tarifação da indenização. Para retratar o trabalho do julgador ao realizar a mensuração de um dano, Oliveira (2018, p.108) expõe:

[...] no arbitramento da reparação dos danos extrapatrimoniais, o bem jurídico tutelado tem natureza imaterial e por consequência a extensão, profundidade, reflexos e intensidade das ofensas variam quase ao infinito, de acordo com as circunstâncias de cada caso concreto, com as provas produzidas nos autos e com o olhar técnico particular de cada julgador.

Cabe explicitar que no Brasil adota-se o sistema aberto quanto à fixação do valor de uma indenização por danos morais, isto significa que cabe ao magistrado determinar, por seu livre arbítrio, quanto o ofendido deve receber do ofensor. Gagliano e Pamplona Filho (2017, p.430) explicam o que é o critério aberto como forma de fixar indenizações:

Dois são os sistemas que a dogmática jurídica oferece para a reparação pecuniária dos danos morais: o sistema tarifário e o sistema aberto. No primeiro caso, há uma predeterminação, legal ou jurisprudencial, do valor da indenização, aplicando o juiz a regra a cada caso concreto. [...] Já pelo sistema aberto, atribui-se ao juiz a competência para fixar o *quantum* subjetivamente correspondente à reparação/compensação da lesão, sendo este o sistema adotado no Brasil.

Diante da lacuna existente, o legislador inovou e com a nova lei passou a estipular parâmetros que o juiz deve considerar ao apreciar um pedido de danos morais. Silva (2018, p.57) expõe sobre as críticas que existiam a respeito dos pedidos e das decisões sobre dano moral na Justiça Laboral: “[...] há quem defenda a tarifação expressa dos danos morais, como o legislador, ao argumento de que há decisões desarrazoadas na Justiça do Trabalho, com fixação de valores estratosféricos, o que justifica a limitação ora imposta”.

4.1 Os requisitos para fixação do valor da indenização

A fixação de uma indenização para danos materiais obedece a critérios objetivos, sendo o prejuízo monetário do indivíduo. Entretanto, para danos extrapatrimoniais, o bem jurídico tutelado é imaterial, o que leva a serem analisadas as circunstâncias do caso concreto,

as provas produzidas e a um grau de subjetividade do magistrado. A Reforma Trabalhista, no *caput* do artigo 223-G da CLT, trouxe um rol de diversas situações que o juiz, quando apreciar o pedido de reparação, irá considerar para fixação do valor da indenização, estando enumeradas em doze incisos:

- 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

Brito (2018, p.20) tece elogios ao novo parágrafo da lei reformista, considerando que o magistrado terá maior segurança e objetividade ao analisar em sua decisão as doze circunstâncias previstas no artigo em análise, e que poderão servir de agravante ou atenuante para quantificar a reparação sofrida:

O mérito do *caput* do art. 223-G da CLT está em estabelecer critérios objetivos para que o julgador chegue, de forma segura e fundamentada, a um valor compensatório apto a servir de justo consolo à vítima do dano extrapatrimonial e de desestímulo a novas práticas pelo ofensor e de exemplo para a sociedade em geral.

Oliveira (2018, p.109) também prestigia as situações previstas nos referidos incisos: “Não se nega que a elaboração de um roteiro para o juízo apreciar o dano extrapatrimonial é positiva, porque indica para o julgador e para as partes os fatos mais importantes que deverão ser considerados, bem como as principais provas que serão priorizadas”.

O inciso I dispõe que o julgador deve observar qual bem jurídico sofreu violação, para com base na qualidade deste bem fornecer a reparação mais adequada e justa, ou seja, o juiz analisará a natureza e relevância do bem jurídico afetado pela ofensa. Brito (2018, p.21), quanto a este item, explica: “Quanto mais importante o bem jurídico lesado, maior será o valor da indenização compensatória. Tal critério é de avaliação objetiva”.

Ainda sobre o inciso I, Zanetti (2018) expõe que de fato existe uma escala de importância que a própria sociedade fornece aos bens tutelados pelo Direito, bem como que não há dúvida que integridade física e honra são valores que em escala valorativa são superiores ao uso indevido do nome para fins comerciais, por exemplo.

Para os incisos II e V, o juiz deve buscar na instrução processual provas da intensidade do sofrimento ou humilhação, bem como sua extensão e duração. As provas demonstrarão circunstâncias que serão agravantes a justificar uma majoração da indenização.

O inciso III é um requisito que vem confirmar o que já era praticado pelos julgadores, pois o dano deve ter a reparação majorada se houver na vítima uma sequela permanente, ou seja, a possibilidade de superação ao dano já era empregada nos julgados, como se observa no acórdão transcrito a seguir:

EMENTA DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. O nexa de concausalidade entre a doença e o trabalho, estabelecido por meio de perícia médica, não afasta o reconhecimento da natureza ocupacional da moléstia. A ação culposa do empregador configura-se em face da não adoção de medidas destinadas à melhoria das condições de trabalho e à minimização dos riscos ergonômicos a que sujeita a trabalhadora. Do nexa de causa e efeito entre a ação culposa da reclamada e o dano sofrido pela trabalhadora, resulta a responsabilidade civil daquela, que deve indenizar os prejuízos sofridos por esta. Condenação mantida. DANO ESTÉTICO. Configura-se o dano estético que deve ser indenizado pelo empregador quando existe cicatriz decorrente da lesão de natureza ocupacional sofrida pela empregada. Em se tratando de alteração morfológica oriunda do tratamento da doença ocupacional, deve ser indenizada por quem contribuiu para seu surgimento. Indenização que se defere, provendo-se o recurso da reclamante. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020818-22.2015.5.04.0030 RO, Relatora Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse, Disponibilização: 14/04/2018 DEJT/TRT4/Cad.Jud.)

O inciso IV é mais um que já era observado pelos juízes, pois os prejuízos sociais e pessoais causados sempre foram considerados no momento de fixar o valor da reparação. Zanetti (2018, p.110) expõe a prudência que se deve ter ao aplicar o referido inciso: “O engano será, eventualmente, se acreditar que não havendo prova de reflexos pessoais e/ou sociais não terá havido dano extrapatrimonial”. O julgado abaixo exprime a prática vista nos julgamentos de se observar os agravos pessoais que influenciarão a condenação:

DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÕES POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. Comprovada a existência de nexa entre a doença do empregado e as atividades por ele desenvolvidas na reclamada, é devida a responsabilização integral quanto à redução da capacidade laboral aferida, bem como quanto ao dano moral, que é presumido em razão do abalo na saúde física e transtornos sociais e familiares decorrentes. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0000352-82.2014.5.04.0663 RO, Relatora Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos, Disponibilização: 05/12/2017, DEJT/TRT4/Cad.Jud)

O inciso VI menciona as condições em que ocorreu a ofensa ou prejuízo moral. Santos (2018) exemplifica o emprego deste ponto ao discorrer que os aspectos circunstanciais devem ser considerados, tais como o tempo, lugar ou modo que cercou o fato ou situação, assim como o grau de publicidade, a idade e profissão da vítima, a adequação ou inadequação dos métodos e processos produtivos, existência, disponibilidade e adequação de equipamentos de proteção individual e coletiva, a conexão do fato em exame com outros fatos, inclusive envolvendo outros trabalhadores, métodos de gestão que possam incorporar práticas de assédio moral, entre outros. Também pode-se dizer que este inciso está ligado ao próximo, o VII, que trata do grau de dolo ou culpa, pois são nas circunstâncias, isto é, as condições do caso que se observam o dolo ou culpa.

Ainda quanto ao inciso VII, a expressão “grau de dolo ou culpa” é voltada para a fixação do valor da indenização, e não referente aos requisitos da responsabilidade civil como instituto. Como já visto neste trabalho, os requisitos da responsabilidade civil são, em princípio, a ação ou omissão, o dano, o nexo causal e a culpa ou dolo. Garcia (2018) corrobora o entendimento quando diz que o referido inciso não exclui a incidência de hipóteses de responsabilidade objetiva, mesmo em casos de danos extrapatrimoniais decorrentes de uma relação de trabalho. Portanto, o grau de dolo ou culpa previsto no inciso VII destina-se ao julgador aferir uma justa indenização pela lesão sofrida.

Brito (2018, p.22) confirma o entendimento, quanto ao inciso VII, ao esclarecer: “O critério só é válido, por óbvio, quando se tratar de responsabilidade civil subjetiva, onde se faz a investigação da existência do elemento anímico, não devendo tal critério ser considerado quando for o caso de responsabilidade civil objetiva [...]”.

Já no inciso VIII a lei trouxe como um dos requisitos a retratação espontânea daquele que cometeu o ilícito. A retratação deve evidenciar, de fato, um arrependimento, inclusive com imediatidade, senão perde-se o sentido. Zanetti (2018, p.113) observa o cuidado com esta novidade da reforma: “Retratações levadas a efeito quando já em curso ação trabalhista, por exemplo, devem ser recusadas, dado que terão obviamente uma finalidade única de reduzir o potencial da reparação não significando qualquer arrependimento”. Cavalcante e Do Val (2018, p.56) também mencionam preocupação quanto à aplicação do referido requisito: “[...] a retratação espontânea poderá ser apenas uma estratégia jurídica do ofensor no sentido de ver sua indenização diminuída ou até excluída, sendo certo que se o dano foi causado deve haver a reparação nos termos da Constituição e demais normas”.

O inciso IX tem relação com o anterior, pois proporcionar meios para minimizar a ofensa trará ao julgador a possibilidade de minorar o valor da reparação. É um requisito que também deve ser examinado com discernimento pelo juiz, sendo cuidadoso no caso concreto, utilizando as provas na instrução processual para evitar fraudes e conseqüentemente distorções em suas decisões.

Um inciso que gera discussões é o X, que trata do perdão tácito ou expresso da vítima. É um requisito que merece atenção, pois o perdão, sendo expresso ou tácito, não suprime a ofensa realizada, não podendo servir de uma estratégia jurídica para desviar-se da condenação. Cabe destacar que no Direito do Trabalho existe a figura do perdão tácito em hipóteses de dispensa por justa causa. São casos em que o empregador, frente a uma falta do empregado que caracteriza justa causa, prefere não aplicá-la, configurando-se o perdão tácito e a permanência e continuidade do contrato de trabalho do obreiro. Surge uma questão, se ao contrário, poderia o empregado conceder perdão tácito frente a um ato de rescisão indireta praticado pelo empregador. Cabe observar que o TST já possui entendimento por relativizar o princípio da imediatidade no tocante à rescisão indireta, como se observa no acórdão transcrito:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DOS DEPÓSITOS DO FGTS. AUSÊNCIA DE IMEDIATIDADE. Esta corte tem reiteradamente decidido pela relativização do princípio da imediatidade no tocante à rescisão indireta, em razão da própria natureza do vínculo empregatício, o qual se caracteriza por contemplar, em um dos polos, uma parte hipossuficiente, que encontra na relação de emprego o meio de prover a própria subsistência. Essa necessidade de sustento próprio e da respectiva família, viabilizada principalmente por intermédio do emprego, promove um desequilíbrio natural na relação contratual trabalhista, acabando por arraigar no empregado certa complacência diante de descumprimentos legais e contratuais por parte do empregador, justificada pela necessidade de preservar seu posto de trabalho. É dessa premissa, inclusive, que se extrai o princípio da continuidade da relação de emprego. Entender de forma diversa seria o mesmo que permitir ao empregador se beneficiar da própria torpeza, ideia repelida pelo ordenamento jurídico pátrio. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 6ª Turma, ARR 0000183-67.2013.5.18.0008, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, Publicação: DEJT 30/05/2014)

Portanto, não se pode presumir o perdão tácito ou mesmo o expresso somente pela inércia do ofendido, pois um trabalhador subordinado, em situação de dependência, especialmente a econômica, pode não ter condições de atuar em livre manifestação absoluta de vontade perante seu empregador.

Ainda sobre o perdão da vítima previsto no inciso X, Brito (2018, p.22) questiona: “Reconhece-se aqui que é até contraditório, no campo da ética, uma vítima perdoar o seu

agressor e vindicar ou continuar a vindicar a sua condenação em indenizações de índole extrapatrimonial, algo que, porém, não é impossível juridicamente [...]”.

No inciso XI também serão observadas pelo juiz a situação social e econômica das partes. Esta hipótese tem gerado críticas, pois tais referências eram levadas em consideração quanto se dizia respeito ao ofensor, mas não à vítima. A situação econômica do ofensor era um pressuposto no momento de mensurar o valor da reparação, pois se buscava após a sentença alcançar a efetividade da condenação, com um valor de indenização possível de ser pago pelo culpado. A novidade se concentra na condição econômica e social da vítima também ser observada ao mensurar o valor da reparação.

Porto (2018, p.143) observa quanto a este tópico a necessidade de sua interpretação em conjunto com o restante do ordenamento jurídico, inclusive optando por uma não aplicação do referido inciso: “Todavia, nesse caso, a hipótese viável, considerando a supremacia material e formal da Constituição, é o afastamento da aplicação de tal critério porquanto implicaria atribuir reparação maior ou menor a depender do suposto nível social ou econômico”.

Não obstante, Brito (2018) é mais objetivo ao analisar o referido inciso ao ensinar que a condição econômica de uma pessoa física é saber se ela está empregada ou desempregada, se exerce alguma atividade empresarial, se é profissional liberal e, em caso positivo, qual sua remuneração constante nos recibos de salários ou quais os rendimentos enquanto empresário individual ou profissional liberal, e para a pessoa jurídica seria analisado seu capital social, bem como balanços patrimoniais e resultados econômicos, sendo que na ausência de prova documental suficiente, a prova oral poderia desatar a questão.

No último inciso XII o grau de publicidade da ofensa deve ser analisado, sendo razoável que o juiz considere este fator no momento de fixar o valor indenizatório. Ademais, Santos (2018, p.134) considera redundante este inciso por considerar que a publicidade já está inserida dentro da extensão e duração dos efeitos do dano:

Pode-se dizer que o grau de publicidade da ofensa está relacionado à extensão e duração dos efeitos (inciso V) e às condições em que ocorreu a ofensa (inciso VI), de todo modo, vida de regra, o grau de publicidade da ofensa tem relevância nos casos de ataques à imagem ou à honra, seja da pessoa física ou jurídica, e deve ser levado em conta pelo juiz no julgamento da demanda.

Todos estes parâmetros de valoração do dano devem ser aplicados, no caso concreto, pelo julgador, podendo servir de agravante ou atenuante para a quantificação da compensação pecuniária. Na prática o juiz já fazia essa apreciação e ponderação de fatores de forma subjetiva, porém agora com o rol positivado, os requisitos não deixarão de ser apreciados. Sendo assim,

tais circunstâncias não estavam previstas em lei, e o juiz quando julgava não via necessidade de as citar expressamente, embora tivesse que fundamentar sua sentença, devido imposição expressa constitucional, artigo 93: “IX – todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade [...]”. Sobre os parâmetros vistos, Santos (2018, p.143) explana:

A fixação de parâmetros para a apuração do *quantum* devido a título de dano extrapatrimonial tem o condão de equilibrar os valores arbitrados e promover maior segurança jurídica e previsibilidade, com a ressalva de que o mesmo padrão nem sempre pode ser aplicado a pessoas diferentes.

Oliveira (2018 p.109) mostra que o rol das considerações deixou omissões, como o que diz respeito às atividades de risco: “Faltou indicar ainda a observação sobre o exercício de atividade de risco que também pode gerar direito à indenização, em caso de dano, adotando-se a responsabilidade civil objetiva, como tem ocorrido no âmbito do Colendo TST”.

4.2 Tarifação do Dano Moral

Havia uma lacuna na legislação sobre critérios para se fixar o arbitramento de uma indenização por dano moral decorrente da relação de trabalho e, até mesmo para se evitar excessos, buscou a Reforma Trabalhista ocupar este espaço. Para refletir a realidade existente, Gagliano e Pamplona Filho (2017, p.434) já observavam o contexto pouco antes da reforma: “O constante receio de excessos na fixação das reparações civis por danos morais tem preocupado os legisladores brasileiros. Por isso, há notícia de apresentação de projetos de lei que buscam estabelecer parâmetros tarifados para a condenação em indenização de tal tipo”.

Nessa situação, com a nova lei estabeleceu-se como critério o salário do trabalhador como base para quantificação da indenização, gerando polêmica nos meios jurídicos e acadêmicos. A Medida Provisória 808/2017 tentou amenizar e corrigir tal situação do tabelamento a partir do salário contratual, passando a dispor que o teto seria o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) que, por exemplo, nos dias atuais é de R\$ 5.645,80. Entretanto, a referida medida provisória, ainda como reflexo da controvertida reforma, nem mesmo chegou a ser votada nas casas legislativas, vindo a cair sua eficácia. Voltou, então, a ter efeito o texto original da Lei 13.467/2017.

Cabe transcrever os parágrafos 1º, 2º e 3º do artigo 223-G, da Reforma Trabalhista, pois auxiliará no estudo dos parâmetros citados:

§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.

§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.

§3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

Sendo assim, uma vez deferido o pedido, o juiz fixará a indenização a ser paga e os limites desta indenização dependerão da natureza da ofensa: leve (até três vezes o último salário do ofendido), média (até cinco vezes), grave (até vinte vezes) e gravíssima (até cinquenta vezes). O mesmo critério é aplicado para a indenização ao empregador, considerando o salário do empregado ofensor. Caso ocorra uma reincidência, os valores poderão ser dobrados. Franco Filho (2018, p.28), analisando o tabelamento com base no grau da ofensa, utiliza poucas palavras para expressar sua crítica: “Considerando cada ser humano, o dano leve de um poderá significar o dano gravíssimo de outro, e vice-versa. Não faz mal pensar nisso”.

Para retratar as consequências que podem haver quando se modifica o foco da reparação, isto é, quando o cerne da questão deixa de ser a lesão sofrida e passa a ser o valor a ser indenizado, Farias, Rosenthal e Braga Netto (2016, p.317) discorrem:

[...] nenhuma fórmula será suficientemente convincente, pois o problema da patrimonialização da reparação não está centrado propriamente em se justificar meritoriamente um montante X ou Y de compensação, mas sim na evidente subversão valorativa de se negligenciar a tutela de bens da personalidade, para que as preocupações se centrem nas consequências econômicas de uma demanda. No final, não é raro que a vítima seja moralmente anunciada como um oportunista e que muitos nem lembrem a importante razão pela qual se dirigiu ao Judiciário. Só os valores permanecem na memória coletiva.

Porto (2017, p.145) acredita que o operador do Direito deve realizar uma interpretação integrativa ao estudar e aplicar os novos preceitos do tema dano extrapatrimonial trabalhista:

As inovações [...] quanto às reparações por danos extrapatrimoniais, devem inexoravelmente ser analisadas tendo como referência a normatividade da Constituição que, por sua vez, assentada no paradigma do Estado Democrático de Direito, encontra, na realização dos direitos fundamentais, seu estrato de legitimidade.

Cumpra apontar que o Supremo Tribunal Federal (STF), construiu o entendimento da impossibilidade de se tarifar o dano moral, quando julgou a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF 130/DF, em 30 de abril de 2009, sendo relator o Ministro Carlos Britto. Neste julgamento, o STF revogou a Lei de Imprensa nº 5.250/67 que previa, em seu artigo 51, padrões de valor para indenizações. A seguir um trecho do acórdão citado:

[...] São de todo imprestáveis as tentativas de conciliação hermenêutica da Lei 5.250/67 com a Constituição, seja mediante expurgo puro e simples de destacados dispositivos da lei, seja mediante o emprego dessa refinada técnica de controle de constitucionalidade que atende pelo nome de ‘interpretação conforme a Constituição’.

Ainda quanto ao julgamento da ADPF 130/DF, no voto do Ministro Ricardo Lewandowski ficou exarado o seguinte trecho, acompanhando o entendimento do relator:

[...] Esta Suprema Corte, 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.

Portanto, no mesmo sentido, conforme previsto no voto acima descrito, há a Súmula 281 do STJ que dispõe: “A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa”.

O Enunciado 588 das Jornadas de Direito Civil persegue a mesma percepção: “O patrimônio do ofendido não pode funcionar como parâmetro preponderante para o arbitramento de compensação por dano extrapatrimonial”.

Inclusive, cabe ainda observar, que Santos (2018, p.126) considera que o artigo em análise possui influência direta da revogada Lei de Imprensa supracitada: “O art. 223-G, inspirado diretamente nos anacrônicos arts. 26, 51 e 53 da Lei 5.250/1967 (Lei de Imprensa), em seu *caput* estabelece um rol de condições ou elementos de fato que devem ser observados pelo juiz no julgamento de pedido de indenização por dano extrapatrimonial”.

Destaca-se, ainda, que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, desautoriza o tratamento diferenciado entre trabalhadores: “XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”.

Oliveira (2018, p.110) faz um breve resumo histórico da origem da redação do referido parágrafo que trata do tabelamento das indenizações, mostrando a mudança de interesses e compreensão do Congresso Nacional quanto ao tema:

A redação do parágrafo foi também inspirada no teor do Projeto de Lei n. 150/1999 do Senador Pedro Simon, aprovado no Senado Federal, e que instituía três níveis de ofensas (leve, média e grave) para fins de fixação do valor da indenização. Vale registrar que este PL, depois de aprovado no Senado foi enviado à Câmara Federal (PL n. 7.124/2002), mas lá foi arquivado em 2010, porque a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, por unanimidade, considerou inconstitucional o tabelamento do dano moral.

Percebe-se, neste contexto, que a Reforma Trabalhista enfrenta direções opostas ao texto constitucional, bem como a jurisprudência dos tribunais superiores, trazendo grandes mudanças para a problemática do dano moral, especialmente quanto aos requisitos do *caput* do artigo 223-G, e a limitação ou tarifação descritas no parágrafo 1º do mesmo artigo. Para retratar a discussão trazida, inclusive confirmando a necessidade de normas que trouxessem maior segurança jurídica, Calháo Filho (2018, p. 82) discorre:

[...] com as alterações referente à fixação do dano extrapatrimonial, embora sua fundamentação tenha sido encravada na busca pela maior segurança jurídica nas relações de trabalho, acabou-se criando, na verdade, uma maior amplitude de discussão sobre o assunto, haja vista a contrariedade da norma às decisões já pacificadas, inclusive pelo Supremo Tribunal Federal.

Garcia (2018, p.115) tem a posição de que o novo artigo 223-G, §1º, da CLT possui apenas o objetivo de parametrizar ou sugerir ao juiz a fixação de valor para reparação dos danos extrapatrimoniais, inclusive dando ao julgador a possibilidade de distanciar-se dos valores limites da lei: “[...], conforme as peculiaridades do caso concreto, torna-se possível ao juiz, desde que de modo fundamentado, em consonância com o art. 93, inciso IX, da Constituição da República, afastar-se dos critérios rigidamente previstos no dispositivo indicado”.

Cavalcante e Do Val (2018, p.56) retratam uma contradição do legislador ao atribuir a parametrização dos danos extrapatrimoniais na nova lei: “[...] sendo certo que parte deste mesmo Congresso Nacional aprovou o Código Civil, no qual já se posicionou que a indenização mede-se pelo dano, ou seja, cabe o arbítrio ao magistrado até mesmo porque o Brasil adotou o sistema aberto”.

Santos (2018, p.144) observa que mesmo com a parametrização, continuará havendo grau de subjetividade quanto às decisões do magistrado:

Ainda que se possa argumentar que a ideia de tarifação pode oferecer uma possibilidade de mensuração do valor de possíveis perdas em juízo, do modo como foi estabelecido na lei, não há critérios seguros, pois juízes diferentes podem entender que o mesmo tipo de conduta se enquadra como leve, média, grave ou gravíssima.

A maior intensidade ou grau de dano e sofrimento da vítima é mensurada a partir das singularidades do caso concreto, da forma como as partes consigam demonstrar com as provas apresentadas. Contudo, com o novo regramento, a necessidade de obedecer ao teto estipulado pode gerar uma indenização inferior ao valor devido, vindo a possivelmente discriminar o ofendido em razão de seu salário, com uma nova lesão sendo gerada. Silva (2018, p.58) tece críticas, contudo avalia que o legislador possuía outras possibilidades ao tratar a questão:

Destarte, perdeu o legislador a oportunidade de incluir no rol legislativo, ao invés de um regime de indenização tarifada, mecanismos que sirvam de parâmetro para o julgador, considerado caso a caso. Com isso, evitar-se-iam as indenizações aviltantes e as vultuosas, primando-se pelo atendimento ao princípio que veda o enriquecimento sem causa.

Brito (2018, p.29) confirma este entendimento de que a recente lei poderia ter ocupado a temática de outra forma: “Poderia o legislador ter se limitado a manter o critério de arbitramento judicial mitigado com o estabelecimento dos critérios objetivos e precisos para definição do *quantum debeatur* da indenização que estão previstos nos doze incisos do *caput* do artigo [...]”.

Esta nova regra de limitação traz a proporção de que quanto maior a gravidade da situação, maior o número de salários a que o empregado terá direito caso procedente sua ação judicial. Porto (2017, p.143) considera que ao utilizar parâmetros salariais, o julgador pode desprezar singularidades de um caso concreto:

Essas peculiaridades do dano extrapatrimonial, que implicam a apreciação judiciária sobre a afetação de bens imateriais, envolvem o respeito ao princípio da equidade nas relações de trabalho, o que é absolutamente incompatível com a consideração de critérios como salário ou condição social e econômica do ofendido.

Boa parte das críticas sofridas pela lei reformista, no tocante ao tema danos extrapatrimoniais, se concentram na questão da violação do princípio da isonomia e da proibição da discriminação, alegando que a recente norma vai contra o que está previsto na Constituição Federal, quando, em seu artigo 3º, dispõe que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é promover o bem de todos, sem discriminação de quaisquer espécies,

assim como no artigo 5º, que diz que todos são iguais perante a lei. Como exemplo deste pensamento, Cavalcante e Do Val (2018, p. 57) expressam: “Logo, a tarifação do dano não pode existir no nosso ordenamento jurídico seja qual for o parâmetro de valores utilizado, posto que a dignidade do ser humano não pode ter um teto de valor pré-fixado [...]”.

Desta forma, o princípio da isonomia pode ser ferido ao se apurar valores diferentes para indenizar danos idênticos causados a pessoas distintas, por obediência ao valor limite da lei. Em outras palavras, é uma situação em que um trabalhador que possui salário elevado vem sofrer violação em um bem que compõe sua dignidade humana, e será reparado com valor superior ao daquele que sofreu as mesmas ofensas, contudo este outro empregado receberá valor inferior simplesmente porque possui um salário menor.

Nesta linha de pensamento, Calháo Filho (2018, p. 82) manifesta-se a respeito da ofensa ao princípio da igualdade: “Segundo o art. 5º, da nossa Carta Magna, a igualdade é princípio básico do Direito, motivo pelo qual fazer-se uma distinção de valores como base no salário percebido pelo obreiro seria uma grave ofensa àquela norma, fato com o qual o direito não pode coadunar”.

Franco Filho (2018, p.27) reflete quanto à individualidade existente que difere os indivíduos, bem como as situações complexas e singulares envolvidas em cada caso concreto levado à apreciação do Poder Judiciário:

Vivemos o tempo todo ouvindo o mesmo e repetido discurso: cada caso é um caso. E é verdade. Não existem casos rigorosamente iguais. Existem semelhanças. Enfim, as peculiaridades dos seres humanos, os traços característicos de cada um, os pensamentos da pessoa são necessariamente coisas específicas, próprias e individualizadas.

A dignidade humana é uma qualidade inerente ao homem, permitindo que este vivencie de forma livre e independente sua própria existência. Cabe salientar que o princípio da dignidade humana, assim como as disposições da Constituição Federal que tratam dos direitos fundamentais são normas constitucionais de eficácia plena, não podendo sofrer limitações por norma infraconstitucional. Zanetti, (2017, p.88) elucida quanto à temática constitucional da dignidade humana e as alterações promovidas pela lei:

A questão é saber se uma lei ordinária poderia restringir direitos inscritos no rol dos Direitos Fundamentais e qual seria a liberdade do legislador ordinário para tanto? [...] O primeiro óbice a qualquer alteração relativa às violações dos direitos de personalidade e em relação ao princípio da dignidade humana reside exatamente no fato de se tratar de cláusula pétrea sobre a qual nem mesmo o legislador pode atuar para fazer qualquer tipo de restrição.

Já o parágrafo 2º do artigo 223-G, da CLT, traz a parametrização a ser aplicada quando o ofendido é pessoa jurídica. Dispõe a referida diretriz que se o ofendido for uma tomadora de serviços pessoa jurídica, a indenização será nos mesmos parâmetros observados, porém com relação ao salário contratual do prestador de serviços ofensor. Santos (2018, p.144), sobre o item, considera que também está sendo ofendido o princípio da isonomia:

Igualmente, pelo aspecto da empresa, a tarifação proposta fere o princípio da isonomia, pois a capacidade econômica dela não é considerada para a fixação do valor indenizatório. Há, inclusive, defensores de que é o tamanho da empresa que deve servir de base para o cálculo do valor indenizatório.

Quanto à reincidência de uma ofensa, há previsão no artigo 223-G, §3º, da CLT, que dispõe que o juiz poderá elevar ao dobro o valor da reparação, porém se na reincidência estiverem envolvidas as mesmas partes. A Medida Provisória 808/2017 tentou amenizar a redação deste parágrafo, ao prever que a reincidência seria aplicada quando proveniente de quaisquer das partes, contudo a referida norma perdeu sua eficácia, voltando à redação anterior da Lei 13.467/2017, que exige a presença de partes idênticas na relação jurídica afetada. Delgado e Delgado (2017, p.147) questionam este regramento de exigir partes idênticas para configuração da hipótese:

Sem tais adequações interpretativas, propiciadas pelas técnicas científicas da Hermenêutica Jurídica, o resultado atingido pela interpretação literalista será inevitavelmente absurdo, tal como: [...] c) admitir que a reincidência cometida por certa empresa (que é um ser coletivo, lembre-se) somente se computa se for perpetrada contra a mesma pessoa física.

Zanetti (2017, p.118) concorda que a reincidência inclusive deve ser considerada quando o dano se der com outro obreiro:

A reincidência, se for observado o caráter punitivo da reparação, também deve ser considerada como uma agravante, ainda que não se dê com o mesmo empregado. [...] Assim, é de se concluir que essa reincidência pode e deve ser considerada em relação a fatos graves que tenham sido reiterados no curso do contrato e, também, em relação a outros casos idênticos já punidos, ou não, desde que comprovados nos autos.

Para conferir robustez ao entendimento que a reincidência somente entre mesmas partes pode ser prejudicial, Santos (2018, p.136) conclui:

Lamentavelmente o § 3º permite a elevação da indenização apenas no caso de reincidência entre as mesmas partes, deixando de criar algum mecanismo jurídico capaz de inibir as violações em massa, quando a reincidência é vasta e persistente, mas não necessariamente entre as mesmas partes.

A reincidência do agressor demonstra que ele não tomou providências ou não se conscientizou para fazer cessar sua prática ilícita, configurando situação condenável pois prolonga ou revive o dano ou sofrimento. Neste sentido, Silva (2018, p.59) considera a reincidência uma situação que deve ser repudiada independente de regramentos objetivos: “[...] havendo ou não regime de indenização tarifada, a reincidência sempre pode ser considerada pelo julgador como circunstância agravante para efeitos reparatórios”.

Para completar, dois parágrafos que haviam sido incluídos pela Medida Provisória 808/2017 perderam sua eficácia, diante da não votação da referida norma: o parágrafo 4º que trazia o prazo de 2 anos, contados do trânsito em julgado da decisão condenatória, para caracterizar a reincidência, bem como o parágrafo 5º que afirmava que os parâmetros estabelecidos no artigo 223-G, § 1º, da CLT não se aplicavam a danos extrapatrimoniais decorrentes de morte, pois situação extrema que não poderia se submeter a nenhum tipo de tarifação.

5 CONCLUSÃO

Com efeito, houve diversas e profundas mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em diversos matizes, não somente no que se refere ao objeto deste estudo – o dano extrapatrimonial, mas também em outros temas tanto de direito material quanto processual, o que culminou em uma profunda mudança de paradigmas, estudos e aplicação prática do novo Direito Laboral.

Talvez tenha faltado uma discussão maior e mais profunda sobre as consequências que a Reforma Trabalhista provocará nas relações de trabalho. Corrobora essa preocupação o fato da Medida Provisória 808/2017 nem mesmo ter sido votada no Congresso Nacional, perdendo sua eficácia e gerando mais insegurança jurídica e contraposições nos meios sociais.

Percebe-se que a nova lei contém avanços, adequando a legislação laboral às novas formas de trabalho modernas, como o trabalho intermitente, por exemplo, ou a maior possibilidade de negociações de alguns pontos, a exemplo do parcelamento de férias, prestigiando não somente a autonomia coletiva, mas também autonomia individual das partes. Especificamente, no que tange ao tema dano extrapatrimonial, como avanço pode-se citar a própria positivação específica no direito trabalhista, conferindo prestígio a este ramo do Direito. Outro progresso diz respeito à previsão dos danos existenciais na nova lei, acabando com as dúvidas de alguns julgadores se deveriam ou não aplicar tal hipótese. Abrangeu também o novo ordenamento às pessoas jurídicas prevendo que alguns de seus bens jurídicos possuem proteção quanto a danos extrapatrimoniais, consagrando o entendimento sumulado do STJ. Outro avanço que alguns consideram na recente lei diz respeito aos parâmetros previstos no artigo 223-G, *caput*, conferindo maior segurança e objetividade ao julgador em suas decisões.

Quanto às críticas, observa-se primeiramente se haveria necessidade de positivação dos danos extrapatrimoniais, pois alguns autores consideram que a aplicação das regras constitucionais e do Código Civil já seriam suficientes, inclusive com o questionamento de que o regramento específico pode ferir o princípio da isonomia, pois trataria de forma diferente o cidadão pelo ato de ser ou não empregado.

Outra reprovação observada quanto à recente lei refere-se à intenção do legislador de restringir a aplicação aos danos morais de dispositivos da Reforma Trabalhista somente, o que não coaduna com o trabalho de interpretação e aplicação da ciência do Direito, que possui um aspecto integrativo de normas, principalmente com as constitucionais. Convém constatar que também ficou de fora da nova legislação a previsão de danos estéticos, danos morais coletivos,

danos por abuso de direito, psicológicos, entre outros previstos na doutrina, o que confirma que não se deve limitar o alcance da nova lei no tema específico do dano moral.

Críticas também surgem quando da análise do rol dos bens jurídicos tutelados, tanto da pessoa física quanto da pessoa jurídica, quando se observa que aparentemente o legislador quis tratá-los como um elenco exaustivo, contudo assim não procede, pois ficaram de fora deste quadro vários outros bens que também merecem a proteção da lei.

Percebe-se, ainda, que dentre os critérios para fixação do valor da indenização merecem observações os destinados à retratação espontânea, o que permite o ofensor proporcionar meios para minimizar a ofensa, o referente ao perdão tácito ou expresso e o que prevê a observação da situação social e econômica dos envolvidos. São incisos que merecem prudência do julgador ao analisar o caso concreto para não permitir fraudes, tentativas de burla ou simplesmente incorrer à não aplicação da correta reparação ao dano sofrido.

Como ponto maior da complexidade e polêmica, surge o tabelamento ou tarifação dos danos extrapatrimoniais previstos na nova norma. As ofensas agora são tabeladas em graus de ofensa leve, média, grave e gravíssima, sendo que cada nível destes corresponde a um teto máximo de indenização, tendo por base o salário contratual do ofendido. Este tópico gera controvérsias, pois vai em desfavor de entendimentos jurisprudenciais e doutrinários já aplicados no ordenamento jurídico brasileiro de que a indenização por dano moral não está sujeita à tarifação. Empregados com salários diferentes podem, sob uma ofensa idêntica, receber indenizações discrepantes, causando discriminação em razão de seus salários, violando o princípio da isonomia e da proibição constitucional de discriminação, além de confrontar com o primordial princípio da dignidade da pessoa humana, inerente à condição de ser humano, que permite ao homem a busca por uma existência digna e plena.

Incumbe ao Poder Judiciário no decorrer dos próximos anos construir e delimitar o alcance das novas normas, sem que haja uma perda dos consagrados direitos trabalhistas, nem que se afaste do alicerce do princípio da dignidade humana, sem olvidar que existe como fundamento constitucional o estímulo à livre iniciativa, mostrando que há uma ligação e interdependência entre todos os setores que compõe a sociedade brasileira.

O dano moral ou extrapatrimonial sempre existiu, e com a evolução social e jurídica não se poderia mais ignorá-lo, o que culminou com sua positivação no Direito do Trabalho a partir do advento da Reforma Trabalhista. A Justiça Laboral, portanto, vem passando por grandes mudanças na atualidade e, dentro deste contexto, deve-se ter cuidado de não perder este ramo do Direito sua herança de proteção às relações de trabalho e, como consequência, o seu sentido democrático de proteção ao labor.

REFERÊNCIAS

- BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos Morais no Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.
- BRASIL. **Código Civil**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- _____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- _____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- _____. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm
- BRITO, Marcelo Palma de. Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. In: FONSECA, Rodrigo Dias da (Coord). **Reforma Trabalhista Comentada MP 808/2017: Análise de todos os artigos**. Florianópolis: Empório do Direito, 2018.
- BULOS, Uadi Lammego. **Curso de Direito Constitucional**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- CALHÃO FILHO, Luiz Antônio V. **A Nova Era Trabalhista: Uma abordagem histórica do Direito do Trabalho, sua evolução e seu futuro após a Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2018.
- CAVALCANTE, Rodrigo Arantes. DO VAL, Renata. **Reforma Trabalhista comentada artigo por artigo – de acordo com princípios, Constituição Federal e Tratados Internacionais**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.
- FACCHINI NETO, Eugenio. WESENDONCK, Tula. Danos Existenciais: “Precificando Lágrimas?”. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. Vitória: Faculdade de Direito de Vitória – FDV, 2012.
- FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; BRAGA NETTO, Felipe Peixoto. **Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- _____. **Reforma Trabalhista em Pontos: de acordo com a Lei 13.467/17 e a MP n. 808/17**. São Paulo: LTr, 2018.
- GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. v.3.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista**. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Responsabilidade Civil. In: LENZA, Pedro (Coord). **Direito Civil Esquematizado**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. v.3.

MACHADO, Sidnei. A reforma trabalhista no Brasil a partir de uma perspectiva comparada das reformas na União Europeia. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (Coord). **Reforma Trabalhista ponto a ponto: Estudos em Homenagem ao Professor Luiz Eduardo Gunther**. São Paulo: LTr, 2018.

NADER, Paulo. **Introdução ao Estudo do Direito**. 39. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O Dano Extrapatrimonial Trabalhista após a Lei 13.467/17. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (Coord). **Reforma Trabalhista ponto a ponto: Estudos em Homenagem ao Professor Luiz Eduardo Gunther**. São Paulo: LTr, 2018

PORTO, Noemia. Dano Extrapatrimonial e a Reforma Trabalhista: Análise sobre o Alcance dos Direitos Fundamentais. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Coord). **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017.

REIS, Clayton. **Dano Moral**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

_____. **Os Novos Rumos da Indenização do Dano Moral**. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

SANTOS, Ana Paula Schwenck dos. Dano Extrapatrimonial. In: MANNRICH, Nelson (Coord). **Reforma Trabalhista: reflexões e críticas**. São Paulo: LTr, 2018.

SANTOS, Rui B. de Carvalho. Do Dano Extrapatrimonial. In: RODRIGUES, Deusmar José (Coord). **Lei da Reforma Trabalhista comentada artigo por artigo**. São Paulo: JH Mizuno, 2018.

SILVA, Fábio Luiz Pereira da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Lei 13.467, de 13/07/2017, e alterações trazidas pela MP nº 808, de 14/11/2017. Campinas: Servanda Editora, 2018.