

FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO
TRABALHO

THIAGO DO ESPÍRITO SANTO LUZ

A TARIFICAÇÃO DAS INDENIZAÇÕES DECORRENTES DE
DANO EXTRAPATRIMONIAL SOB A ÉGIDE DA LEI
13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA)

Salvador
2018

THIAGO DO ESPÍRITO SANTO LUZ

**A TARIFICAÇÃO DAS INDENIZAÇÕES DECORRENTES DE
DANO EXTRAPATRIMONIAL SOB A ÉGIDE DA LEI
13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA)**

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Baiana de Direito como requisito parcial para obtenção do grau de pós-graduado.

Coordenador do curso: Professor Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho.

Salvador
2018

RESUMO

A lei nº 13.467/2017, denominada de “Reforma trabalhista”, alterou a CLT (consolidação das leis do trabalho) em mais de cem dispositivos. Dentre essas alterações, encontra-se uma de um instituto extremamente consolidado, prevista nos artigos 223-A ao 223-G, qual seja, o dano extrapatrimonial, trazendo para este uma nova roupagem, o distinguindo do dano moral propriamente dito, inclusive com a positivação do dano existencial. Tendo em vista a modificação de tal instituto, indubitavelmente a matéria necessita de maiores esclarecimentos acerca do seu conceito, aplicação e quais mudanças a “Reforma Trabalhista” trouxe em relação ao tema “dano extrapatrimonial”. Adiante, este trabalho também irá abordar um aspecto relevante e delicado, no que tange à quantificação do dano, ou seja, a limitação do valor a ser fixado a título de indenização por um dano extrapatrimonial, oriundo da violação de direitos do trabalhador, que acarretam em um dano no seu íntimo, abalo à sua esfera moral, que viole os seus direitos da personalidade. Será evidenciado ainda a possibilidade ou impossibilidade de materializar de forma eficaz e justa essa tarifação, bem como a segurança jurídica que tal estipulação poderia trazer, bem como as problemáticas nascidas em conjunto com os artigos que tratam do dano extrapatrimonial. Diante de tais considerações, indispensável se faz a abordagem do quanto exposto da doutrina e da jurisprudência, com o intuito de alicerçar as exposições que serão realizadas.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Lei nº 13.467/2017. Dano extrapatrimonial. Dano moral. Dano existencial. Quantificação do dano. Limitação do valor de indenização.

ABSTRACT

Law No. 13.467 / 2017, known as the "Labor Reform", changed the CLT (consolidation of labor laws) into more than 100 Articles.

Among these changes, there is one of a highly consolidated institute, provided for Articles 223-A to 223-G, namely, "the off-balance sheet damage", bringing to this a new understanding, distinguishing it from the moral damage, including positivation of existential damage.

Due to this the modification of such an institute, the matter undoubtedly needs more clarification about its concept, application and what changes the "Labor Reform" brought related to the theme "the off-balance sheet damage".

Later, this work will also address a relevant and delicate aspect, regarding the quantification of the damage, that is, the limitation of the indemnity value, for an the off-balance damage, coming from the violation of the employee's rights, which entail in an injury to inmost, shaking up his moral sphere, which violates his rights to the personality. It will also be highlighted the possibility or impossibility of materializing in an effective and fair way this tariff, as well as the legal certainty that such a stipulation could bring, as well as the problems born together with the articles that deal with, "the off-balance sheet damage".

Faced with such considerations, it is indispensable to approach the exposed aspects of doctrine and jurisprudence, in order to base the expositions that will be carried out.

Key words: Law No. 13.467 / 2017; "Labor Reform"; "the off-balance sheet damage"; moral damage; existential damage; quantification of the damage; limitation of the indemnity value.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 DO DANO EXTRAPATRIMONIAL	8
2.1 Breve resumo histórico do dano moral	8
2.2 Síntese histórica do Direito do Trabalho no Brasil e a Competência da Justiça do Trabalho	13
2.3 Subdivisões do dano extrapatromonial e alterações com a “Reforma Trabalhista”.	16
2.4 Do dever de indenizar	23
2.4.1 <i>Concausa</i>	28
2.4.2 <i>Excludentes de responsabilidade</i>	30
3 DA QUANTIFICAÇÃO DA INDENIZAÇÃO	33
3.1 Origem e objetivo	33
3.2 Da banalização do dano moral	36
3.3 Mudança do cenário com a vigência da lei 13.467/2017 e padronização das indenizações	38
4 A TARIFAÇÃO DAS INDENIZAÇÕES DECORRENTES DE DANO EXTRAPATRIMONIAL SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA)	41
4.1 Situações específicas no ambiente de trabalho ensejadoras de dano extrapatrimonial.	41
4.2 Parâmetros de tarifação positivados pela Reforma Trabalhista	51
4.3 Elementos e regras de aplicação dos danos extrapatrimoniais	54
4.4 Problemáticas da tarifação das indenizações	60
5 CONCLUSÃO	66
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho irá abordar o instituto do Dano Extrapatrimonial nas relações de emprego, expondo ainda como a Lei 13.467/2017, intitulada de Reforma Trabalhista, alterou a matéria. Através dessa alteração, foi positivado, inclusive, o dano existencial, já consolidado pela doutrina e na jurisprudência, mas que não se encontrava normatizado, de modo que será demonstrado ainda como a Lei 13.467/2017, que alterou o Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), trouxe uma nova roupagem ao tema.

Além dessas alterações, buscando trazer uma maior segurança jurídica e eliminar controvérsias e discussões infundáveis, a Lei 13.467/2017 trouxe ainda suposta solução para eliminar indenizações exorbitantes ou inócuas, oriundas das violações aos direitos do empregado, dispondo em norma específica a quantificação do valor da indenização, nos casos em houve ação ou omissão que acarretou em um dano extrapatrimonial, buscando assim amenizar o dano suportado pelo empregado quando da violação da sua esfera moral.

No capítulo 2, será exposto um breve resumo histórico sobre o instituto dos danos morais, tanto de forma geral, como de forma específica na Justiça do Trabalho, o conceito de dano moral e dano extrapatrimonial, como a doutrina e a jurisprudência tratavam o tema e como a “Reforma Trabalhista” aborda os institutos, os elementos caracterizadores da responsabilidade civil e quando surge o dever de indenizar.

Nesse sentido, em que pese o termo “Dano Extrapatrimonial” ser aplicado como sinônimo de dano moral, a Lei 13.467/2017 utilizou a expressão com didática diversa, aplicando-a como gênero do qual dano moral e dano existencial são espécies, merecendo, portanto, definições mais específicas.

No capítulo de número 3, será abordado como a “Reforma Trabalhista” alterou o tema, qual a relevância de se distinguir o dano extrapatrimonial de modo a repelir o conceito como sinônimo de dano moral.

Ainda no 3º capítulo, se evidenciará como se perdeu o objetivo inicial da legalização do direito de reparação por danos morais suportados, o nascimento da banalização nas ações indenizatórias e os problemas surgidos com essa banalização.

Ademais, nos casos de ação ou omissão que houver lesão decorrente do vínculo empregatício, a nova lei traz ainda valores específicos que deverão ser pagos em caso de uma Decisão condenatória, limitando o valor dessa condenação, objetivando implementar uma segurança jurídica ao ordenamento jurídico brasileiro, ao menos quanto à este tema tão trivial nas ações que tramitam na esfera trabalhista.

No 4º capítulo, irá ser exposta a abrangência do seu instituo e quais as situações que podem ensejar o dano extrapatrimonial no ambiente de trabalho, quais os parâmetros que devem ser observados para quantificação do valor da

indenização, assim como os elementos e regras para entendimento e aplicação da lei de forma correta e de acordo com a redação editada pelo legislador.

Ao final, será identificada a mudança proposta pela MP nº 808/2017 e as problemáticas e críticas que giram em redor do tema, oriundas das mudanças contidas no texto da Lei 13.467/2017.

No capítulo 5, será exposto como o dano extrapatrimonial efetivamente ocorre e pode ocorrer nas relações de emprego. De que modo as ações e omissões acarretam em um dano que atinge a esfera extrapatrimonial do empregado, lhe causando um dano moral, estético ou existencial e como são abordados e julgados na seara trabalhista.

Embora a normatização da forma trazida pela Lei 13.467/2017 quanto ao exposto seja nova e a inclusão do dano existencial e da quantificação do dano extrapatrimonial seja inédita, o tema já era demasiadamente discutido em demandas na seara do direito do trabalho, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, de forma que há vasto acervo acerca do tema, se fazendo imperiosa a exposição do entendimento existente no ordenamento jurídico brasileiro.

Diante disso, se conclui que o tema é de extrema relevância no mundo jurídico, pois, com a vigência da Lei 13.467/2017, foi possível extrair novo roupagem do dano extrapatrimonial, incluindo o direito à indenização decorrente da violação de direito que cause dano existencial, assim como a tarifação do valor da indenização decorrente de um dano moral ou existencial, trazidos agora como espécies do dano extrapatrimonial, mudando, inclusive, conceito estritamente consolidado de que o termo “dano extrapatrimonial” se configuraria apenas como um sinônimo de dano moral.

2 DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

2.1 Breve resumo histórico do dano moral

Para se compreender o instituto do dano moral em sua integralidade, além de sua conceituação, é necessário antes entender a sua evolução histórica, ainda que de forma resumida, para se alcançar o marco inicial de quando surgiu a necessidade de reparação ao indivíduo, bem como de valoração do dano causado e suportado.

Um dos códigos mais antigos de que se tem conhecimento é o Código de Ur-Nammu, datado de 2040 a.c., baseado em antigos costumes, que foram transformados em lei, tendo sido encontrado nas ruínas de templos da época do rei Ur-Nammu, na região da Mesopotâmia, onde fica o Iraque atualmente.

No referido código, já se podia observar indenizações pecuniárias para danos de caráter extrapatrimonial, como se observar de alguns costumes transformados em lei:

Se um homem for acusado de feitiçaria, mas contra ele não houver provas então esse homem deverá passar pelo “Julgamento Divino”. Se ele for inocente, deverá receber 3 shekels de prata daquele que o acusou. Se uma mulher for acusada de infidelidade deverá passar pelo “Julgamento divino”. Se for inocente, seu acusador deverá lhe pagar a terça parte de uma mina de prata. Se um homem furar o olho de outro homem deverá pagar meia mina de prata. (GUIMARÃES, 1999).

Como se pode observar, prejuízos que ultrapassavam o campo patrimonial também deveriam ser indenizados.

Outro código que previa a reparação de danos era o Código de Hamurabi. Esse código foi editado por volta de 1.700 a.c, pelo rei da Babilônia. Contudo, a sua essência era a de punição do ofensor de forma proporcional ao dano causado, em contrate com o código de Ur-Nammu, tendo aquele como base a máxima “olho por olho, dente por dente”, enquanto este previa indenização pecuniária para alguns danos causados.

Ocorre que, o código tinha previsões completamente parciais, com dispositivos favorecedores da classe nobre da época, os Awilum. Como exemplos, podem ser citados os §§ 197 e 200: “§ 197. Se um awilum quebrou o osso de um awilum, quebrarão o seu osso. §200. Se um awilum arrancou um dente de um awilum igual a ele: arrancarão o seu dente”.

Ademais, a Bíblia, livro mais lido no mundo, composto por diversos livros, escritos por autores diverso em períodos diversos, sendo, na verdade, um compêndio de livros, expõe diversos ensinamentos, os quais são considerados leis para os cristãos. Os ensinamentos contidos no pentateuco, uma parte da Bíblia composta pelos seus 5 primeiros livros, Gênesis, Êxodo, Levítico, Números e Deuteronômio, é denominada de Torá, através da qual se constitui a Lei de Moisés.

Com data estimada entre 1450-1410 a.c., formada por 613 disposições, traz, em muitas delas, indenizações oriundas de danos morais causados. Assim, em transcrição do livro de Deuteronômio 22:28-29, pode ser observado exemplo de lei que obriga o ofensor a reparar o dano moral causado:

Se um homem achar moça virgem, que não está desposada, e a pegar, e se deitar com ela, e forem apanhados, então o homem que se deitou com ela dará ao pai da moça cinquenta siclos de prata; e, uma vez que a humilhou, lhe será por mulher; não poderá manda-la embora durante a sua vida. (PAULINAS, 2002).

O Direito Romano reconhecia como pertencentes ao indivíduo os seguintes grupos de direitos: direitos reais, ligados às relações que envolvessem coisas materiais; direitos obrigacionais, estes atinentes aos vínculos negociais; direitos pessoais, referentes ao estado familiar, político, individual, evidenciando assim que os dois primeiros estavam ligados diretamente à esfera patrimonial e este último esfera íntima, moral, do indivíduo.

Como exemplo, deve ser citada a Lei Das XII Tabuas. Apesar de ter sido perdido em um incêndio por volta de 390 a.c., os fragmentos encontrados evidenciam a existência de reparações pecuniárias por danos causados, veja-se:

TABUA SÉTIMA. Dos Delitos.XII. Aquele que arrancar ou quebrar um osso a outrem deve ser condenado a uma multa de 100 asses, se o ofendido é um homem livre; e de 150 asses, se o ofendido é um escravo.

TABUA DÉCIMA SEGUNDA. III. Se alguém obtém de má fé a posse provisória de uma coisa, que o pretor, para pôr fim ao litígio, nomeie três árbitros, e que estes condenem o possuidor de má fé a restituir o dobro dos frutos. (GUIMARÃES, 1999).

Ademais, se passou a expandir esse rol de direitos, com a inclusão dos direitos da personalidade, estes considerados pela doutrina como intrínsecos ao ser

humano, sendo, portanto, intransmissíveis, necessários, imprescritíveis, vitalícios, impenhoráveis e oponíveis contra todos.

Contudo, havia grande preconceito para o reconhecimento de um dano que não atingia somente a esfera econômica do indivíduo, ainda que não existisse preceito jurídico que embasasse tal rejeição, pelo contrário, o Código Civil de 1916 já previa em seu art. 76, que para propor ou contestar uma ação a parte tinha que possuir interesse econômico ou moral.

Nota-se, portanto, já no início do século XX previsão expressa acerca da possibilidade de se pleitear uma indenização fundada em um dano estritamente extrapatrimonial.

Em que pese a rejeição de se admitir a plausibilidade e legalidade do dano moral, o Direito está sempre em evolução e, à época, não era diferente. Dessa forma, foi sendo moldado à realidade social e jurídica, de modo que, com o advento da Constituição Federal de 1988, o dano moral foi positivado no texto da Carta Magna, eliminando a maioria dos posicionamentos, até o momento, resistentes.

A Constituição Federal de 1988 evidenciou a relevância e proteção aos direitos da personalidade, insculpindo de imediato em seu artigo 1º, inciso III, a dignidade humana, protegida através de diversos direitos mitigados pelo ordenamento jurídico brasileiro, como, por exemplo, os direitos à honra, ao nome, à imagem, à intimidade, à privacidade, positivados no artigo 5º, V e X, da Carta Magna, veja-se:

Art. 1º [...] III – a dignidade da pessoa humana;”

[...]

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

[...]

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

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (BRASIL, 1988a).

Assim, se consolidou o entendimento acerca dos direitos da personalidade, conferidos à todo indivíduo, desde o momento do seu nascimento. Nesse sentido, os direitos da personalidade:

São direitos inatos, reconhecidos pela ordem jurídica e não outorgados, atributos inerentes à personalidade, tais como o direito à vida, à liberdade, à saúde, à honra, ao nome, à imagem, à intimidade, à privacidade, enfim, à própria dignidade humana. (CAVALIERI FILHO, 2012).

Consolidando o entendimento previsto na Constituição Federal, evidenciando a relevância e proteção aos direitos da personalidade, o Código Civil de 2002, dispôs de um capítulo integral, composto por 11 (onze) artigos, para dispor especificamente sobre os direitos da personalidade. A título exemplificativo, podem ser observados os artigos 11 ao 13, os quais dispõem que:

Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

[...]

Art. 13. Salvo por exigência médica, é defeso o ato de disposição do próprio corpo, quando importar diminuição permanente da integridade física, ou contrariar os bons costumes.

O art. 13 evidencia de forma robusta a proteção aos direitos da personalidade, conferindo proteção à dignidade humana, ao ponto de proibir o indivíduo de dispor do seu próprio corpo, salvo por exigência média, se isso for lhe causar prejuízo, ou seja, a lei buscou proteger uma pessoa até dela mesma.

Assim, se busca proteger com os direitos da personalidade a dignidade, a qual atribui valor a tudo aquilo que se encontra na esfera imaterial do ser humano, à qual não se pode atribuir valor definido, uma vez que, ao longo da vida cada indivíduo constrói a sua personalidade, composta por diversos elementos que são acrescentados, tornando único o íntimo de cada um e, apesar das peculiaridades, todos buscam elementos imateriais para se ter uma vida digna.

Nesse caso, indispensável expor que:

Nessa perspectiva, o dano moral não está necessariamente vinculado a alguma reação psíquica da vítima. Pode haver ofensa à dignidade da pessoa humana sem dor, vexame, sofrimento, assim como pode haver dor, vexame, sofrimento sem violação da dignidade. Dor, vexame, sofrimento e humilhação pode ser consequências, e não causas. Assim como a febre é o efeito de uma agressão orgânica, a reação psíquica da vítima só pode ser

considerada dano moral quando tiver por causa uma agressão à sua dignidade. (CAVALIERI FILHO, 2012).

Desse modo, temos que, *strictu sensu*, o dano moral ocorre quando violado direito à dignidade. Em sentido amplo, o dano moral envolve todos os graus de violação a direitos da personalidade.

Compondo o rol de direitos da personalidade, poderiam ser divididos em grupos relativos à integridade física, intelectual e moral, conforme leciona Alice Monteiro de Barros:

Os direitos da personalidade são classificados como direito à **integridade física** (direito à vida, higidez corpórea, às partes do corpo, ao cadáver, etc.), à **integridade intelectual** (direito à liberdade de pensamento, autoria artística e científica e invenção) e à **integridade moral** (direito à imagem, ao segredo, à boa fama, direito à honra, direito à intimidade, à privacidade, à liberdade civil, política e religiosa, etc.). (BARROS, 2013).

O dano encontra seu conceito no Código Civil de 2002. O dano se materializa quando for violado um direito, decorrente de uma ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, e for causado dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, gerando um dever ao ofensor de indenizar a vítima, assim como surge para a vítima o direito de pleitear a reparação pelo prejuízo suportado, conforme previsto no Código Civil de 2002, em seus arts. 186 c/c 927.

Diante da previsão expressa na Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, V e X, e no Código Civil, acerca da obrigatoriedade de reparar o dano causado, ainda que iminentemente moral, se viabilizou àqueles que tiveram sua dignidade violada a pleitear, em juízo, a reparação pelos prejuízos suportados.

Ocorre que, pelo seu caráter subjetivo, as ações com objetivo de buscar reparação por danos morais começaram a ser promovidas de forma infundada, até mesmo em casos que não havia qualquer violação a direitos da personalidade da vítima, banalizando o instituto, que visava proteger a dignidade da pessoa humana.

Com a banalização dessas ações e a propositura das mesmas de forma indiscriminada, inespecífica, somado aos abusos por parte dos agentes que causaram dano a terceiros, em sua maioria compostos por empresas, implicando na violação aos direitos do consumidor, se apurou em 2017, de acordo com o Relatório Justiça em Números 2017, elaborado pelo conselho Nacional de Justiça que, nas Turmas Recursais estaduais, os dois assuntos mais demandados, somando 203.175

processos, são de dano moral em âmbito civil e consumerista. Os juizados especiais estaduais receberam 1.234.983 processos sobre indenização por dano moral em direito do consumidor.

Com o aumento exacerbado do número de processos, atualmente tem-se que a média para a conclusão de um processo na Justiça Estadual, considerando que passe pela fase recursal para o respectivo Tribunal de Justiça e posteriormente para o STJ, seja de 8 (oito) anos e 8 (oito meses).

Ou seja, após anos se construindo um ordenamento jurídico protetivo, que visa garantir a inviolabilidade da dignidade do indivíduo, se construiu também, ainda que involuntariamente, um obstáculo de difícil superação, que é a morosidade do poder judiciário, para se ver satisfeita a pretensão reparatória.

Tendo a vítima sofrido violação a um direito, restando garantido o seu direito à reparação e o dever do ofensor em reparar o dano, teria a vítima que suportar mais longos anos até ver a sua pretensão integralmente satisfeita.

2.2 Síntese histórica do Direito do Trabalho no Brasil e a Competência da Justiça do Trabalho

Desde o descobrimento do Brasil no ano 1500 até o ano de 1930, se registra importantes regulamentações na seara trabalhista. Não convém aqui abordar todas e nem aprofundar as que serão mencionadas, uma vez que o objetivo é apenas sintetizar uma evolução histórica até adentrar na realidade jurídica atual.

Entre essas regulamentações, podem ser evidenciadas, primeiramente, a Constituição do Império, em 1824, que, baseada na Revolução Francesa, extinguiu as Corporações de Ofício e garantiu ampla liberdade para o trabalho.

Em 1850 foi o código comercial, berço dos demais códigos, fazia alusões ao aviso prévio, à justa causa, da garantia de salário em caso de acidente de trabalho e das indenizações por rescisão injusta do contrato a termo.

A Lei Áurea, em 1888, libertou os escravos e aboliu a escravatura, trazendo uma nova realidade para o Brasil, em virtude do grande aumento da demanda de trabalho. Contudo, a mão de obra era desqualificada e não havia mão de obra para todos.

No ano de 1891, a Carta apenas garantiu o livre exercício de qualquer profissão, assegurando ainda a liberdade de associação. Essa carta foi utilizada pelo STF para considerar lícita a organização de sindicatos.

Posteriormente, nos anos de 1903 e 1907, leis sobre sindicalização dos profissionais rurais e de trabalhadores urbanos, respectivamente. Já em 1916, o Código Civil trouxe disposições em relação à locação de serviços, de modo a regulamentar a prestação de serviços de trabalhadores.

Em 1919, foi criada uma lei sobre acidente de trabalho e em 1923, a Lei Eloy Chaves, que positivou a estabilidade empregatícia para ferroviários que contassem com 10 anos ou mais de serviço perante o mesmo empregador. Em 1930, foi criado o Ministério do Trabalho.

A primeira constituição que levou os direitos trabalhistas ao patamar patamar de constitucional, foi datada de 1934, trazendo direitos como férias, repouso semanal não remunerado, jornada máxima de oito horas, salário mínimo, dentre outros. Em 1936, a lei que instituiu o salário mínimo, Lei nº 185/1936.

No ano de 1937, marcado pelo golpe dado por Getúlio Vargas, durante o regime ditatorial, o congresso foi fechado e a competência normativa foi designada aos tribunais trabalhistas. A Constituição de 1937 foi outorgada por Getúlio Vargas com apoio das Forças Armadas. Essa constituição manteve os direitos individuais anteriormente garantidos e assegurou ainda direitos coletivos como o reconhecimento dos sindicatos, unicidade sindical, contribuição sindical obrigatória. A Carta também considerou a greve e o *lockout* antissociais.

Em 1939 houve a Organização da Justiça do Trabalho, através do Decreto-Lei 1.237/39.

Em 1943 a CLT foi compilada, dando origem ao Decreto-Lei 5.452/43, denominada Consolidação das Leis do Trabalho, CLT.

A Emenda Constitucional nº 1, de 1969, repetiu a Constituição anterior, criando apenas alguns direitos, trazendo disposições acerca do direito coletivo, entre eles a proibição de greve entre os servidores públicos e atividades essenciais.

No ano de 1988, a atual Constituição retomou como principal objetivo a proteção do homem, priorizando o coletivo, o social e a dignidade humanada, afastando, dessa forma, o conceito individualista e privatista.

Após 11 anos, em 1999, a Emenda Constitucional nº 24 transformou as Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho.

Já em 2004, foi editada a Emenda Constitucional nº 45, a qual trouxe grandes mudanças na seara trabalhista, ampliando a competência da Justiça do Trabalho para abranger as demais relações de trabalho

A EC nº 72 de 2013, estendeu aos domésticos diversos direitos trabalhistas antes só conferidas aos trabalhadores urbanos e rurais.

Após, para assegurar maiores garantias e direitos aos empregados domésticos, a Lei Complementar 150, publicada em 2015, regulamentou a Emenda Constitucional nº 72 (CASSAR, 2017a).

Em 2017, em 11 de Novembro, entrou em vigência a Lei 13.467, denominada Reforma Trabalhista, alterou mais de 100 dispositivos da CLT.

Em 1941 foi instalada a Justiça do Trabalho no Brasil, sendo:

[...] concebida como a instância própria para conciliar e julgar os conflitos entre patrões e empregados, oriundos das relações trabalhistas, quando solicitada por uma das partes. Tais conflitos apresentam-se na forma de Dissídios Individuais (quando envolvem um ou mais empregados e uma empresa) ou Dissídios Coletivos (quando envolvem toda uma categoria profissional, seja de empregados ou empregadores). (MINAS GERAIS, 2018).

Com a Emenda Constitucional nº 45, foi alterado o art. 114 da Constituição Federal de 1988, ampliando assim a competência da Justiça do Trabalho, para que a esta especializada fosse atribuído o poder de julgar, além das demandas oriundas das relações de emprego, também as relações de trabalho, conforme disposto no art. 114, da CF/1988:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004);
II as ações que envolvam exercício do direito de greve; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004). (BRASIL, 2004).

Diante do exposto, resta evidente a competência da Justiça do Trabalho para julgar as ações oriundas das relações de trabalho e emprego, inclusive Ações Indenizatórias por lesão extrapatrimonial, uma vez que, alterado o art. 114 da Constituição Federal que dispõe acerca da competência da Justiça do Trabalho, essas ações indenizatórias não foram excluídas desta especializada, antes, se pode extrair do texto constitucional que esses litígios serão também julgados pela Justiça do Trabalho.

Como já foi demonstrado acima no capítulo “Breve resumo histórico do dano moral”, não resta mais dúvida acerca da possibilidade de se discutir lesões estritamente morais decorrentes das relações de emprego, conforme, inclusive, dispõe o art. 223-A da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017.

2.3 Subdivisões do dano extrapatrimonial e alterações com a “Reforma Trabalhista”.

O dano extrapatrimonial é conceituado como uma lesão aos direitos da personalidade, como a honra, imagem, liberdade, privacidade, autoestima, etc. Ocorre lesão à esfera moral quando se atinge os bens juridicamente tutelados

inerentes à pessoa física, não estando mais estritamente vinculada à dor, humilhação, sofrimento humano e à tristeza.

Ainda como conceituação por exclusão, alguns doutrinadores consideram como dano extrapatrimonial todo o dano que não é material.

Contudo, o dano extrapatrimonial não mais se configura somente com a violação da esfera moral da vítima, mas pode ocorrer também quando da lesão à esfera patrimonial do indivíduo. Como exemplo, se pode citar uma pessoa que destrói, propositalmente, uma joia de um indivíduo, o qual recebeu esse bem de herança, a qual pertencia à sua família há séculos.

Nesse caso, em que pese ter havido uma violação no âmbito material, patente a lesão no íntimo da vítima, de um bem que possuía além do valor material, também o valor sentimental.

Nesse sentido, se pode conceituar o dano extrapatrimonial, com a seguinte citação:

Entendemos como dano moral o menoscabo sofrido por alguém ou por um grupo como consequência de ato ilícito ou atividade de risco desenvolvida por outrem capaz de atingir direitos da personalidade e princípios axiológicos do direito, independentemente de repercussão econômica. (BARROS, 2012).

Possibilitando a explanação da matéria de forma mais didática e especificando o dano extrapatrimonial, a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), em seu título II-A, “Do dano Extrapatrimonial”, expõe as causas do dano extrapatrimonial, como se vê dos arts. 223-B ao 223-E.

Importante ressaltar ainda que, em virtude da essência do dano, por atingir o íntimo do indivíduo, não se exige a comprovação, mas tão somente a demonstração da gravidade do fato e de sua repercussão.

Nesse sentido:

O dano moral está ínsito na própria ofensa, decorre da gravidade do ilícito em si. Se a ofensa é grave e de repercussão, por si só justifica a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Em outras palavras, o dano moral existe in re ipsa; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, ipso facto está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção hominis ou facti, que decorre das regras da experiência comum. (CAVALIERI FILHO, 2012).

Nesse sentido, o TST, em 2008, no RR n. 62000-44.2004.5.09.0091, julgou desnecessária a comprovação do dano moral causado por empresas que inseriram o nome do reclamante na chamada “lista negra”:

RECURSO DE REVISTA. -LISTA NEGRA-. DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. DESNECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DO PREJUÍZO. 1. O Tribunal Regional entendeu que a mera inclusão do nome do reclamante na denominada lista -PIS-MEL-, não era o suficiente para ensejar a indenização por danos morais, sendo imprescindível a demonstração do prejuízo de tal inclusão, o que não ocorreu in casu ; 2. No entanto, esta Corte Superior, assim como o c. STJ, tem entendido que, em se tratando de danos morais e não materiais, a única prova que deve ser produzida é a do ato ilícito, porquanto tal dano constitui-se, essencialmente, em ofensa à dignidade humana (artigo 1º, III, CF/88), sendo desnecessária a comprovação do resultado, porquanto o prejuízo é mero agravante do lesionamento íntimo (precedentes). 3. No mesmo sentido a doutrina. Segundo o ilustre baiano, Luiz de Pinho Pedreira da Silva (in A Reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho - São Paulo, LTr, 2004, pp. 145 e 146), -Autores brasileiros seguem na mesma esteira. Assim, Carlos Alberto Bittar é, a respeito, categórico: ` na concepção moderna da reparação de danos morais prevalece, de início, a orientação de que a responsabilização do agente se opera pelo simples fato da violação. Com isso, verificado o evento danoso, ipso facto, há a necessidade de reparação, uma vez presentes os pressupostos de direito. Dessa ponderação, emergem duas conseqüências práticas de extraordinária repercussão em favor do lesado: uma, é a dispensa da análise da subjetividade do agente; outra, a desnecessidade de prova do prejuízo em concreto. Neste sentido, ocorrido o fato gerador e identificadas as situações dos envolvidos, segue-se o de cunho moral pela simples violação da esfera jurídica, afetiva ou moral, do lesado-. Não difere em substância, sobretudo quanto ao dano extracontratual, o pensamento de Carlos Roberto Gonçalves : ` o dano moral, salvo casos especiais, como o de inadimplemento contratual, por exemplo, em que se faz mister a prova da perturbação da esfera anímica do lesado, dispensa prova em concreto, pois se passa no interior da personalidade e existe in re ipsa. Trata-se de presunção absoluta. Desse modo, não precisa a mãe comprovar que sentiu a morte do filho; ou o agravado em sua honra demonstrar o prejuízo que sentiu a lesão; ou o autor provar que ficou vexado com a não inserção de seu nome no uso público da obra, e assim por diante.- 4. Recurso conhecido por divergência jurisprudencial e provido. (BRASIL, 2008).

Assim, o dano moral deriva da própria ofensa em si, devendo apenas ser comprovado o fato lesivo.

Pode ser titular do direito à reparação pelo dano moral tanto a pessoa física, quanto a pessoa jurídica, conforme disposto nos arts. 223-B e 223-D.

Assim, dispõe que o dano extrapatrimonial pode ser caracterizado como o dano moral propriamente dito e o dano existencial. Deve-se observar que o dano estético, em que pese sua conceituação como uma espécie de dano extrapatrimonial, não foi inserido expressamente.

Pode-se, portanto, trazer como possibilidades de dano extrapatrimonial, o dano moral *stricto sensu*, o dano existencial e o dano estético, em que pese esse último não encontrar previsão expressa nos dispositivos que tratam sobre dano extrapatrimonial e, por isso, não se encontra limitado às regras existentes.

Tendo em vista a conceituação do dano moral já abordada acima, cabe fazer a distinção entre o dano moral impróprio e o dano moral próprio ou *stricto sensu*.

O dano moral impróprio é aquele que abrange a lesão aos bens e interesses pessoais da vítima, ficando excluída a lesão a direitos que tenham cunho econômico, como a liberdade, nome, família, honra subjetiva e objetiva, integridade física, intimidade e a imagem. (TARTUCE, 2005).

Já o dano moral próprio, é aquele que causa à vítima o sofrimento, humilhação, dissabor, tristeza, desespero, amargura, angústia, que extrapola o campo do mero aborrecimento.

O dano existencial - Extraído da teoria do direito italiano, ganhou repercussão no Brasil. Anteriormente carente de normatização, com a Reforma Trabalhista, a Lei 13.467/2017 positivou o referido dano existencial em seu art. 223-B que, antes da vigência da referida Lei, somente encontrava guarida na doutrina e na jurisprudência.

Conceituando, o dano existencial ocorre quando da lesão aos direitos da personalidade de determinado indivíduo, prejudicando no conjunto de fatores que proporcionam uma vida normal, acarretando, dessa forma, prejuízo no âmbito pessoal e social e extrapola a esfera sentimental da vítima.

De forma mais específica, no âmbito do trabalho, o dano existencial ocorre quando determinada conduta patronal viola direitos do empregado, tanto direitos da personalidade quanto direitos típicos trabalhistas, causando abalo no âmbito moral, físico, emocional, psíquico, afetando o seu relacionamento com terceiros, prejudicando, conseqüentemente, toda a sua vida pessoal e social, afetando até mesmo o seu convívio familiar, frustrando os projetos de vida do indivíduo.

Nesse sentido, o c. Tribunal Superior do Trabalho expôs que:

DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. SUPRESSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS. NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS. DURANTE TODO O PERÍODO LABORAL. DEZ ANOS. DIREITO DA PERSONALIDADE. VIOLAÇÃO. 1. A teor do artigo 5º, X, da Constituição Federal, a lesão causada a direito da personalidade, intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas assegura ao titular do direito a indenização pelo dano decorrente de sua violação. 2. O dano existencial, ou o dano à existência da pessoa, -consiste na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer.- (ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005, p. 68.). 3. Constituem elementos do dano existencial, além do ato ilícito, o nexo de causalidade e o efetivo prejuízo, o dano à realização do projeto de vida e o prejuízo à vida de relações. **Com efeito, a lesão decorrente da conduta patronal ilícita que impede o empregado de usufruir, ainda que parcialmente, das diversas formas de relações sociais fora do ambiente de trabalho (familiares, atividades recreativas e extralaborais), ou seja que obstrua a integração do trabalhador à sociedade, ao frustrar o projeto de vida do indivíduo, viola o direito da personalidade do trabalhador e constitui o chamado dano existencial.** 4. Na hipótese dos autos, a reclamada deixou de conceder férias à reclamante por dez anos. **A negligência por parte da reclamada, ante o reiterado descumprimento do dever contratual, ao não conceder férias por dez anos, violou o patrimônio jurídico personalíssimo, por atentar contra a saúde física, mental e a vida privada da reclamante. Assim, face à conclusão do Tribunal de origem de que é indevido o pagamento de indenização, resulta violado o art. 5º, X, da Carta Magna. Recurso de revista conhecido e provido, no tema (BRASIL, 2013a, grifo nosso).**

No caso acima colacionado, se verifica que a supressão de um direito trabalhista por dez anos, qual seja, concessão de férias, impossibilitou o reclamante de usufruir desse tempo que lhe era garantido, o privando do lazer, descanso, convívio familiar e social, causando prejuízo ao à sua saúde física e mental, afetando sua vida privada.

O dano existencial viola a dignidade humana, por impossibilitar o indivíduo de ter uma vida normal, uma vez que o impede de exercer atividade inerentes a uma vida saudável, tendo em vista que a vítima perde a liberdade de viver os seus projetos pessoais.

Ademais, conforme exposto acima, a violação a direitos trabalhistas pode acarretar um dano existencial. Como exemplo, além da não concessão de férias, sofre também dano existencial, empregados submetidos a longas jornadas de trabalho, sendo esse o caso julgado pelo TRT do Paraná, conforme se vê abaixo colacionado:

DANO EXISTENCIAL. DANO MORAL. DIFERENCIAÇÃO. CARGA DE TRABALHO EXCESSIVA. FRUSTRAÇÃO DO PROJETO DE VIDA. PREJUÍZO À VIDA DE RELAÇÕES. O dano moral se refere ao sentimento da vítima, de modo que sua dimensão é subjetiva e existe in re ipsa, ao passo que o dano existencial diz respeito às alterações prejudiciais no cotidiano do trabalhador, quanto ao seu projeto de vida e suas relações sociais, de modo que sua constatação é objetiva. Constituem elementos do dano existencial, além do ato ilícito, o nexo de causalidade e o efetivo prejuízo, o dano à realização do projeto de vida e o prejuízo à vida de relações. Caracteriza-se o dano existencial quando o empregador impõe um volume excessivo de trabalho ao empregado, impossibilitando-o de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal, nos termos dos artigos 6º e 226 da Constituição Federal. O trabalho extraordinário habitual, muito além dos limites legais, impõe ao empregado o sacrifício do desfrute de sua própria existência e, em última análise, despoja-o do direito à liberdade e à dignidade humana. **Na hipótese dos autos, a carga de trabalho do autor deixa evidente a prestação habitual de trabalho em sobrejornada excedente ao limite legal, o que permite a caracterização de dano à existência, eis que é empecilho ao livre desenvolvimento do projeto de vida do trabalhador e de suas relações sociais. Recurso a que se dá provimento para condenar a ré ao pagamento de indenização por dano existencial.** (BRASIL, 2013b, grifo nosso).

Já o dano estético – Além das espécies de dano extrapatrimonial citadas acima, é cabível ainda a pretensão por reparação por um dano estético. Nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira, o dano estético se conceitua:

[...] quando a lesão decorrente do acidente de trabalho compromete ou pelo menos altera a harmonia física da vítima. Enquadra-se no conceito de dano estético qualquer alteração morfológica do acidentado, como, por exemplo, a perda de algum membro ou mesmo de um dedo, uma cicatriza ou qualquer mudança corporal que cause repulsa, afeiamento ou apenas desperte a atenção por ser diferente.

O prejuízo estético não caracteriza, a rigor, um terceiro gênero de danos, mas representa uma especificidade destacada do dano moral, sobretudo quando não produz repercussão de natureza patrimonial como ocorre no caso de um artista ou modelo. Aliás, pontua Teresa Ancona que o dano à estética pessoal é uma das espécies do gênero dano moral. (OLIVEIRA, 2011).

O dano estético já encontrava previsão também do Código Civil de 1916, quando, em seu art. 1.538, dispunha que: *“no caso de ferimento ou outra ofensa à saúde, indenizará o ofensor ao ofendido as despesas do tratamento e os lucros cessantes até ao fim da convalescença [...]”*.

Em que pese a sua caracterização como espécie de dano extrapatrimonial, o ordenamento jurídico possibilitou ainda a cumulação das indenizações por danos morais e estéticos. Embora haja aparente conflito, as referidas indenizações não se confundem.

Com a constitucionalização do dano moral, os estudiosos entendiam que o dano moral englobava o dano estético, de modo que as duas pretensões não poderiam ser cumulativas.

Com a evolução do direito, a doutrina e a jurisprudência, identificaram a distinção dos danos, evidenciando a especificidade de cada um, inclusive como o dano moral e o estético afetam a vítima de formas distintas.

O dano moral é aquele que fere o íntimo do indivíduo, é oculto, enquanto o dano estético fere o exterior, o físico, é aparente, é visível.

O dano estético está vinculado ao sofrimento, pela deformação com sequelas permanentes, facilmente percebidas, enquanto o dano moral está ligado ao sofrimento e todas as demais consequências nefastas provocadas pelo acidente.

Desse modo, o dano estético materializa-se no aspecto exterior da vítima, enquanto o dano moral reside nas entranhas ocultas dos seus dramas interiores; o primeiro, ostensivo, todos podem ver; o dano moral, mais encoberto, poucos percebem. O dano estético, o corpo mostra; o dano moral, a alma sente. (OLIVEIRA, 2011).

Em face da evolução histórica da doutrina e da jurisprudência, cumpre também evidenciar o posicionamento dos tribunais em relação à cumulatividade dos danos, bem como o direito ao ressarcimento pelos prejuízos suportados.

Nesse sentido, em julgamento do Recurso de Revista interposto nos autos do processo nº 0000716-02.2011.5.03.0012, o c. TST também reconhece a cumulação dos danos morais e estéticos:

I - RECURSO DE REVISTA DO MUNICÍPIO RECLAMADO. 1. SERVIDORES PÚBLICOS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. REGIME DE CONTRATAÇÃO. Não delineada a natureza jurídico-administrativa da relação mantida entre as partes, resta preservada a competência desta Justiça especializada para a apreciação de pedidos que encontram lastro na legislação trabalhista, conforme prevê o art. 114 da Carta Magna. Recurso de revista não conhecido. 2. ACIDENTE DE TRABALHO. AMPUTAÇÃO PARCIAL DE DEDO. **DANOS MORAL E ESTÉTICO. CABIMENTO. POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DAS INDENIZAÇÕES.** CONFIGURAÇÃO. 2.1. O dano moral prescinde, para sua configuração, de prova, bastando, para que surja o dever de indenizar, a demonstração do fato objetivo que revele a violação do direito de personalidade. 2.2. Evidenciadas as condutas negligentes e displicentes do empregador, bem como o dano permanente de 4% pela tabela SUSEP, resta caracterizada a ocorrência de dano moral. Cabível, assim, a indenização respectiva, a cargo do empregador. Recurso de revista não conhecido. 2.3. Além disso, incontroverso que houve lesão desfiguradora, decorrente de acidente de trabalho, que tornou a pessoa visualmente desarmônica - dano estético -, e, ainda, desconforto íntimo - dano moral -, **direitos distintos foram lesados, não configurando -bis in idem-** a cumulação das indenizações. 3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

Na Justiça do Trabalho, os pressupostos para deferimento dos honorários advocatícios, previstos no art. 14 da Lei nº 5.584/70, são cumulativos, sendo necessário que o trabalhador esteja representado pelo sindicato da categoria profissional e, ainda, que perceba salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal ou, recebendo maior salário, comprove situação econômica que não lhe permita demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Ausente a assistência sindical, desmerecido o benefício. Recurso de revista conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA ADESIVO DO RECLAMANTE. DANOS MORAL E ESTÉTICO. INDENIZAÇÃO. VALOR. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. A indenização por dano moral guarda conteúdo de interesse público. O valor fixado deve observar a extensão do dano sofrido, o grau de comprometimento dos envolvidos no evento, os perfis financeiros do autor do ilícito e da vítima, além de aspectos secundários pertinentes a cada caso. Incumbe ao juiz fixá-lo com prudência, bom senso e razoabilidade. Recurso de revista não conhecido. (BRASIL, 2013c, grifo nosso).

Assim, evidenciada a violação a direitos distintos, há também patente direito à reparação por todos os direitos violados. No caso em epígrafe, se nota a violação à integridade física da vítima, assim como o extremo sofrimento suportado pelo indivíduo ao sofrer uma lesão física que causou deformidade aparente.

Em que pese a sua inserção na esfera extrapatrimonial, a Reforma Trabalhista, em seu art. 223-G, não incluiu o dano estético, de modo que esse não se encontra limitado à observância dos parâmetros contidas no referido diploma legal.

2.4 Do dever de indenizar

Antes de se estabelecer o marco do nascimento do dever de indenizar ou ainda, de quando surge o direito à indenização, cumpre conceituar a indenização que, nada mais é que uma compensação financeira a ser paga pelo agente causador do dano ou quem por ele responder, à vítima, como consequência da violação de um direito, seja por dolo ou culpa (*stricto sensu*) que resultou em um dano, seja este de caráter moral ou patrimonial, com o intuito de compensar ou amenizar o prejuízo suportado, com o intuito sempre de restaurar a vítima ao *status quo ante*.

Nesses termos, o art. 186 c/c 927 do Código Civil de 2002, conceitua com excelência a indenização, conforme abaixo colacionado:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

[...]

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002),

Assim, diante da redação das normas acima transcritas, pode-se extrair que o dever de indenizar, bem como o direito de ser indenizado, nascem no mesmo instante, qual seja, quando da prática de um ato ilícito for causado dano a outrem, ficando o ato ilícito caracterizado quando “[...] *por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral.*”

Dessa forma, para a configuração do dever de indenizar, devem estar presentes os três pressupostos da responsabilidade civil, ato ilícito, o dano e o nexo de causalidade entre o ato ilícito e o dano causado.

Em regra geral, a responsabilidade do agente é subjetiva, de modo que, deverá ser demonstrado, para configuração da sua responsabilidade e conseqüente dever de indenizar, o seu dolo ou culpa, essa configurada quando evidenciada negligência, imperícia ou imprudência em sua conduta.

A o ato configura-se como doloso quando o agente o pratica de livre e consciente vontade ou assume os riscos do resultado que porventura venha a ocorrer.

Na culpa *stricto sensu*, a agente não tem a intenção de causar dano, em que pese agir também voluntariamente, o dano surge, na verdade, em decorrência de uma negligência, imprudência ou imperícia. O resultado era previsível e evitável, mas não foi desejado pelo agente causador do dano.

Entretanto, em determinados casos, a responsabilidade pelo dano causado será objetiva. Nesses casos, é desnecessária a comprovação de dolo ou culpa pelo dano suportado.

A responsabilidade objetiva surge, conforme dispõe o parágrafo único do art. 927 do Código Civil, nos casos em que for especificado em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar riscos para os direitos de outrem: “*Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos*

casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem” (BRASIL, 2002).

Deve-se observar que o dispositivo é expresso ao evidenciar a inexistência de necessidade de ser comprovada a culpa *lato sensu*.

No caso, estariam enquadradas como atividades de risco, por exemplo, atividades destinadas à produção de energia elétrica, de exploração de minas ou ainda atividades ligadas ao ramo de construção, as quais, ao serem praticas por empregadores que, obviamente buscam o lucro, acarretam um risco exacerbado e desvantagens para os seus empregados, o que caracteriza, portanto, um risco oriundo da atividade preponderante dessas empresas, o qual não pode ser absorvido pelos empregados, mas sim pelo próprio empregador.

Diante do risco existente, foi desenvolvida a denominada teoria do risco pelos juristas Raymon Saleilles e Louis Josserand, que fundamenta a responsabilidade objetiva nos casos específicos.

A teoria do risco possui várias vertentes, das quais podem ser destacadas a do risco-proveito, risco profissional, risco excepcional, risco integral e a do risco criado.

O risco proveito expõe que assume o risco quem tira o proveito. O risco profissional dispõe que o dever de indenizar está presente quando o fato lesivo é oriundo da atividade ou da profissão da vítima. Pela teoria do risco excepcional, a responsabilidade está presente quando o dano decorre de situação anormal, escapando da atividade comum da vítima.

Já pela teoria do risco integral, admitida no âmbito do Direito Administrativo, a responsabilidade decorre da própria atividade, devendo ser repartido por toda a coletividade os danos atribuídos ao Estado, ainda que o dano seja decorrente da atividade da vítima.

Por fim, a teoria do risco criado, se alguém estabelece qualquer atividade, responde pelos eventos danosos que essa atividade gera para os indivíduos, independentemente se o dano é causado por dolo ou culpa.

Nesse sentido, cumpre a transcrição abaixo:

Assim, em final do século XIX, destacam-se os trabalhos dos juristas Raymond Saleilles e Louis Josserand, que, buscando um fundamento para a responsabilidade objetiva, desenvolveram a teoria do risco. Segundo Maria Helena Diniz, 'A responsabilidade objetiva funda-se num princípio de equidade, existente desde o direito romano: aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas desvantagens dela resultantes (ubi emolumentum, ibi onus; ubi commoda, ibi incommoda).' A idéia é de que o fundamento desta responsabilidade está na atividade exercida pelo agente, pelo perigo que pode causar dano à vida, à saúde ou a outros bens, criando risco de dano para terceiros. São da mesma autora os exemplos das atividades destinadas à produção de energia elétrica ou de exploração de minas; à instalação de fios elétricos, telefônicos e telegráficos; ao transporte aéreo, marítimo e terrestre, à construção e edificação de grande porte. A teoria do risco teve diversas vertentes, destacando-se a do risco-proveito, a do risco profissional, a do risco excepcional, a do risco integral e a do risco criado. Pela teoria do risco-proveito, responsável é aquele que tira proveito; onde está o ganho, aí reside o encargo- ubi emolumentum ibi onus. Pela teoria do risco profissional, o dever de indenizar está presente quando o fato prejudicial é uma decorrência da atividade ou da profissão do lesado. Pela teoria do risco excepcional, a responsabilidade está presente, quando o dano decorre de situação anormal, escapando da craveira comum da atividade da vítima. Pela teoria do risco integral, admitida no âmbito do Direito Administrativo, a responsabilidade decorre da própria atividade, sendo uma forma de repartir por todos os membros da coletividade os danos atribuídos ao Estado, ainda que o dano seja decorrente da atividade da vítima. Por derradeiro, conforme destaca Caio Mário, temos a teoria do risco criado, sendo a que melhor se adapta às condições de vida social, fixando-se na idéia de que, se alguém põe em funcionamento uma qualquer atividade, responde pelos eventos danosos que essa atividade gera para os indivíduos, independentemente de determinar se em cada caso, isoladamente, o dano é devido à imprudência, a um erro de conduta. (SALIM, 2005).

Nesse sentido, cumpre conceituar mais especificamente os elementos caracterizadores da responsabilidade civil.

A palavra dano, é a lesão a um interesse jurídico tutelado, podendo decorrer de uma violação ao patrimônio ou a direitos personalíssimos:

Nesses termos, poderíamos conceituar o dano ou prejuízo como sendo a lesão a um interesse jurídico tutelado – patrimonial ou não -, causado por ação ou omissão do sujeito infrator.

Note-se, nesse conceito, que a configuração do prejuízo poderá decorrer da agressão a direitos ou interesses personalíssimos (extrapatrimoniais), a exemplo daqueles representados pelos direitos da personalidade, especialmente o dano moral. (STOLZE E PAMPLONA, 2013).

Por sua vez, o dano moral consiste:

[...] na lesão de direitos cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro. Em outras palavras, podemos afirmar que o dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos da personalidade), violando, por exemplo, sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente. (STOLZE E PAMPLONA, 2013).

No que tange à conduta humana, pode-se afirmar que ela pode ser positiva ou negativa. A positiva se configura com uma prática de um comportamento ativo, já a negativa, se trata de uma ação omissiva ou negativa, ou seja, é a ausência de uma ação, uma abstenção de agir.

A primeira delas traduz-se pela prática de um comportamento ativo, positivo [...] A segunda forma de conduta, por sua vez, é de intelecção mais sutil. Trata-se da atuação omissiva ou negativa, geradora de dano. Se, no plano físico, a omissão pode ser interpretada como “nada”, um “não fazer”, uma “simples abstenção”, no plano jurídico, este tipo de comportamento pode gerar dano atribuível ao omitente, que será responsabilizado pelo mesmo. Observe, aliás, que o art. 186 impõe a obrigação de indenizar a todo aquele que “por ação ou omissão voluntária” causar prejuízo a outrem. (STOLZE E PAMPLONA, 2013).

Quanto ao nexos causal ou nexos de causalidade, se refere à relação entre a conduta e o dano, ou seja, é o vínculo entre o prejuízo e a ação/omissão. Consolidando esse entendimento, cumpre trazer à baila as palavras de Maria Helena Diniz:

O vínculo entre o prejuízo e a ação designa-se “nexos causal”, de modo que o fato lesivo deverá ser oriundo da ação, diretamente ou como sua consequência previsível. Tal nexos representa, portanto, uma relação necessária entre o evento danoso e ação que o produziu, de tal sorte que esta é considerada como sua causa. Todavia, não será necessário que o dano resulte apenas imediatamente do fato que o produziu. Bastará que se verifique que o dano não ocorreria se o fato não tivesse acontecido. Este poderá não ser a causa imediata, mas, se for condição para a produção do dano, o agente responderá pela consequência. (DINIZ, 2013).

Como exemplo de conduta ativa ensejadora de dano moral, a instalação de câmara de vídeo nos sanitários, conforme, inclusive, decidido no julgamento do RO 00117-2004-044-03-003, pelo TRT 3ª Região, cuja relatora foi a Desembargadora Alice Monteiro de Barros.

No caso de conduta negativa, pode ser citado o caso que originou o processo 0001031-61.2011.5.01.0343 RJ. No julgamento do Recurso Ordinário, o TRT da 1ª Região identificou a existência dos elementos ensejadores da responsabilidade civil,

em virtude da ausência de cautela da empresa por não adotar as medidas necessárias de segurança para o ambiente de trabalho:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. Recurso da primeira reclamada. ACIDENTE DE TRABALHO. PROVADA NEGLIGÊNCIA E OMISSÃO DA EMPREGADORA. DEVIDA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E ESTÉTICO. DEVIDA PENSÃO MENSAL VITALÍCIA. Está comprovada a culpa direta da recorrente nos eventos danosos e o acervo probatório demonstra, de forma robusta, a lesão do reclamante ocasionada pelo acidente de trabalho, fato que autoriza o percebimento de indenização por danos morais e estéticos. Com assento na prova documental e pericial, restou comprovado o fato, onexo causal, a lesão e a culpa da recorrente. Falo em culpa da recorrente porque, seja pelos riscos decorrentes do empreendimento/objeto assumidos pela empresa (art. 2º, caput, da CLT e parágrafo único do art. 927 do Código Civil), seja pela falta de provas de permanente cautela na adoção de medidas de segurança no ambiente de trabalho do autor, a recorrente responde pela indenização moral pleiteada pela parte autora. Tenho que se infere o abalo emocional (prejuízo indenizável) do fato apresentado, pois, é natural imaginar que, da incapacidade para o trabalho, há uma limitação, comprometimento e repercussão na estima do autor. Diante disso, há dano moral e estético, no caso, que se configura como dano in re ipsa, sendo indenizável. Recurso improvido. (BRASIL, 2015a).

Nessa senda, tanto a conduta ativa quanto a passiva acarretaram na responsabilização do empregador, gerando assim o dever de indenizar.

2.4.1 Concausa

As doenças profissionais e do trabalho, assim com os acidentes de trabalho, podem ter mais de uma causa ligadas ao trabalho, profissão ou ofício. Nesse sentido, concausa, se caracteriza pela existência de várias situações que acabam por atenuar ou agravar o dano. Difere-se, portanto, do nexo causal, por ser o nexo causal a ligação entre a conduta humana e o resultado danoso, ou seja, se não tivesse a conduta não haveria o dano. Já a concausa, é um fator que atua em conjunto com a causa principal, mas não é o evento principal.

Nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho:

Concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal como um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal. Em outras palavras, concausas são circunstâncias que concorrem para o agravamento do dano, mas que não têm a virtude de excluir o nexo causal desencadeado pela conduta principal, nem de, por si sós, produzir o dano. (CAVALIERI FILHO, 2012).

A doutrina explica que a concausa pode ser antecedente ou preexistente, superveniente ou posterior e ainda, concomitante ou simultânea.

Concausa antecedente ou preexistente – A circunstância que agrava ou atenua o dano existe antes do dano ocorrer, ou seja, como a própria nomenclatura sugere, a concausa pré-existe.

É o exemplo do diabético ou hemofílico que sofre um ferimento no trabalho, acarretando em um grave sangramento. Contudo, mesmo diante da condição de saúde já existente do ofendido, em virtude de sua predisposição patológica que enseja o agravamento do resultado, não atenua a responsabilidade do agente, ainda que esse desconheça a concausa antecedente.

Concausa superveniente ou posterior – É a condição que ocorre após o desencadeamento do nexos causal, atenuando ou agravando o resultado do dano. O atraso na prestação de um socorro, por exemplo, pode influenciar no prejuízo causado ao indivíduo, ou ainda, uma infecção por bactéria após uma cirurgia. Nesses casos, em que pese o dano ser agravado, a responsabilidade do ofensor não é alterada, não havendo que se falar em majoração da indenização.

Concausa concomitante ou simultânea – São aquelas que existem em conjunto com o fato danoso, ocorrendo, como o próprio nome diz, simultaneamente, Da mesma forma que as concausas anteriores, pode atenuar ou agravar o dano. Utilizando o exemplo citado na doutrina de Maria Alice Monteiro de Barros (2013):

Durante a realização de um parto normal, a parturiente teve a ruptura de um aneurisma cerebral, vindo a falecer. O marido da paciente ajuizou ação de indenização contra a maternidade, cujo pedido foi acolhido pela sentença de primeiro grau, reformada pela 2ª Câmara Civil do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro em apelação. Concluiu-se, unanimemente, pela inexistência de relação de causalidade entre a morte da paciente e o parto. Aneurisma cerebral é um edema ou hematoma no cérebro, que não guarda nenhuma relação com o parto. Pode ser de origem congênita ou decorrente da dilatação de uma artéria, completamente imprevisível e indetectável nos exames pré-natal. É quadro fisiológico independente da gravidez. Assim, a ruptura do edema, que acarreta, muitas vezes, a morte quase imediata da vítima, não obstante concomitante ao parto, foi causa absolutamente independente, que, por si só, ensejou o evento; foi a *causa mortis* adequada, imediata e exclusiva, não imputável aos médicos que realizaram o parto, pelo que não era admissível responsabilizar a maternidade, mesmo tratando-se de responsabilidade objetiva. Não fosse a fatídica ruptura do insustentável aneurisma cerebral, repita-se, a parturiente nada teria sofrido de anormal.

Outra situação pode ocorrer no caso de um idoso que trabalha em um ambiente de trabalho que tenha excesso de ruído acima dos limites legais, contudo,

por conta da idade, o idoso já era portador de surdez parcial, o que agrava o dano que sofrerá se permanecer nesse ambiente laboral.

2.4.2 Excludentes de responsabilidade

Excludentes de responsabilidade são causas que excluem o nexo causal, impossibilitando a atribuição de responsabilidade ao suposto agente causador do dano. Em determinadas situações, aparentemente o dano foi causado por determinado agente, contudo, em análise mais detida, se constata que o dano, na verdade, não foi oriundo da conduta do aparente agressor.

A impossibilidade de cumprimento da obrigação não imputável ao agente ocorre em três situações, caso fortuito e força maior, culpa exclusiva da vítima e fato de terceiro.

a) Caso fortuito ou força maior – ainda hoje há grande debate acerca do que seria caso fortuito ou força maior, de modo que a doutrina ainda não chegou a um consenso, existindo pontos divergentes, no sentido de que o que para uns é caso fortuito, para outros é força maior, e vice-versa.

Em que pese a divergência nos entendimentos, todos entendem que ambos os fatos fogem do controle do suposto agressor, estando este incapacitado de controlar os fatos, sendo estes sempre inevitáveis, independente da vontade do agente.

Entretanto, para explicação no presente trabalho, se adota a teoria de que o caso fortuito versa sobre fatos imprevisíveis e inevitáveis, como uma greve, um assalto ou um acidente.

Quanto à força maior, são eventos inevitáveis, mas previsíveis, são os chamados fatos da natureza, no dizer dos ingleses é o *act of God*, traduzido como o ato de Deus, como as tempestades, terremotos, tsunamis, a erupção de um vulcão, etc.

Nota-se que a distinção entre ambos é a questão de que, no caso fortuito, a imprevisibilidade marca o fato, no caso da força maior, é a irresistibilidade.

Chama-se a atenção ainda para o fato de que em determinadas ocasiões não se poderá valer o responsável dessa excludente de responsabilidade quando a sua

atividade estiver ligada a situações constantes que, se eventuais poderiam caracterizar de fato o caso fortuito ou a força maior.

Como exemplo, não poderia um banco que mantém cofres alegar que o roubo dentro da agência exclui sua responsabilidade perante os seus empregados e clientes, sob a alegação de caso fortuito, pelo fato de ter ocorrido uma assalto, uma vez que a sua atividade é inerente a esse risco, inexistindo assim a imprevisibilidade.

Ou no caso de uma empresa de transporte aéreo, alegar caso de força maior, pelo fato de ocorrer ventos fortes, temporais ou mau tempo, de modo que esses fatos não evidenciariam a irresistibilidade.

b) Culpa exclusiva da vítima – a culpa exclusiva da vítima é a causa de excludente do próprionexo causal. O agente causador do dano, na verdade, é um mero instrumento do agente.

Nesse caso, pode ser citado como exemplo o fato de um trabalhador, que tendo recebido as devidas orientações e ordens de trabalho, resolve agir com imprudência, cometendo erro grosseiro, sofrendo assim acidente de trabalho ou ainda do empregado que resolve trabalhar embriagado, também sofrendo acidente de trabalho. Não poderia o empregador ser responsabilizado fatos de exclusiva responsabilidade do empregado, sendo essa a Decisão do TRT 6 e TRT 14:

RECURSOS ORDINÁRIOS. ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. EXCLUDENTE DE RESPONSABILIDADE. Diante da certeza do infortúnio e considerando não desempenhar a empregadora atividade de risco, aplicável à espécie é a responsabilidade civil subjetiva, por dano material ou moral, que exige uma relação de causa e efeito entre o dano sofrido e a ação ou omissão que o provocou (nexo de causalidade). O dever de indenizar é previsto nos arts. 186 e 927 do Código Civil, que pressupõe, necessariamente, a existência de culpa pelo ato ilícito (omissivo ou comissivo) praticado pelo agente. Por força dos excludentes de responsabilidade, consubstanciados na culpa exclusiva da vítima ou na sua culpa concorrente, na primeira, há a desoneração do dever de indenizar, enquanto, na segunda, considera-se a proporcionalidade da responsabilidade. Comprovado nos autos que o reclamante cometeu erro grosseiro (utilizar a própria mão como empurrador, contrariando as ordens e orientações), impõe-se admitir que restou configurada a culpa exclusiva da vítima, que rompe o nexo de causalidade, afastando a responsabilidade civil das rés. Apelos providos. (BRASIL. 2017).

ACIDENTE DE TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. Evidenciado pela prova pericial e testemunhal que o acidente de trânsito que vitimou o de cujus ocorreu por ato inseguro por ele praticado (falta de uso do cinto de segurança e tráfego em velocidade expressiva para o

local) e, ainda, que não foi detectada falha mecânica no veículo e que ele estava devidamente habilitado para a sua condução, resta configurada a culpa exclusiva da vítima, circunstância que exclui o dever de reparação. Recurso provido. (BRASIL, 2012a).

Assim, o problema encontra-se acerca do nexo causal e não da culpa. Não há aqui que se falar em simples ausência de culpa, mas sim isenção de responsabilidade. Dessa forma, a boa técnica orienta a utilização a expressão *fato exclusivo da vítima* e não culpa exclusiva da vítima.

c) Fato de terceiro – Como a própria nomenclatura sugere, o fato de terceiro é a situação lesiva gerada por pessoa estranha à relação existente entre o agente e a vítima, o dano foi causado exclusivamente por um terceiro, que não possuía nenhuma ligação entre eles.

Importante evidenciar que o fato de terceiro somente excluirá a responsabilidade quando romper o nexo causal entre o agente e o prejuízo suportado pelo ofendido, sendo o exclusivo motivo do dano gerado. É uma causa alheia à conduta do suposto agressor, sendo inevitável e imprevisível.

Utiliza-se como exemplo para ilustrar essa excludente, um empregado que sofre um acidente de trânsito em serviço, em decorrência de que, no percurso um trator que estava no acostamento, fez uma manobra arriscada, conduzindo o trabalhador (caminhoneiro) a desviar abruptamente, acabando por colidir com um barranco à beira da estrada, ficando fatalmente ferido.

Nesse caso, o Tribunal Regional da 4ª Região julgou acertadamente, excluindo a responsabilidade do empregador:

RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DE TRÂNSITO EM SERVIÇO. FATO DE TERCEIRO. Hipótese em que o acidente de trânsito que vitimou o trabalhador consiste em fato de terceiro, circunstância que rompe o nexo de causalidade entre o evento danoso e a atividade empresarial, sendo causa excludente da responsabilidade civil. Provimento negado. (BRASIL, 2017a).

3 DA QUANTIFICAÇÃO DA INDENIZAÇÃO

3.1. Origem e objetivo

Com a vigência da Constituição Federal de 1988, foi assegurado em seu art. 5º, V e X, o direito à indenização por danos morais. Assim, os danos morais decorrentes de uma relação de emprego não ficariam excluídos, uma vez que a norma constitucional assim não o fez.

Com a ampliação da competência Justiça do Trabalho em decorrência da EC 45/2004, conforme se vê do art. 114 da Constituição Federal de 1988, todas as demandas oriundas de uma relação de trabalho passariam a ser julgadas pela Justiça do Trabalho, ampliando consideravelmente o número de ações ajuizadas, inclusive aquelas que tratavam somente sobre dano extrapatrimonial.

Após solucionar o problema quanto ao dever de reparação de um dano exclusivamente moral, depara-se com outra problemática: como quantificar um dano moral causado? Seria possível atribuir um valor a um dano não material suportado? Seria possível quantificar uma dor física, uma dor emocional, o sofrimento, o dissabor, a humilhação, etc.?

Nesse sentido, com base na CF/88, os Tribunais do Trabalho, constitucionalmente assegurados, tentaram garantir a reparação dos danos suportados pelos empregados, conforme se vê de julgamento proferido pelo TRT da 2ª região:

DANO MORAL - CRITÉRIO PARA FIXAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO - A reparação do dano moral, além de resultar de expressa previsão constitucional (artigo 5º, incisos V e X), é um dos deveres do empregador, como já visto, e a fixação do quantum indenizatório se faz na forma do art. 1553 do Código Civil, ou seja, por arbitramento. A dor moral não tem peso, odor, forma, valor ou tratamento eficaz. Só o tempo pode curá-la e seu transcurso é igualmente penoso. Antes de se configurar um simples lenitivo, a reparação pecuniária responde ao civilizado desejo coletivo de justiça social do que ao inato sentimento individual de vingança. Assim é que, neste caso concreto - atendendo à forma de ressarcimento tradicionalmente utilizada no âmbito do direito do trabalho -, arbitra-se a indenização em 1(um) salário do reclamante por ano de contrato de trabalho, considerada, para esse efeito, a última remuneração auferida pelo obreiro. (BRASIL, 1998b).

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CRITÉRIO DE FIXAÇÃO. A indenização por dano moral deve guardar correspondência com o dano e deve representar, ainda, uma sanção ao agressor, de modo a coibir a repetição dos atos lesivos. A correspondência com o dano deve ser tal, que a indenização não se torne meramente simbólica nem se mostre excessiva, a ponto de tornar-se fonte de indevido enriquecimento. (BRASIL, 2000).

DANO MORAL. CRITÉRIOS DE FIXAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. Diante da ausência legal de parâmetros ou limites para apuração da indenização relativa ao dano moral, devem ser examinados critérios como a gravidade da ofensa, a extensão e a intensidade do dano experimentado, o grau da culpa, a perpetuação da dor no tempo, os antecedentes dos envolvidos no evento e a situação socioeconômica do trabalhador e do empregador. Quanto ao aspecto econômico, deve prevalecer a razoabilidade, de modo a evitar a imposição de valores irrisórios ou exorbitantes. (BRASIL, 2009).

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CRITÉRIOS PARA FIXAÇÃO DO VALOR. O valor fixado pelo juiz a título de indenização por danos morais tem que proporcionar à parte uma certa compensação pelo dano sofrido que, por sua vez, deverá se mostrar razoável e proporcional, considerando a dimensão do dano e suas repercussões na vida do autor, respeitando-se, outrossim, a capacidade econômica dos agentes agressores, a situação social do ofendido e seu caráter punitivo e pedagógico. (BRASIL, 2015b).

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. CRITÉRIOS DE FIXAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. MAJORAÇÃO INDEVIDA. 1) Inexistem no direito pátrio critérios objetivos para fixar o valor da indenização reparatória por dano moral, devendo o valor ser arbitrado pelo juízo, observando as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral, a intensidade do sofrimento ou a humilhação da vítima, o grau verificado em relação ao dolo ou culpa e o esforço efetivo do causador do dano, para minimizar a seqüela e a capacidade financeira do causador do dano, sem que tal procedimento configure porta aberta para o enriquecimento indevido, nem autoriza arbitrar valor irrisório, de modo a tornar-se imprestável como instrumento pedagógico, o que restou plenamente atendido pelo juízo a quo. 2) Recurso ordinário da autora ao qual se concede parcial provimento. (BRASIL, 2016).

Interessante observar que, em que pese a evolução do direito em relação ao tema, os parâmetros para fixação do valor a ser indenizado sempre foram semelhantes, inclusive no que tange a quantificação de uma indenização, não se observa um parâmetro mais objetivo e definitivo que estabeleça valores específicos para cada situação, o que traria uma maior segurança jurídica para os jurisdicionados e possibilitaria mais efetiva reparação ou ao menos amenizar o dano causado.

Em análise da doutrina e da jurisprudência, as diretrizes para fixação do dano eram no sentido de observar o dano sofrido, a dimensão desse dano e suas repercussões na vida do autor e de sua família, respeitando ainda a capacidade

econômica do agente agressor, bem como a situação social do ofendido e seu caráter punitivo e pedagógico, de modo que a indenização não seja inócua aos seus fins pedagógicos e nem cause um enriquecimento sem causa à vítima.

Contudo, não é fato desconhecido a inexistência de um parâmetro mais objetivo. Desse modo, observando os parâmetros trazidos nos julgados acima, assim como com base em outros julgamentos, os tribunais vêm fixando os valores das indenizações.

Ocorre que, nem sempre esses julgamentos observam parâmetros razoáveis e estabelecem indenizações que não cumprem a sua finalidade ou são extremamente exorbitantes, gerando uma insegurança jurídica, como é o caso dos julgamentos proferidos pelo TRT 19, nos Recursos Ordinários 1465201000919001 AL, 594201000419000 AL e 11970200900119000 AL os quais, pelo mesmo fato, qual seja, revista nos pertences do reclamante, fixaram valores completamente distintos, R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), R\$ 10.000,00 (dez mil reais) e R\$ 5.000,00.

Por sua vez, o Tribunal Regional da 1ª região, também para o mesmo fato, fixou valores distintos entre dois julgamentos, como se vê do julgamento do RO 1266006920095010302 RJ e RO 6751820115010262 RJ, nos quais foram fixados os valores de R\$ 5.000,00 e R\$ 10.000,00, respectivamente.

Note-se, portanto, em que pese a existência de parâmetros que devem ser observados, os quais norteiam o julgador, não há critérios que estabeleçam uma segurança jurídica, de modo que, o valor a ser fixado estará sempre condicionado ao livre convencimento motivado do juiz.

Assim, evidente a necessidade da criação de parâmetros definitivamente objetivos, que viabilizem às partes terem conhecimento prévio aproximado de valor a ser pago/recebido a título de indenização por danos morais, possibilitando aos magistrados o julgamento de forma mais equânime, garantindo maior manutenção das Decisões de primeiro grau, o que, conseqüentemente, possivelmente acarretaria em uma celeridade processual de determinados processos.

Dessa forma, haveria considerável redução nas discrepâncias encontradas nos julgados, possibilitando, inclusive, aos tribunais, a existência de entendimentos consolidados, trazendo verdadeira segurança jurídica aos litigantes.

3.2 Da banalização do dano moral

Indiscutível a relevância do instituto do dano moral para o ordenamento jurídico pátrio e, obviamente para toda a sociedade. Embora a luta empenhada por anos para a normatização do tema, para alcançar critérios justos e objetivos para estabelecimento de valores equânimes da indenização para viabilizar a punição do infrator e a compensação do dano sofrido pela vítima. Em que pese a relevância do poder judiciário e a seriedade em que muitos reclamantes, advogados e magistrados atuam e da grande vitória alcançada com a legalização do instituto, há aqueles que labutam somente com um único objetivo, enriquecer indevidamente. É nesse contexto que surge a banalização do dano moral.

Talvez por desconhecimento da matéria, ou por má interpretação do caso concreto e incorreta aplicação do direito, ou ainda atuando de má-fé objetivando o enriquecimento sem causa, o número de ações ajuizadas pelos advogados no sentido de alcançar uma reparação por danos morais tem crescido absurdamente.

Na maioria das petições iniciais há alguma espécie de pedido relativo a dano moral. No mínimo atrito entre o empregador e o empregado, este se sente ofendido e acha que é detentor do direito a uma reparação.

Tal banalização foi inclusive utilizada como argumentação para o julgamento de um Recurso Ordinário 0000716-88.2014.5.02.0023, conforme se vê abaixo colacionado:

DANO MORAL - BANALIZAÇÃO - INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Está havendo verdadeira banalização do dano moral, que passou a ser pedido que de praxe acompanha quase todas as ações trabalhistas. Por qualquer situação menos agradável que ocorra na convivência entre empregados de vários escalões em locais de trabalho, qualquer atrito, qualquer mau humor, qualquer palavra mais áspera, fica-se à espreita para tentar obter indenização patronal, situação que não pode ser tolerada pelo Judiciário. (BRASIL, 2015c).

O que ocorre é que, a maioria dos reclamantes acreditam que pelo fato de um simples atrito ou desavença com o seu patrão, fazem *jus* ao recebimento de uma indenização, ignorando o fato de que não existe vida em coletividade sem qualquer tipo de embate.

O simples fato de o empregado entender que sofreu um dano moral, não o exime de comprovar o fato danoso. Embora não se possa mensurar a dor e o

sofrimento da vítima, deve-se ao menos demonstrar o fato e o efetivo dano causado, sob pena de banalização do instituto, o que, evidentemente, não tem sido observado.

É preciso compreender que o dano moral ocorre em situações que o reclamante sofreu, de fato, uma violação aos direitos da personalidade, lhe causando dano, e não somente aquelas desavenças tidas como mero aborrecimento.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho rejeitou pretensão do reclamante, por considerar que o fato se tratava de um simples aborrecimento, restando descaracterizado o dano moral alegado:

RECURSO DE REVISTA. MULTA DO ART. 475-J DO CPC. AUSÊNCIA DE INTERESSE RECURSAL. Verifica-se a ausência de interesse em recorrer quanto ao tema, visto que não houve condenação ao pagamento da multa impugnada. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. AFRONTA AO ART. 186 DO CÓDIGO CIVIL. O dano moral, como conceitua Valentin Carrion, é aquele que "atinge os direitos da personalidade, sem valor econômico, tal como a dor mental psíquica ou física". De acordo com a doutrina e a jurisprudência, **o mero descumprimento de obrigações legais e contratuais ou o simples aborrecimento da parte não são aptos a caracterizar o dano moral.** Nesse sentido segue a jurisprudência desta Corte, que estabelece que a mera reversão da justa causa ou o simples atraso no pagamento dos salários, que seriam apenas casos de aborrecimento e descumprimento das obrigações contratuais, respectivamente, não rendem ensejo à indenização por dano moral. Assim, **tendo a Corte de origem deferido a indenização por dano moral apenas pelo fato de a Reclamada ter imputado justa causa indevida para rescisão do contrato de trabalho, sua decisão acabou por vulnerar o art. 186 do Código Civil.** Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. (BRASIL, 2015d, grifo nosso).

Diante do exposto, pode-se observar que atritos do cotidiano de qualquer cidadão como, pegar uma fila no refeitório, receber um salário atrasado eventualmente, ter um desentendimento com o superior hierárquico, não são causas que causem qualquer violação aos direitos do empregado, antes fazem parte da vida de qualquer trabalhador. Consolidando o tema, cumpre a transcrição abaixo:

O dano moral que induz obrigação de indenizar deve ser de certa monta, de certa gravidade, com capacidade de efetivamente significar um prejuízo moral. O requisito da gravidade da lesão precisa estar presente, para que haja direito de ação. Ao ofendido cabe demonstrar razões convincentes no sentido de que, no seu íntimo, sofreu prejuízo moral em decorrência de determinado ilícito. Alterações de pouca importância não têm força para provocar dano extrapatrimonial reparável mediante processo judicial. A

utilização da Justiça deve ser deixada para casos mais graves, de maior relevância jurídica. (MARMITT, 1999).

Assim, nota-se que grande parte das ações que possuem alguma espécie de pedido relacionada a danos morais, não possui fundamento jurídico plausível, se tratando de mera insatisfação ou aborrecimento, ou ainda de tentativa maliciosa de se alcançar uma vantagem indevida.

3.3 Mudança do cenário com a vigência da lei 13.467/2017 e padronização das indenizações

Inicialmente, diante do quanto já explicitado e diante da realidade do judiciário brasileiro, a desconstrução da ideia de que os danos morais não é fonte de renda e que sua banalização somente prejudica os advogados, as partes, a justiça e, por fim, toda a sociedade, parece ser algo intangível, diante da ideia consolidada de que um simples desentendimento entre um empregado e seu empregador se caracteriza como uma lesão moral e por isso, ao menos segundo a visão do próprio empregado ou de seu patrono, houve lesão à sua esfera extrapatrimonial.

Contudo, padronizar os valores pagos a título de indenizações por danos morais poderia ser uma possível solução ou ao menos um mecanismo de redução dos abusos, tanto daquelas contidas das decisões judiciais, quanto dos pedidos absurdos de indenizações em valores exorbitantes.

Nesse sentido, a Lei 13.467/2017 “Reforma Trabalhista”, viabilizou uma alteração na realidade das indenizações na Justiça do Trabalho, quando trouxe em seu texto, em seu art. 223 - G, §§ 1º ao 3º, uma tarifação de valores de indenização, conforme abaixo colacionado:

§ 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. (BRASIL, 2017b).

Inicialmente, deve-se observar que foram criados quatro graus de ofensa, leve, moderada, grave e gravíssima. Novamente, se encontram limites subjetivos, uma vez que a lesão à esfera íntima de um indivíduo, um dano que atinge o âmago do seu ser, não se pode mensurar, o que coloca novamente a situação ao entendimento dos magistrados.

Por outro lado, tal análise poderá ser mais objetiva e alcançar um equilíbrio maior com a realidade, diante de critérios que devem ser analisados para apuração do caso concreto, conforme preceitua o mesmo diploma legal em seus incisos I ao XII, diante dos quais o julgador deverá analisar, por exemplo, a intensidade do sofrimento ou da humilhação, o esforço efetivo para minimizar a ofensa, a possibilidade de superação física ou psicológica, os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão, dentre outros.

Trazendo os parâmetros estipulados, a Lei 13.467/2017 buscou, sem sombra de dúvidas, padronizar as indenizações, eliminando, dessa forma, as decisões abusivas, as pretensões desarrazoadas e as dúvidas constantes, fazendo imperar o princípio da segurança jurídica.

Em que pese o legislador demonstrar grande interesse na solução desses problemas abordados, o parâmetro para quantificar a indenização se revela incoerente, uma vez que aponta como base de cálculo o salário do empregado que sofreu o dano.

Ora, dessa forma estar-se-ia afirmando que os empregados que possuem cargos mais altos e conseqüentemente maiores remunerações, sofrem danos mais graves do que aqueles empregados de cargos inferiores, somente pelo fato de sua condição econômica.

Como exemplo, pode ser citado o acidente de trabalho ocorrido com operários que trabalhavam em um canteiro de obras, onde um elevador com cinco empregados caiu.

Supondo que esses empregados possuíssem cargos diversos e sofressem a mesma lesão. Não seria razoável que, sofrendo o mesmo dano pelo mesmo fato, recebessem indenizações distintas, somente pelo fato de terem cargos e salários distintos.

O valor da indenização não deve ser mensurado pela condição econômica da vítima e sim pelo dano suportado, independente da sua condição social e econômica.

Diante dessa análise, foi editada a MP 808/2017, que busca a modificação do parâmetro para fixação da indenização por danos morais, para que a vítima seja indenizada com base em valor equânime, de modo que a indenização a ser recebida seja apurada de acordo com parâmetros razoáveis, como aqueles encontrados nos incisos I ao XII do art. 223-G, da Lei 13.467/2017.

Dessa forma, a Medida Provisória traz em sua redação novo parâmetro de base de cálculo, qual seja, o valor do teto do benefício previdenciário pago pelo INSS, alterando dessa forma a redação original do § 1º, do art. 223-G, veja-se:

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

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 2017b).

Atualmente, o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social é de R\$ 5.645,80. Assim, independente do cargo ou salário, o empregado será indenizado de acordo com o caso concreto, independente da sua condição econômica.

Dessa forma, o exemplo acima citado ensejaria o mesmo valor de indenização para todos os empregados, em decorrência de que a lesão foi oriunda do mesmo fato gerador.

Em que pese o critério mais equânime proposto pela MP 808/2017, ainda se encontra em vigor o art. 223-G previsto na redação da Lei 13.467/2017, enquanto se aguarda a aprovação da Medida Provisória.

4 A TARIFAÇÃO DAS INDENIZAÇÕES DECORRENTES DE DANO EXTRAPATRIMONIAL SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA)

4.1 Situações específicas no ambiente de trabalho ensejadoras de dano extrapatrimonial.

No ambiente de trabalho, existem diversas situações caracterizadoras de dano moral, que ensejam a responsabilização do empregador em decorrência do fato danoso, seja o fato ocasionado por uma ação direta do empregador, seja pela sua omissão em não prevenir riscos ou não tomar qualquer atitude em relação àquele fato.

Isto porque, em determinadas ocasiões o empregador não atuará diretamente, mas a conduta poderá ter sido adotada pelos próprios empregados, ou ainda em virtude do empregador ter sido omissor na proteção do empregado. A doutrina divide o dano moral em vertical e horizontal. O primeiro ocorre quando o empregador diretamente ou um de seus prepostos causa dano ao seu empregado. O segundo, o dano horizontal, ocorre sem qualquer interferência do empregador, a situação lesiva ocorre entre os próprios empregados, entretanto, o empregador não age para eliminar o conflito.

Diante desse quadro, se faz imperioso trazer à baila as situações ensejadoras de danos morais, veja-se:

a) Assédio moral ou psicoterrorismo – O assédio moral, também conhecido como *bullying*, *bossing*, *mobbing*, *harcèlement*, terrorismo psicológico, manipulação perversa e psicoterrorismo, é espécie do qual dano extrapatrimonial é o gênero e se distingue do dano moral propriamente dito. O que ocorre é que o dano moral é uma lesão identificada, de logo sentida pelo ofendido, diferentemente do assédio moral. O assédio moral ocorre de forma oculta e reiterada, através da qual o empregador, ou seus prepostos atuam constantemente contra aquele ou aqueles empregados, deteriorando sua auto estima, através de atos contínuos, ao ponto de aquele empregado acreditar que realmente é incompetente e fracassado.

Nesse sentido, a doutrina traz melhor explicação sobre o tema:

Podem caracterizar assédio moral atos como estabelecer metas impossíveis de ser cumpridas; determinar a realização de muitas tarefas em curtíssimo espaço de tempo, de forma que nenhum trabalhador consiga cumprir; determinar o refazimento constante das tarefas, deixando subentendida a falha ou incompetência; incentivar a prática do “dedo duro”, isto é prestigiar aquele que denuncia e dedura o colega; isolar o empregado e/ou retirar-lhe os poderes; exibir em reuniões coletivas tabelas de desempenho comparando pessoas e equipes com sinais negativos; praticar sucessivos rebaixamentos de função e transferências, de forma que o trabalhador se sinta isolado e diminuído; prática de rotatividade de pessoal com dispensas constantes de forma a deixar todos inseguros em seus postos e empregos; etc. Ressalte-se que alguns dos atos acima, se analisados isoladamente, não geram, por si só, o psicoterrorismo. É a conjunção de vários desses atos que acarreta o assédio. O assédio moral está relacionado com um costume ou prática repetitiva, algumas vezes contaminando o ambiente de trabalho como um todo, outras vezes praticada contra um ou alguns empregados. Por conta dessa característica da repetição, há muitos que confundem o dano moral que ocorre várias vezes com o assédio. Defendemos que a distinção entre os dois institutos não está na repetição em si, mas na forma de execução. Se feita de forma dissimulada, oculta, velada, disfarçada, é espécie de assédio. É a tentativa do empregador de vencer o trabalhador pelo cansaço. O desgaste emocional é tão agressivo que normalmente se deprimem ou pedem demissão (CASSAR, 2017b).

Diante da gravidade do quadro, é comum ainda que os empregados vítimas de assédio se afastam para tratamento psicológico ou se tornem viciados em drogas. Em que pese a gravidade dessa espécie de dano extrapatrimonial, carece de ser positivada, não encontrando proteção expressa na lei.

Embora não haja previsão legal expressa, a proteção ao empregado contra o assédio moral encontra guarida na própria Constituição Federal de 1988, especialmente no art. 1º, III, art. 5º V e X e art. 170.

Consolidando o quanto previsto na Carta Magna, a administração pública já prevê algumas normas regionais para a proteção ao funcionário público e vedação à prática do assédio moral, conforme art. 1º, da Lei 3.921, do Estado do Rio de Janeiro, o qual dispõe que:

Fica vedada [...] o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes. (RIO DE JANEIRO, 2002).

Ademais, a Portaria SIT/DSST nº 9/07, que aprova o anexo II da NR-17 – Trabalho em Teletendimento/Telemarketing, também veda expressamente a prática do assédio moral, veja-se:

5.13. É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como: a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho; b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores. (BRASIL, 2007).

Não obstante a inexistência expressa na CLT, assim como não trazido pela Reforma Trabalhista através da Lei 13.467/2017, a doutrina, conforme exposto acima, consolida o entendimento acerca do tema, assim como os tribunais, de forma unanime, entendem e condenam a prática do assédio moral, conforme, por exemplo, julgado abaixo transcrito, no qual não foi evidenciada a prática contínua, mas, se algo foi evidenciado, somente foram atos isolados, que não permitem o deferimento de indenização por assédio moral. Assim, foi dito pelo Tribunal Regional da 2ª Região que:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se, de regra, pela prática sistemática e reiterada de atos hostis e abusivos por parte do empregador, ou de preposto seu, em face de um determinado trabalhador, com o objetivo específico de atingir sua integridade e dignidade física e/ou psicológica. Recurso ordinário conhecido e provido.

[...]

Pela narrativa da testemunha, ao contrário do Juízo sentenciante, não identifico a hostilidade da atmosfera de trabalho tal como narrada na peça vestibular. Se houve mesmo algum incidente, ficou caracterizado como fosse um ato isolado e, não, uma prática reiterada no sentido de imprimir constante pressão em seus funcionários ou atingir alguns dos objetivos elencados pela i. Ministra. Logo, não se percebe a reiteração da conduta, que é dos elementos caracterizadores do assédio moral, falecendo, assim, a tese de que havia ou houve a prática de assédio moral.

Isto posto, dou provimento para julgar improcedente a reclamação trabalhista. Sucumbência invertida, mas dispensada em razão da hipossuficiência do reclamante. (BRASIL, 2015e).

Assim, o assédio moral se caracteriza pela prática reiterada de atos camuflados que reduzem a autoestima do empregado, conduzindo-o à ideia de que ele é fracassado, enquanto o dano moral é a conduta culposa pontual ou repetitiva, que fere os direitos da personalidade do ofendido, de forma expressa e clara.

a) Assédio sexual – O assédio sexual é a conduta adotada pelo empregador, prepostos da empresa ou até mesmo pelos próprios colegas de trabalho, através da qual se faz convites e/ou investidas, normalmente reiteradas, com o intuito de se obter algum tipo de relação sexual.

De acordo com o Código Penal, em seu art. 216-A, o assédio sexual é “*Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função*”.

A doutrina aborda dois tipos de assédio sexual, o “por intimidação” e o assédio sexual “por chantagem”, esse, também conhecido como *quid pro quo*, ou seja, “isto por aquilo”, e é a forma mais comum de assédio. Através do assédio sexual por chantagem, na sua forma mais comum, o superior hierárquico ameaça a vítima com perda de vantagens ou do próprio emprego caso não lhe preste “serviços sexuais”. Em situações mais excepcionais, se promete à vítima uma determinada vantagem ou uma promoção.

Importante ressaltar ainda que não só o ofensor tirará proveito da vantagem, em que pese ser a regra. Em determinadas ocasiões, um terceiro poderá tirar proveito, como exemplo, a situação em que o superior hierárquico exige que a vítima preste favores sexuais para determinado cliente.

Segundo Maria Alice Monteiro de Barros (2013):

São inúmeras as manifestações do assédio sexual. Poderá assumir a forma **não verbal** (olhares concupiscentes e sugestivos, exibição de fotos e textos pornográficos seguidos de insinuações, passeios frequentes no local de trabalho ou diante do domicílio da vítima, perseguição à pessoa assediada, exibicionismo, entre outros); **verbal** (convites reiterados para sair, pressões sexuais sutis ou grosseiras, telefonemas obscenos, comentários inoportunos de natureza sexual), e **física** (toques, encurrallamento dentro de um ângulo, roçaduras, apertos, palmadas, esbarrões propositais, apalpadelas, agarramentos, etc.). Na maioria das vezes, os gestos são acompanhados de linguagem sexista.

Em geral, só o repúdio a uma solicitação sexual ou a oposição declarada a uma atitude sexual ofensiva justifica a ação judicial. A doutrina vem sustentando, todavia, que não é necessário um não expresso. A conduta ou os movimentos do corpo podem traduzir sinais evidentes de recusa. A mulher, por exemplo, reage ao assédio sexual, em muitas situações, virando as costas e se retirando do local ou descartando o avanço em tom de brincadeira sem qualquer ambiguidade na recusa. O homem deve compreender esses sinais e perceber que sua conduta não é desejada. (grifo nosso).

Nesse sentido, cumpre transcrever a jurisprudência abaixo, com o intuito de identificar a análise do caso em concreto. Na maior parte dos casos, o assédio sexual parte do superior hierárquico, como é o caso do processo nº 0002277-81.2014.5.02.0433 SP, abaixo colacionado:

JUSTA CAUSA. ASSÉDIO SEXUAL. O assédio sexual foi objeto de normatização internacional - Convenção nº 111, da OIT (Organização Internacional do Trabalho), a qual visa impedir a violência sexual no ambiente de trabalho, tratando amplamente sobre a discriminação em matéria de emprego. Ratificada pelo Brasil, a Lei nº 10.224/01 inseriu no Código Penal o artigo 216-A, aplicável subsidiariamente ao direito do trabalho. No caso dos autos, a prova oral colhida em audiência, em especial o depoimento da própria assediada, demonstra que o reclamante, valendo-se de sua condição de superior hierárquico, praticou investidas inoportunas e inconvenientes contra a ofendida, sempre em locais não alcançados pelas câmeras de segurança, o que a levou a reportar o caso a chefia, com a regular investigação, pelo que a conduta ilícita praticada pelo autor foi grave o bastante para abalar a fidúcia necessária à perpetuação do vínculo entre as partes. (BRASIL, 2015f).

Nesse sentido, importante ainda frisar que independente de quem seja o ofensor, o empregador é o responsável por zelar por um ambiente de trabalho saudável, fiscalizando-o, eliminando situações que possam gerar danos aos seus empregados, sob pena de ser responsabilizado e condenado ao pagamento de indenização.

Consolidando o tema, Alice Monteiro de Barros (2013) expõe que:

A responsabilidade objetiva e subsidiária do empregador, no tocante à indenização, deverá ser imposta ainda quando o assédio for praticado por colega de trabalho do empregado ou cliente do estabelecimento, por ser aquele o titular do poder diretivo e assumir os riscos do empreendimento econômico, nos termos do art. 2º da CLT. Logo, deverá zelar não só pela organização técnica, como também pela ordem na empresa, onde deverá existir um padrão mínimo de moralidade e de garantia pessoal. O respeito ao direito à intimidade dos empregados é manifestação dessa garantia.

Ademais, o assédio sexual é conduta faltosa, como não poderia deixar de ser e pode ser praticado por qualquer uma das partes, empregado ou empregador, superior hierárquico ou qualquer subordinado, e a sua prática é razão para rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

a) Acidente de trabalho – O acidente de trabalho é um acontecimento súbito, previsível, *in abstracto* e que em regra geral pode ser prevenido. Ocorre no ambiente de trabalho, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, que cause morte, perda ou redução da capacidade laboral, de forma permanente ou temporária. Normalmente, os efeitos lesivos são imediatos e o acidente é facilmente percebido e identificado.

Nesse sentido, o art.19 da Lei 8213/91, traz expressamente o conceito de acidente de trabalho, *in verbis*:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991).

Ademais, importante ressaltar que o conceito de acidente de trabalho foi ampliado, incluindo dentro do conceito de acidente de trabalho as hipóteses de doença ocupacional e de acidente de trajeto, além das situações que se evidenciou a culpa exclusiva da vítima, veja-se:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;
- e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às conseqüências do anterior. (BRASIL, 1991).

Consolidando o tema exposto, Sebastião Geral de Oliveira (2011) faz explanação acerca do tema, nos seguintes termos:

É da essência do conceito de acidente do trabalho que haja lesão corporal ou perturbação funcional. Quando ocorre um evento sem que haja lesão ou perturbação física ou mental do trabalhador, não haverá, tecnicamente, acidente do trabalho. Tanto que há expressa menção legal que não será considerada doença do trabalho a que não produza incapacidade laborativa. No entanto, nem sempre a perturbação funcional é percebida de imediato, podendo haver manifestação tardia com real demonstração do nexo etiológico com o acidente ocorrido.

[...]

Além da lesão ou perturbação funcional, é necessário, para completar o conceito de acidente do trabalho, que o evento acarrete a morte, ou a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. A incapacidade temporária não significa necessariamente afastamento do trabalho, pode ser mesmo apenas o tempo para realizar um pequeno curativo ou da visita a um hospital, tanto que o INSS determina que 'a CAT deverá ser emitida para todo o acidente ou doença relacionados ao trabalho, ainda que não haja afastamento ou incapacidade.

Em virtude do acidente de trabalho sofrido, evidenciada a ação ou omissão do empregador, será este responsabilizado em eventual demanda judicial, sujeito ao pagamento de indenização por danos materiais, morais e estético, sendo estes cumuláveis, ficando seu deferimento apenas condicionado à análise do caso concreto.

Nesses casos, a responsabilidade objetiva do empregador em relação aos acidentes de trabalho encontra explicação em diversas teorias, dentre elas, as mais conhecidas são a teoria do risco profissional, risco de autoridade e teoria do risco social.

Pela teoria do risco profissional, aquele que tira proveito da atividade industrial, perigosa por natureza, e para tanto cria riscos, responde pelos eventuais danos causados aos operários em razão de acidentes do trabalho, independentemente de culpa.

A teoria do risco de autoridade ampliou o raio de ação da teoria do risco profissional para abarcar também os empregados do comércio e da agricultura. Considerava que o empregador era responsável pelos efeitos dos infortúnios laborais pelo simples fato do estado de subordinação jurídica dos seus empregados, ou seja, a responsabilidade era definida pelo exercício do poder de comando e direção do empregador.

Pela teoria do risco social, a sociedade, representado pelo estado, deve assumir a responsabilidade pelos danos causados pelos acidentes do trabalho, resguardando o direito de regresso contra o culpado direto que não adotou as medidas preventivas necessárias. (CAIRO JR. 2017).

Expressamente o Código Civil adotou a teoria do risco para apuração da responsabilidade civil, evidenciando a responsabilidade objetiva do empregador, conforme preceitua o art. 927 do citado diploma legal.

Contudo, o acidente de trabalho não só irá acarretar o dano moral suportado pelo empregado que sofreu o acidente. De acordo com a teoria da reparação integral, prevista no art. 944 do Código Civil, a indenização será medida com base na extensão do dano sofrido e suportado pela vítima.

Nesse sentido, tem-se que um empregado, sofrendo lesão no ambiente de trabalho que lhe cause dano material, extrapatrimonial e estético, poderia em uma ação pleitear, cumulativamente, as três indenizações. Como exemplo, transcreve-se abaixo a ementa do julgamento do Recurso Ordinário do processo nº 0000132-78.2014.5.04.0471:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÕES POR DANOS MATERIAIS, MORAIS E ESTÉTICOS. Incontroversa a ocorrência de acidente de trabalho e presentes os pressupostos para responsabilização (dano, nexo de causalidade e culpa do agente), são devidas as indenizações por danos materiais, morais e estéticos deferidas na origem. (BRASIL, 2015g).

No caso concreto exposto acima, enquanto o empregado fazia uma instalação elétrica, à 1h da manhã, recebeu uma descarga elétrica, lhe causando queimaduras por todo o corpo, em virtude de que a linha estava energizada. Após, foi levado para o hospital, onde passou 104 (cento e quatro) dias internado. Além do internamento, o empregado passou por oito cirurgias e quatro enxertos cutâneos.

A perícia confirmou o acidente de trabalho e a falha da empresa, o que causou ainda, além de todo o sofrimento, as diversas cirurgias, o afastamento do

trabalho e a incapacidade laborativa de 52,5%, concluindo ainda que o dano estético era grave.

Diante de tudo isso, além do dano moral e estético, o reclamante faz jus à indenização por danos materiais na modalidade lucros cessantes, uma vez que estava incapacitado para o labor.

Sustentando a Decisão do TRT4, o Código Civil prevê em seus arts. 949 e 950 que:

Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.

Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez. (BRASIL, 2002).

Como reparação se fixou o valor de indenização por danos morais em R\$ 100.000,00, dano estético em R\$ 50.000,00 e os danos materiais, a ser pago na forma de pensão mensal vitalícia, diante da incapacidade do reclamante para o labor.

a) Doença profissional e do trabalho - ademais, a Lei 8213/91, conforme exposto no art. 20, acima transcrito, traz em sua redação as doenças profissionais e do trabalho, especificando-as como acidentes de trabalho. Contudo, a equiparação do acidente de trabalho com as duas espécies de doenças se faz apenas no plano jurídico, para fins de reparações, bem como no direito do trabalhador, uma vez que, em seu conceito, o acidente de trabalho se distingue das doenças profissionais e do trabalho, conforme será demonstrado a seguir.

A doença profissional, também conhecida como doença profissional típica, ergopatia ou tecnopatia, nos termos do art. 20, I, da Lei 8.213/91, é: “[...] *a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.*”

A doença profissional se desenvolve pela atividade específica daquele trabalho, é a atividade peculiar daquele tipo de profissão. É aquela desenvolvida

devido ao tipo de trabalho exercido, de modo que não há outra forma de realizá-lo, de modo que o trabalhador se encontra exposto continuamente ao fator de risco, seja ele químico, físico, dentre outros.

Como exemplo, é o caso de um empregado de uma mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e contrai a silicose. Pode-se afirmar, de forma resumida, que a doença profissional é aquela típica à determinada profissão. Dessa forma, o nexo causal da atividade com a doença é presumido.

Quanto a doença do trabalho, também chamada de mesopatia ou doença profissional atípica, em que pese também estar ligada à atividade do empregado, não tem vínculo direto com determinada profissão, seu surgimento vai depender das condições específicas do exercício e do ambiente de trabalho.

Como exemplo de doença do trabalho, tem-se a LER/DORT, a qual não é específica, vinculada, à determinada profissão, podendo ser adquirida ou desencadeada em qualquer atividade, por isso, não tem nexo causal presumido, exigindo-se a comprovação do desencadeamento ou surgimento da doença em virtude das condições especiais do labor.

De acordo com o art. 20, II, da Lei 8.213/91, a doença do trabalho se conceitua como: “doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.”.

Importante registrar ainda que, conforme disposto ainda no art. 20 do mesmo diploma legal, nos §§ 1º e 2º, existem doenças que não serão consideradas como doença do trabalho e que, surgindo doenças não enquadradas nas hipóteses do inciso I e II, será configurada como acidente de trabalho, conforme abaixo colacionado:

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.”(BRASIL, 1991),

4.2 Parâmetros de tarifação positivados pela Reforma Trabalhista

Diante das diversas possibilidades existentes no ambiente de trabalho que podem acarretar dano extrapatrimonial, além daquelas elencadas anteriormente como o dano moral *stricto sensu*, o dano existencial e o dano estético, em conjunto com a ausência de mecanismos suficientes para eliminar ou diminuir as situações que possam causar dano moral ao empregado, o número de ações indenizatórias por dano extrapatrimonial aumentou demasiadamente.

Talvez ainda por desconhecimento da matéria, ou por má interpretação do caso concreto e incorreta aplicação do direito, ou até mesmo atuando de má-fé objetivando o enriquecimento sem causa.

É preciso compreender que o dano moral ocorre em situações que o reclamante sofreu, de fato, uma violação aos direitos da personalidade, lhe causando dano, e não somente aquelas desavenças tidas como mero aborrecimento.

O simples fato de o empregado entender que sofreu um dano moral, não o exime de comprovar o fato danoso. Embora não se possa mensurar a dor e o sofrimento da vítima, deve-se ao menos demonstrar o fato e o efetivo dano causado, sob pena de banalização do instituto, o que, obviamente, já ocorreu.

Em face desse contexto e da ausência de critérios mais específicos para a tarifação para fixação dos valores das indenizações por danos extrapatrimoniais, todas as Decisões proferidas eram elaboradas com base em critérios subjetivos e de acordo com o livre convencimento do Juiz.

Contudo, a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, com o intuito de criar mecanismos de fixação de indenização por dano moral em valores mais justos, viabilizou uma alteração na realidade das indenizações na Justiça do Trabalho, quando trouxe em seu texto, em seu art. 223 - G, §§ 1º ao 3º, uma tarifação de valores de indenização, conforme abaixo colacionado:

§ 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. (BRASIL, 2017b).

Como parâmetros objetivos, as ofensas ficam mensuradas de acordo com a sua natureza, leve, média, grave ou gravíssima, pelo que, uma vez comprovado o dano, o empregador será condenado ao pagamento de indenizações de no máximo, cinquenta vezes o último salário do ofendido.

Pode-se observar, entretanto, que falhou o legislador em não estipular um valor mínimo para as indenizações, de modo que, em que pese a tarifação através dos parâmetros trazidos, não se tem um piso, um valor mínimo, o que possibilita que indenizações em valores irrisórios sejam estipuladas.

Embora a tarifação objetiva de valores, a indenização ainda fica condicionada ao livre convencimento motivado do julgador.

Isto porque, ao analisar o caso concreto, terá que observar parâmetros subjetivos de quantificação do dano, que se encontram previstos nos incisos I ao XII, do mesmo dispositivo legal:

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

I - a natureza do bem jurídico tutelado;

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

III - a possibilidade de superação física ou psicológica;

IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;

V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;

VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;

VII - o grau de dolo ou culpa;

VIII - a ocorrência de retratação espontânea;

IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;

X - o perdão, tácito ou expresso;

XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;

XII - o grau de publicidade da ofensa. (BRASIL, 2017b).

Em relação a alguns critérios que devem ser considerados pelo juízo, nota-se facilmente que se faz possível a consideração e aplicação ao caso concreto, desde que haja uma real análise do processo, se extraindo dos autos as informações necessárias para aplicação dos parâmetros previstos.

Contudo, em outros casos, como, por exemplo, a intensidade do sofrimento ou da humilhação ou os reflexos pessoais e sociais da ação ou omissão, permanecem em subjetividade, ficando, de fato, à análise e ao bom senso do Juízo, os quais também são subjetivos, sendo impossível uma padronização das indenizações, salvo se os tribunais decidirem utilizar julgamentos prévios como parâmetros para estipulação das indenizações.

De qualquer sorte, deve o magistrado no momento do julgamento, expor em sua fundamentação, sua análise de cada um dos critérios, demonstrando em sua Decisão como chegou ao valor fixado, sob pena de nulidade de sua decisão.

Nesse sentido, caso sejam adotados esses parâmetros, aliados à observância do julgador ao caso concreto e a julgados antecedentes, os valores tarifados no § 1º, do art. 223-G se materializariam de forma mais eficaz.

A não observância dos parâmetros acima expostos, possivelmente conduziria à uma decisão desproporcional.

Para o ministro João Oreste Dalazen (1999), existem fatores que devem ser observados, veja-se:

1. Compreender que o dano moral em si é incomensurável; 2. Considerar a gravidade objetiva do dano; 3. Levar em conta a intensidade do sofrimento da vítima; considerar a personalidade (antecedente, grau de culpa, índole, etc.) e o maior ou menor poder econômico do ofensor; 5. não desprezar a conjuntura econômica do país; 6. pautar-se pela razoabilidade e equidade na estipulação, evitando-se, de um lado, um valor exagerado e exorbitante, a ponto de levar a uma situação de enriquecimento sem causa, ou à especulação, ou conduzir à ruína financeira o ofensor; de outro, evitando-se um valor tão baixo que seja irrisório e desprezível, a ponto de não cumprir a função inibitória.

Embora não elencada nos parâmetros acima expostos, a proporcionalidade encontra-se intrínseca no art. 223-G, uma vez que os incisos foram elaborados justamente com o intuito de conduzir o magistrado a proferir decisões justas, razoáveis, que tenham equilíbrio e correspondam ao fato danoso em si, prestando devidamente a atividade jurisdicional à qual foi provocado.

De mais a mais, Maurício Godinho Delgado (2002) leciona que:

O montante indenizatório é fixado pelo órgão julgante através de um juízo de equidade. É claro que a sensatez (equilíbrio), equanimidade, isenção, imparcialidade devem operar sempre no exercício desse juízo de equidade. A partir dos critérios orientadores acima expostos, aferidos e cotejados com sensatez, equanimidade, isenção e imparcialidade, estima-se (a operação é de arbitramento) o valor compensatório pelo dano moral ou à imagem produzido. Tal juízo de equidade é o único que se harmoniza com a amplitude dos comandos constitucionais incidentes à situação em análise (art. 5º, V e X, CF/88).

Assim, o dispositivo citado tem também como objetivo não somente a tarifação das indenizações para garantir a segurança jurídica, mas também evitar as condenações irrisórias e exorbitantes.

4.3 Elementos e regras de aplicação dos danos extrapatrimoniais

Com a edição do Título II-A – DO DANO EXTRAPATRIMONIAL, visou o legislador vincular, restringir a regulamentação do instituto às normas contidas no referido título, de forma que a análise do dano extrapatrimonial seja adstrita, exclusivamente, aos referidos dispositivos.

Ocorre que, existindo ainda lacuna não preenchida pelos novos artigos 223-A a 223-G, não há vedação legal à utilização das regras previstas no direito comum, em face do quanto disposto no art. 8º da CLT, até o presente momento em vigor.

Quanto a incidência das regras contidas no Título II-A – DO DANO EXTRAPATRIMONIAL, importante ressaltar que as mesmas se ocupam somente quanto às espécies de dano extrapatrimonial referentes aos danos morais e aos danos existenciais, ficando excluído, portanto, o dano estético e o dano material.

Quanto ao dano material, a indenização por esse tipo de dano, visa restaurar integralmente o indivíduo ao *status quo ante*, diante de sua plausibilidade, haja vista a possibilidade de se mensurar exatamente o valor do prejuízo suportado, o que não ocorre nos danos de natureza extrapatrimonial.

Diante das análises expostas, se faz também o seguinte questionamento: Quem pode pleitear indenização por um dano extrapatrimonial? Quem é o titular desse direito?

Para esses questionamentos, a própria Lei 13.467/2017, no art. 223-B, traz a resposta, veja-se: “Art. 223-B. *Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou*

omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”.

De acordo com regramento acima, tanto a pessoa física ou jurídica podem sofrer lesão que atinja a sua esfera moral ou existencial.

A possibilidade de dano existencial ser causado à pessoa jurídica é nova. Mas em relação ao dano moral à pessoa jurídica, a existência da possibilidade de ver reconhecido o direito à indenização por danos morais à uma pessoa jurídica não é nova.

Tal possibilidade surge com o art. 52 do Código Civil, o qual dispõe que: *“Aplica-se às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade”*. Obviamente, aqueles direitos ligados diretamente à condição da personalidade humana não poderão ser estendidos.

Dessa forma, o STJ editou a Súmula 227, a qual torna inconteste a plausibilidade de dano moral à pessoa jurídica: Súmula 227 – STJ *“A pessoa jurídica pode sofrer dano moral”*.

Ocorre que, conforme construção doutrinária e jurisprudencial, para o reconhecimento do dano moral à pessoa jurídica, deve ser demonstrada a lesão à honra objetiva, ou seja, deve ficar comprovada que o nome, a honra objetiva, daquela pessoa jurídica foi maculada, denegrida, manchada, perante a sociedade.

Nesse sentido, cumpre transcrever os julgados abaixo:

APELAÇÃO CÍVEL – AÇÃO DECLARATÓRIA DE INEXISTÊNCIA DE DÉBITO COM INDENIZATÓRIA POR DANO MORAL – NEGATIVAÇÃO INDEVIDA EM ÓRGÃO DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO – PESSOA JURÍDICA – SÚMULA 227 DO STJ – HONRA OBJETIVA – DANO MORAL – DESNECESSIDADE DE PROVA – VALOR FIXADO COM MODERAÇÃO – DESPROVIMENTO DO RECURSO. **É indenizável o dano moral causado à pessoa jurídica pela ofensa à sua honra objetiva, decorrente da inscrição indevida de seu nome em órgão restritivo de crédito, sendo que, neste caso, é dispensável a prova do dano.** O arbitramento da indenização decorrente de dano moral deve ser feito caso a caso, com bom senso, moderação e razoabilidade, atentando-se à proporcionalidade com relação ao grau de culpa, à extensão e repercussão dos danos, à capacidade econômica, características individuais e conceito social das partes. (MATO GROSSO, 2016, grifo nosso).

DIREITO DE VIZINHANÇA E PROCESSUAL CIVIL. RECURSOS DE AGRAVO CONTRA DECISÃO TERMINATIVA EM SEDE DE APELAÇÃO “CÍVEL. QUEBRA DO DEVER JURÍDICO. CONDUTA OMISSIVA. INFESTAÇÃO POR CUPIM. PROVA DO DANO. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR. DANOS MATERIAIS. PESSOA JURÍDICA. AUSÊNCIA DE ABALO DA IMAGEM DA EMPRESA NO MERCADO. DANO MORAL NÃO

CONFIGURADO. AGRAVOS IMPROVIDOS. MANUTENÇÃO DA DECISÃO AGRAVADA. DECISÃO UNÂNIME. 1. A responsabilidade civil, seja ela contratual ou aquiliana, sempre decorre da violação de um dever jurídico preexistente, contido em avença ou em lei, respectivamente. Na hipótese sub judice, constatando que o imóvel de que são donos encontrava-se com infestação de cupins, deveriam os demandados/recorrentes providenciar sua imediata dedetização a fim de não causar prejuízos aos imóveis contíguos e à comunidade (neminem laedere). A consequência da quebra do dever jurídico é a obrigação de indenizar. 2. O dano moral causado à pessoa jurídica somente será indenizado quando não for possível a reparação da perda patrimonial e houver dano efetivo à imagem da empresa no mercado. **Por isso, o dano moral para pessoa jurídica é o que envolve a imagem, o bom nome, a fama, a reputação, que são bens que integram o seu patrimônio. Não tendo havido prova do abalo da imagem da empresa no mercado, não há que se falar em indenização por danos morais.** 3. Agravos improvidos. 4. Decisão unânime. (PERNAMBUCO, 2015, grifo nosso).

Em relação à titularidade da pessoa física, o dispositivo legal indica que além da pessoa jurídica, a pessoa física é a titular do direito à reparação. Contudo, não possibilitou expressamente a possibilidade de pretensão à reparação dos filhos e da viúva esse direito.

O dispositivo não afasta a pretensão dos herdeiros em pleitear a indenização no lugar do empregado que sofreu o dano, até porque esse direito seria próprio dos herdeiros. Segundo o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, os herdeiros são titulares do direito à indenização por danos materiais e morais:

ESPÓLIO. ILEGITIMIDADE ATIVA. DIREITO À INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS CUJA TITULARIDADE É DOS HERDEIROS DO EMPREGADO FALECIDO. **É direito pessoal dos herdeiros eventual indenização por danos morais e materiais, sofridos indiretamente por estes, em razão de morte do trabalhador por acidente de trabalho. Trata-se de direito não adquirido por herança, mas por interesse próprio, já que o valor indenizatório postulado sequer chegou a ser incorporado ao conjunto patrimonial do de cujus, não englobando, portanto, a herança a ser repartida.** Nessa senda, não possui o espólio legitimidade ativa para postular direito próprio dos herdeiros, haja vista que, não se tratando de direitos de natureza hereditária, inaplicável ao caso as disposições contidas. (BRASIL, 2012b).

Em relação aos bens juridicamente tutelados pelas pessoas físicas e jurídicas, os arts. 223-C e 223-D, da Lei 13.467/2017, elencam expressamente o rol desses bens imateriais que encontram guarida na nova lei, qual seja:

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica. (BRASIL, 2017b).

A previsão dos bens imateriais juridicamente tutelados traz duas vertentes aos jurisdicionados: 1) Segurança jurídica, em face da explanação explícita desses direitos, garantindo o conhecimento do ofendido em relação aos seus bens imateriais que são protegidos pela Reforma Trabalhista; 2) Pode-se imaginar um aumento de demandas trabalhistas, diante da inexistência de dúvida quanto a possibilidade de se pleitear indenização por danos extrapatrimoniais diante da violação dos direitos elencados nos arts. 223-C e 223-D.

De todo o modo, notadamente, o rol é exemplificativo, tendo em vista que o legislador não pode imaginar todas as hipóteses em que haverá uma lesão extrapatrimonial.

Em relação à responsabilidade pelo dano extrapatrimonial causado, o ofensor, assim como todos aqueles que colaboraram com a violação ao bem jurídico tutelado, são responsáveis pelo dano causado, na proporção de sua ação ou omissão, conforme previsão do art. 223-E: *“São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.”*

Sedimentando o tema, transcreve-se abaixo as lições de Thereza Nahas, Leone Pereira e Raphael Miziara, na obra “CLT, Comparada Urgente”, acerca da redação do novo art. 223-E:

Esta disposição abre um importante debate sobre os responsáveis pelo evento danoso reclamarem demandas mais técnicas e complexas. Cumprirão àqueles que desejam reclamar eventual indenização especificar o fundamento jurídico da responsabilidade de cada um dos indicados como responsáveis pelo evento danoso, estabelecendo-se a necessária distinção entre responsável e obrigado. Isso implica uma técnica mais adequada do que se vem utilizando até hoje em que muitas ações são inespecíficas quanto aos agentes causadores de danos morais e materiais. Assim, se o chefe de seção é o agente causador do dano, ele é o devedor e os demais que tenham participado por omissão ou ação do evento danoso são responsáveis e não titulares do dever de conduta. Está é a regra da responsabilidade civil, que agora se pode denominar de responsabilidade trabalhista pelos danos extrapatrimoniais. Havendo uma regulamentação específica não se torna necessário valer-se da regra civil, senão que de forma subsidiária (NAHAS; PEREIRA; MIZIARA, 2017).

O art. 223-E exclui do empregador a responsabilidade exclusiva de reparar os danos causados a um empregado, de forma que todos os que participaram de forma ativa ou passiva são responsáveis conjuntamente pelo dano extrapatrimonial causado.

Antes da reforma trabalhista, o empregador era o responsável direto pelos danos causados por seus empregados ou prepostos. Contudo, com a nova Lei 13.467/2017, os empregados e prepostos poderão ser responsabilizados juntamente com o empregador pela ofensa ao bem jurídico tutelado de um trabalhador, na proporção de sua ação ou omissão.

Ressalte-se ainda que a redação do artigo 223-F traz a obrigatoriedade de o Juízo discriminar os valores das indenizações. Em que pese essa prática já ser adotada pelos magistrados, agora ficam vinculados a fazê-lo, por força de lei.

Nesse sentido, nota-se grande evolução do ordenamento jurídico brasileiro, ao positivar regramento já exaurido na doutrina e na jurisprudência, conforme se vê abaixo transcrito, em julgamento do C. TST:

RECURSOS DE REVISTA INTERPOSTOS POR ÂNGELO CAMIOTTI E CIA. LTDA. (EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL) E RIO VERDE REFLORESTADORA LTDA. E OUTRO. **DANO MORAL, ESTÉTICO E EXISTENCIAL.** PERDA DA MÃO DIREITA. FIXAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. 1. Diante da ausência de critérios objetivos norteando a fixação do quantum devido a título de indenização por danos morais e estéticos, como também por dano existencial, cabe ao julgador arbitrá-lo de forma equitativa, pautando-se pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem assim pelas especificidades de cada caso concreto, tais como: a situação do ofendido, a extensão e gravidade do dano suportado e a capacidade econômica do ofensor. Tem-se, de outro lado, que o exame da prova produzida nos autos é atribuição exclusiva das instâncias ordinárias, cujo pronunciamento, nesse aspecto, é soberano. Com efeito, a proximidade do julgador, em sede ordinária, com a realidade cotidiana em que contextualizada a controvérsia a ser dirimida habilita-o a equacionar o litígio com maior precisão, sobretudo no que diz respeito à aferição de elementos de fato sujeitos a avaliação subjetiva, necessária à estipulação do valor da indenização. Conclui-se, num tal contexto, que não cabe a esta instância superior, em regra, rever a valoração emanada das instâncias ordinárias em relação ao montante arbitrado a título de indenização seja por danos morais e estéticos, seja por dano existencial, para o que se faria necessário o reexame dos elementos de fato e das provas constantes dos autos. Excepcionam-se, todavia, de tal regra as hipóteses em que o quantum indenizatório se revele extremamente irrisório ou nitidamente exagerado, denotando manifesta inobservância aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, aferível de plano, sem necessidade de incursão na prova. 2. **No caso dos autos, tem-se que o Tribunal Regional, ao manter o valor atribuído à indenização devida por danos morais e estéticos em R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) e o dano existencial em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), levou em consideração o abalo**

moral sofrido pelo reclamante em decorrência do acidente de trabalho, o qual lhe causou a perda da mão direita, impossibilitando-o de exercer a profissão que anteriormente desempenhava, além das limitações diárias sofridas em razão da perda da mão dominante. Nesse particular, **restou consignado pela Corte de origem que o reclamante, ao perder a mão direita, não só teve evidente redução da capacidade laboral, como também sofreu diversos transtornos pelas cirurgias e tratamentos médicos aos quais foi submetido, pelas dores físicas e psicológicas, pelo longo afastamento do trabalho e das atividades sociais e de lazer, sendo evidente, ainda, o menosprezo à sua dignidade, assim configurado pela omissão da reclamada, que se quedou inerte, ao não tomar providências suficientes para oferecer melhores condições de trabalho ao obreiro acidentado.** 3. Não obstante a gravidade do sinistro a que acometera o reclamante, esta Corte superior, por suas Turmas, tem decidido, em casos semelhantes aos dos presentes autos em que o obreiro, vítima por acidente de trabalho, perdeu um dos seus membros superiores ou inferiores, que se revela consentânea com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade a fixação do valor de indenização por danos morais em valores próximos a R\$ 100.000,00 (cem mil reais), porquanto suficiente para minimizar a dor moral e psicológica provocada pela amputação. Evidenciada a desproporcionalidade do valor fixado a título de indenização por dano moral e estético, por consectário impõe-se igual redução à indenização fixada a título de dano existencial. 4. Rearbitra-se os valores das indenizações por **danos morais e estéticos** no montante de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) **e por dano existencial** no valor de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais). 5. Recursos de Revista conhecidos e parcialmente providos. (BRASIL, 2017c, grifo nosso).

Já em relação ao dano estético, este já encontrava previsão também do Código Civil de 1916, quando, em seu art. 1.538, dispunha que: *“no caso de ferimento ou outra ofensa à saúde, indenizará o ofensor ao ofendido as despesas do tratamento e os lucros cessantes até ao fim da convalescença [...]”*.

Com a constitucionalização do dano moral, os estudiosos entendiam que o dano moral englobava o dano estético. Com a evolução do direito, a doutrina e a jurisprudência, atualmente o dano estético é totalmente reconhecido, não havendo mais discussão quanto a plausibilidade de sua pretensão.

Embora o reconhecimento da sua inserção na esfera de danos extrapatrimoniais, o texto da Lei 13.467/2017 não incluiu o dano estético em sua redação, excluindo o dano estético fora da obrigatoriedade das regras dos arts. 223-A ao 223-G.

A própria lei admite a possibilidade de cumulação do pleito de indenização por danos patrimoniais e extrapatrimoniais, conforme redação do art. 223-F, do mesmo diploma legal:

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais. (BRASIL, 2017b).

Em que pese não haja previsão expressa do dano estético, a doutrina e a jurisprudência admitiam a possibilidade de pedir indenizações por danos extrapatrimoniais diversas, ou seja, dano moral, existencial e estético, e ainda, podendo esses danos ser cumulados com o dano patrimonial.

Contudo, o legislador, no § 1º do art. 223-G, da CLT, vedou a cumulação de pedidos de indenizações por danos extrapatrimoniais, de modo que, o entendimento jurisprudencial e doutrinário que foram construídos ao longo de anos cai por terra, neutralizando o princípio da reparação integral.

Entretanto, por não trazer o legislador a hipótese de dano estético, deixa a lacuna quanto a possibilidade de cumular os pedidos de dano moral ou existencial com o pedido de dano estético.

4.4 Problemáticas da tarifação das indenizações

A intenção do legislador em tentar padronizar os valores das indenizações, em que pese se mostrar garantir a segurança jurídica, garantir decisões equânimes, traz também complicações, incertezas e talvez injustiças. Talvez até se desviando do objetivo principal nas diretrizes da tarifação do dano que é justamente encerrar as decisões arbitrárias.

Primeiramente, pode-se destacar a ausência de um valor mínimo para as indenizações por danos extrapatrimoniais.

Em análise do art. 223-G, § 1º, I, da Lei 13.467/2017, para as ofensas de natureza leve, o valor da indenização fica limitado a três salários do empregado.

Ora, nada impede, portanto, de acordo com a lei da Reforma Trabalhista, que uma indenização seja arbitrada, por exemplo, no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), haja vista ter o legislador somente estipulado um teto para as indenizações de natureza leve, conforme a própria redação do inciso I, que dispõe: “...até três vezes o último salário contratual do ofendido...”.

Quanto aos outros incisos, todos trazem em sua redação a expressão “até ... vezes o último salário contratual do ofendido...”, não havendo qualquer estipulação para um valor mínimo, de modo que não fica eliminada a possibilidade de indenizações inócuas.

Ainda no próprio inciso I, do § 1º, do art. 223-G, da Lei 13.467/2017, surge outra problemática: O dano deve ser identificado de acordo com o caso concreto ou pela condição social e econômica do ofendido?

O art. 223-G responde a questão registrando que as lesões extrapatrimoniais sofridas por empregados de condição econômica inferior, são de menor potencial, de menor importância. Os danos suportados por esses empregados não merecem a mesma compensação de empregados com condição econômica melhor, ainda que sofram o mesmo dano, simplesmente pelo fato de estar em nível mais baixo na escala hierárquica de uma empresa.

Note que mensurar uma indenização por danos extrapatrimoniais de acordo com o salário do ofendido e não pelo dano causado viola o princípio da igualdade, previsto na Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, *caput*, *in verbis*:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes. (BRASIL, 1988a, grifo nosso).

Deve se dar atenção à primeira parte do dispositivo, na qual consta, expressamente, que: “*Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...*”. Portanto, qualquer critério discriminatório para aplicação da lei viola o princípio da igualdade, violando assim a Carta Magna, inclusive se essa distinção se alicerçar na condição econômica do indivíduo. Surge assim a dúvida quanto a constitucionalidade do dispositivo legal.

A título ilustrativo, consolidando o entendimento disposto na Constituição Federal, não poderia um empregado receber aplicação diferente do ordenamento jurídico brasileiro, de outro empregado, somente pela distinção salarial.

Deve-se ressaltar que a dor das pessoas humildes não é menor do que a dor suportada por pessoas mais privilegiadas financeiramente.

Em outras palavras, a situação econômica do ofensor pode e deve ser um parâmetro de quantificação dos danos extrapatrimoniais, ainda mais diante das funções preventiva e punitiva que a responsabilidade civil assume em situações assim. Entretanto, a situação econômica da vítima jamais poderia ser parâmetro idôneo de quantificação, sob pena de admitirmos que a vida e os direitos da personalidade das pessoas mais pobres são menos valiosos do que os das pessoas mais ricas (FRAZÃO, 2017).

Compactuando com esse entendimento, o Código Civil de 2002, em seu art. 944, dispõe expressamente que: “A indenização mede-se pela extensão do dano.”.

Sedimentando ainda a previsão Constitucional e infraconstitucional, o STJ, no julgamento do RESP 951777/DF, se posicionou no seguinte sentido:

CIVIL. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. A condição social da vítima, de pobre, não pode ser valorizada para reduzir o montante da indenização pelo dano moral; a dor das pessoas humildes não é menor do que aquela sofrida por pessoas abonadas ao serem privadas de um ente querido. Recurso especial conhecido e provido (BRASIL, 2007).

Na lição de Homero Batista Mateus da Silva:

Houve crítica severa ao governo federal, por haver utilizado o salário-contratual do empregado como base de cálculo para a indenização, pois esse padrão, por qualquer ângulo que observa, faz com que a dor do pobre seja menor do que a dor do rico, independentemente da lesão; essa crítica é irresponsável. (SILVA, 2017).

Diante de critérios aparentemente inconstitucionais, foi editada a Medida Provisória nº 808.

A referida MP propõe a adoção de critérios mais justos, considerando o fato que, embora não deixe tais evidências, é perceptível a preocupação em relação a preservação do art. 5º da CF/88, bem como do art. 944 do Código Civil.

A MP 808 traz como critério para a tarifação do dano não o salário do ofendido, mas o teto do maior benefício pago pelo INSS, atualmente no valor de R\$ 5.645,80, eliminando assim a desigualdade na aplicação das indenizações (BRASIL, 2017d).

Dessa forma, o § 1º do art. 223-G passaria a vigor com a seguinte redação:

§ 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 valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 2017b).

Afastando o critério de “salário do ofendido”, poderia se resgatar a ideia de reparação integral do dano. Indenizar o ofendido pelo dano suportado não pode, em hipótese alguma, levar em consideração o seu nível econômico e social, pois o intuito do pagamento da indenização não é buscar analisar se com aquela indenização o ofendido vai ter um padrão de vida mais elevado e sim restaurar, ou ao menos se aproximar do *status quo ante*. Se para isso for necessário indenizá-lo com milhões de reais, que seja feito, desde que a condenação não seja inócua aos seus fins punitivos e nem condene o empregador ao encerramento de suas atividades.

Manter o parâmetro proposto pela Lei 13.467/2017 é afirmar que pelo fato de o indivíduo possuir uma condição econômica inferior, ele não merecer ser reparado pelos danos suportados.

Apenas a título exemplificativo, um empregado que receba um salário mínimo, atualmente R\$ 954,00, independente do dano sofrido, se for a perda de um membro ou se ficar tetraplégico, o máximo que poderá receber de indenização por danos extrapatrimoniais será de R\$ 47.700,00. Caso o mesmo dano seja causado a um empregado que receba R\$ 10.000,00, esse poderá ser indenizado em até R\$ 500.000,00, ainda que o dano seja o mesmo.

Outra polêmica que gira em torno do citado § 1º, acima transcrito, é a questão da impossibilidade de se acumular pedidos referentes a danos extrapatrimoniais, conforme descrito na própria redação “...vedada a acumulação...”.

Quanto ao tema, Vólia Bomfim Cassar expôs que:

A proibição de não acumulação de danos imateriais decorrentes do mesmo fato lesivo é absurda. Em outras palavras, se o empregado sofre a dor do acidente de trabalho que levou à amputação de sua perna (dor e estética), ambos por culpa do patrão, só poderá pedir a indenização pela violação de um desses bens não materiais, Essa determinação é injusta, seja porque contraria regras da reparação civil (se repara todo dano causado por outrem que age de forma ilícita), seja porque enseja o enriquecimento sem causa e também não inibe o agressor a não reincidir na prática (CASSAR, 2017a).

Em contraponto, o legislador se ateve a regulamentar que as disposições contidas nesse título, “II-A”, se aplicam à reparação de danos de natureza extrapatrimonial, mas somente fica reconhecido como dano extrapatrimonial aquela ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial.

Não deixa claro o legislador se o dano estético está incluído na esfera moral, em que pese seja esse o entendimento majoritário da doutrina e da jurisprudência, se mantido esse entendimento, de fato a reparação integral estaria prejudicada.

Ademais, a Lei traz somente uma hipótese de majoração da indenização, que seria o caso de reincidência entre as mesmas partes. Nesses casos, poderia o juízo elevar ao dobro o valor da indenização, conforme preceitua o § 3º, do art. 223-G.

Ocorre que, na grande maioria dos casos, o vínculo contratual já foi encerrado, inexistindo a possibilidade de reincidência, o que tornaria sem qualquer efetividade a majoração, pela ausência dos requisitos previstos na norma.

Fortalecendo ainda a crítica, cumpre transcrever *ipsi literis* a instrução a seguir:

Para piorar a situação, o legislador somente admite a reincidência se for entre as mesmas partes, o que praticamente jamais acontecerá; mesmo que a gente deixe de lado o evento morte, dificilmente o mesmo empregador perseguirá o mesmo empregado por questões raciais, sexuais ou morais duas vezes seguidas; o contrato já estará rompido e enterrado; a reincidência, em qualquer livro que se consulte, diz respeito à conduta do agressor de voltar à delinquência mesmo depois de punido; é grotesco alguém imaginar que a reincidência seja voltar a delinquência contra a mesma vítima; em outras palavras, é como se o legislador desse que o juiz não pode levar em consideração a repetição dos mesmos fatos na mesma fábrica, mas com vítimas diferentes; apesar de todos esses argumentos eloquentes, o Senado Federal concordou em aprovar o texto tal como proposto (DA SILVA, 2017).

Obviamente que a possibilidade trazida no § 3º, do art. 223-G, da CLT, é ineficaz e raramente poderá ser aplicada, tornando a norma sem efeito e obstaculizando as empresas de permanecerem na prática de condutas ilícitas.

5 CONCLUSÃO

O instituto do dano extrapatrimonial nas relações de trabalho já se encontrava amplamente consolidado, não existindo muitas discussões controvertidas acerca do tema, uma vez que desde a Constituição Federal de 1988 já garantia o direito de indenização por danos sofridos, ainda que exclusivamente de caráter moral, inserindo formalmente e constitucionalmente essa garantia.

A Emenda Constitucional nº 45, foi alterado o art. 114 da Constituição Federal de 1988, ampliando assim a competência da Justiça do Trabalho, para que a esta especializada fosse atribuído o poder de julgar, além das demandas oriundas das relações de emprego, também as relações de trabalho.

Com a evolução do conceito de dano extrapatrimonial, chegou-se ao entendimento de que o dano extrapatrimonial é conceituado como uma lesão aos direitos da personalidade, como a honra, imagem, liberdade, privacidade, autoestima, etc. Ocorre lesão à esfera moral quando se atinge os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física, não estando mais estritamente vinculada à dor, humilhação, sofrimento humano e à tristeza.

De tal modo, o dano extrapatrimonial vai muito além de um mero aborrecimento, de um desentendimento com um chefe, de um labor em jornada extraordinária ou de uma brincadeira de mau gosto no ambiente de trabalho.

Diante da violação à esses direitos imateriais de modo a causar dano ao ofendido, surge para o ofensor o dever de indenizar, que nada mais é que uma compensação financeira a ser paga pelo agente causador do dano ou quem por ele responder, à vítima, como consequência da violação de um direito, seja por dolo ou culpa (*stricto sensu*) que resultou em um dano, seja este de caráter moral ou patrimonial, com o intuito de compensar ou amenizar o prejuízo suportado, com o intuito sempre de restaurar a vítima ao *status quo ante*.

Dentro desse contexto, importante ressaltar que o dever de indenizar surge não somente do dano causado pela violação a um direito, mas para que se possa imputar a responsabilidade a um indivíduo deve-se verificar a presença dos elementos que compõem a responsabilidade, quais sejam a conduta humana, o dano e o nexo de causalidade.

Em relação à conduta humana, pode-se afirmar que ela pode ser positiva ou negativa. A positiva se configura com uma prática de um comportamento ativo, já a

negativa, se trata de uma ação omissiva ou negativa, ou seja, é a ausência de uma ação, uma abstenção de agir.

O dano se conceitua como a lesão a um interesse jurídico tutelado, podendo decorrer de uma violação ao patrimônio ou a direitos personalíssimos. Quanto ao nexo causal ou nexo de causalidade, se refere à relação entre a conduta e o dano, ou seja, é o vínculo entre o prejuízo e a ação/omissão.

Com o reconhecimento do dever de indenizar a vítima pelos danos extrapatrimoniais suportados nos casos em que ficasse evidenciada a responsabilidade do agente, o número de ações judiciais com o intuito de buscar reparação por esses danos aumentou demasiadamente, conduzindo os tribunais a uma situação delicada.

Nesse sentido, os tribunais passaram a criar critérios de aplicação ao caso concreto para viabilizar a quantificação do dano, a fim de estipular os valores das indenizações.

Embora não se possa mensurar um dano suportado, os magistrados tem esse papel de prestar a atividade jurisdicional para a qual foi provocado.

Em que pese a evolução do direito em relação ao tema, os parâmetros para fixação do valor a ser indenizado sempre foram semelhantes, inclusive no que tange a quantificação de uma indenização, não se observa um parâmetro mais objetivo e definitivo que estabeleça valores específicos para cada situação, o que traria uma maior segurança jurídica para os jurisdicionados e possibilitaria mais efetiva reparação ou ao menos amenizar o dano causado.

Em análise da doutrina e da jurisprudência, as diretrizes para fixação do dano eram no sentido de observar o dano sofrido, a dimensão desse dano e suas repercussões na vida do autor e de sua família, respeitando ainda a capacidade econômica do agente agressor, bem como a situação social do ofendido e seu caráter punitivo e pedagógico, de modo que a indenização não seja inócua aos seus fins pedagógicos e nem cause um enriquecimento sem causa à vítima.

Ocorre que, o que antes parecia ser a realização de um sonho, tornou-se grande pesadelo. Os advogados começaram a ajuizar, desenfreadamente, ações judiciais alegando os mais diversos tipos de “danos morais”, pleiteando indenizações exorbitantes, enxergando o Judiciário como uma fonte de renda e não mais como

órgão específico de solução de litígios e prestador da justiça, desencadeando a denominada “banalização do dano moral.”.

Diante da nova realidade, cabia ao poder judiciário e ao poder legislativo, frearem essa situação desenvolvida, através da qual os advogados e partes acharam ter encontrado uma indevida fonte de enriquecimento, criando um mecanismo para julgar de forma equânime as causas baseadas em reais violações de danos extrapatrimoniais e barrar as aberrações jurídicas que tinham objetivos escusos.

Assim, vários parâmetros foram criados, mas sempre em caráter subjetivo. Padronizar os valores pagos a título de indenizações por danos morais poderia ser uma possível solução ou ao menos um mecanismo de redução dos abusos, tanto daquelas contidas das decisões judiciais, quanto dos pedidos absurdos de indenizações em valores exorbitantes.

Nesse enredo, surge a Lei 13.467/2017 denominada de “Reforma Trabalhista”, que alterou a CLT em mais de cem dispositivos e criou um caminho para a alteração na realidade das indenizações na Justiça do Trabalho, quando trouxe em seu texto, em seus artigos 223-A ao 223-G, parâmetros subjetivos e objetivos para análise e julgamento de processos que envolvam dano extrapatrimonial, bem como criou uma tarifação de valores a ser arbitrados nas indenizações fixadas.

Com a criação dos dispositivos, se fechou diversas lacunas acerca do instituto do dano extrapatrimonial. De forma objetiva, a lei trouxe expressamente que os danos extrapatrimoniais abarcados pelos citados artigos são o dano moral e o dano existencial, trazendo grande novidade ao dispor de forma clara acerca de um direito já reconhecido pela doutrina e pela jurisprudência, mas nunca antes positivado.

Expôs ainda que a pessoa física e a pessoa jurídica são os titulares exclusivos do direito a reparação.

Nos arts. 223-C e 223-D têm-se mais um artigo que consolida a ideia da segurança jurídica, através dos quais se expõe rols exemplificativos dos bem jurídicos imateriais tutelados pela nova lei.

Já na norma insculpida no art. 223-E nova orientação acerca da responsabilidade pelos danos causados, excluindo do empregador a culpa exclusiva pelo dano sofrido pelo empregado, quando deixa evidente que todos os que

colaboraram para o desencadeamento do dano, seja de forma ativa ou passiva, são responsáveis.

Consolidando entendimento doutrinário e jurisprudencial, o art. 223-F expõe a possibilidade da acumulação de pedidos de indenizações por danos extrapatrimoniais e materiais.

Por sua vez e talvez o mais polêmico, o art. 223-G traz em seus incisos doze critérios a ser observados no momento da apreciação do caso concreto e que deverão ser considerados para fixação do valor da indenização, assim como os parâmetros de quantificação taxativa do dano, classificando a ofensa em quatro graus, leve, média, grave e gravíssima, limitada a indenização ao teto de cinquenta salários do ofendido.

Em análise dos referidos dispositivos, se conclui que a Lei 13.467/2017, no que tange ao instituto do dano extrapatrimonial, trouxe relevantes alterações, eliminou dúvidas que eram frequentes, criou parâmetros subjetivos e objetivos que facilitarão ao julgador a proferir decisões mais fundamentadas e justas, além de inviabilizar a tentativa de enriquecimento ilícito para mal-intencionados.

Contudo, embora sejam notáveis os avanços e acréscimos positivos da nova Lei, pode-se concluir também que são indiscutíveis as suas problemáticas, as quais geraram debates inacabados, pelo menos até o momento, assim como críticas bastante fundamentadas acerca das complicações dos critérios elencados nos artigos 223-A ao 223-G da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, intitulada “Reforma Trabalhista”.

Dentro dessas complicações pode ser citada a primeira que é a ausência de um valor mínimo para as indenizações por danos extrapatrimoniais. É notável que a lei sempre se refira ao valor máximo para cada tipo de lesão, ficando estabelecido somente o teto para a natureza de cada uma das lesões, leve, média, grave e gravíssima, inexistindo um valor mínimo a ser estipulado, mantendo incólume a possibilidade de decisões extremamente inócuas aos seus fins reparatórios e punitivos.

Outra polêmica gira em torno do § 1º, do art. 223-G, da Lei 13.467/2017. É a questão da impossibilidade de se acumular pedidos referentes a danos extrapatrimoniais, conforme descrito na própria redação “...vedada a acumulação...”.

Diante da redação do referido dispositivo, o ofendido está impossibilitado de acumular pedidos por danos extrapatrimoniais distintos que versem sobre o mesmo fato danoso, de modo que o novo artigo viola o princípio da reparação integral, contido no art. 944 do Código Civil de 2002.

A maior de todas as complicações abarcadas pela edição dos arts. 223-A ao 223-G, da Lei 13.467/2017, reside no § 1º, incisos I ao IV, que trouxe em sua redação original o seguinte texto:

§ 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.

Diante do texto original se questiona: se o dano deve ser identificado de acordo com o caso concreto ou pela condição social e econômica do ofendido?

O art. 223-G responde a questão registrando que as lesões extrapatrimoniais sofridas por empregados de condição econômica inferior, são de menor potencial, de menor importância. Os danos suportados por esses empregados não merecem a mesma compensação de empregados com condição econômica melhor, ainda que sofram o mesmo dano, simplesmente pelo fato de estarem em nível mais baixo na escala hierárquica de uma empresa.

Evidentemente que a celeuma gira em torno ainda da constitucionalidade do dispositivo, uma vez que viola frontalmente o princípio da legalidade, positivado no art. 5º, da CF/88.

Diante de critérios aparentemente inconstitucionais, foi editada a Medida Provisória nº 808. A referida MP propõe a adoção de critérios mais justos, considerando o fato que, embora não deixe tais evidências, é perceptível a preocupação em relação a preservação do art. 5º da CF/88, bem como do art. 944 do Código Civil.

A MP 808 traz como critério para a tarifação do dano não o salário do ofendido, mas o teto do maior benefício pago pelo INSS, atualmente no valor de R\$ 5.645,80, eliminando assim a desigualdade na aplicação das indenizações.

Dessa forma, o § 1º do art. 223-G passaria a vigor com a seguinte redação:

§ 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 valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Contudo, a Medida Provisória nº 808 perde a sua eficácia em 23 de Abril de 2018, de modo que, caso não aprovada, será mantido na CLT o texto original trazido pela Lei 13.467/2017.

Em suma, a Lei 13.467/2017 trouxe importantes alterações e acréscimos acerca do instituto do dano extrapatrimonial, de modo a estipular parâmetros objetivos e subjetivos que, devidamente aplicados ao caso concreto poderão reduzir consideravelmente o número de Decisões equivocadas, freando ainda a tentativa dos empregados de obter o enriquecimento sem causa.

Em sentido oposto, os arts. 223-A e 223-G possuem critérios complexos e talvez inadequados e inconstitucionais, além de causar polêmicas e dar ensejo a críticas fundamentadas.

Ao final, a Lei 13.467/2017 não soluciona todos os problemas existentes acerca da matéria e deixa ainda lacunas que somente poderão ser suprimidas com a evolução do direito através da jurisprudência, da doutrina, dos princípios e dos costumes e, definitivamente, não é suficiente, não traz a ideia de completude do tema e precisará das outras fontes do direito e de outras legislações para a solução de litígios submetidos a apreciação da Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Código Civil. **Lei n. 3.071 de 1º de janeiro de 1916**. Brasília: Congresso Nacional, 1916.

_____. Código Civil. **Lei n. 10406 de 10 de novembro de 2002**. 1ª edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

_____. Constituição (1988a). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

_____. Constituição (1988). Emenda constitucional n. 45 de 30 de dezembro de 2003. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 dez. 2004.

_____. Decreto-Lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, 9 ago. 1943.

_____. Lei n.º 13.467 de 13 de julho de 2017b. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, 14 de jul. 2017.

_____. **Lei n. 3921 de 23 de agosto de 2002**. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos Órgãos, Repartições ou Entidades da Administração Centralizada, Autarquias, Fundações, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive Concessionários e Permissionárias de Serviços Estaduais de utilidade ou interesse público e dá outras providências. Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro. 27 de ago. 2002.

_____. **Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Congresso Nacional, 1991.

_____. **Medida Provisória n. 808 de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 de nov. 2017d.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista n. 62000-44.2004.5.09.0091. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga - Sexta Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 04 mai. 2008. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2050800/recurso-de-revista-rr-620004420045090091-62000-4420045090091/inteiro-teor-10372409?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista n. 727-76.2011.5.24.0002. Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann - Primeira. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 28 jun. 2013a. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23549930/recurso-de-revista-rr-7277620115240002-727-7620115240002-tst/inteiro-teor-111743663?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 12 de fev. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista n. 7160220115030012 716-02.2011.5.03.0012. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira - Terceira Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 12 jun. 2013c. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23385057/recurso-de-revista-rr-7160220115030012-716-0220115030012-tst>>. Acesso em 18 de fev. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista n. 756920115010044. Relator: Maria de Asis Calsing - Quarta Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 18 set. 2015d. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/168417950/recurso-de-revista-rr-15536220125240004/inteiro-teor-168417967>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista n. 12926720145090094. Primeira Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 21 jun. 2017c. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/471904880/recurso-de-revista-rr-12926720145090094/inteiro-teor-471904901?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (9. Região). Processo n. 28161-2012-028-09-00-6-ACO-40650-2013. Relator: Ana Carolina Zaina - Segunda Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Curitiba, 11 set. 2013b. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/99644158/trt-6-judiciario-09-09-2015-pg-1299>>. Acesso em: 18 fev. 2018.

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (1. Região). Recurso Ordinário n. 00010316120115010343/RJ. Relator: Bruno Losada Albuquerque Lopes - Primeira Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 26 out. 2015a. Disponível em <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/252934190/recurso-ordinario-ro-10316120115010343-rj?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 18 fev. 2018.

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (6. Região). Recurso ordinário n. 0000618-27.2015.5.06.0001. Relator: Virginia Malta Canavarro - Terceira Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 04 set. 2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/38164931/clovis-daniel-de-lima>>. Acesso em: 18 de fev. 2018.

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (18. Região). Recurso ordinário n. 0001115-88.2011.5.18.0052. Relator: Platon Teixeira de Azevedo Filho - Segunda Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 07 jun. 2012a. Disponível em: <<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/208187024/recurso-ordinario-trabalhista-ro-11158820115180052-go-0001115-8820115180052>>. Acesso em: 18 de fev. 2018. ok

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (4. Região). Recurso ordinário n. 00006075920135040571. Relator: Tânia Rosa Maciel de Oliveira - Segunda Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 04 set. 2017a. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/496551315/recurso-ordinario-ro-6075920135040571/inteiro-teor-496551332>>. Acesso em: 18 de fev. 2018.

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (2. Região). Processo n. 02970026044 - Ac. 02980038517. Relator: Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva - Oitava Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 10 fev. 1988b. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/indice-de-noticias-noticias-juridicas/4605-8-turma-assedio-moral-nao-deve-ser-confundido-com-descontentamento-quanto-a-forma-de-conduta-do-empregador>>. Acesso em: 18 de fev. 2018.

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (3. Região). Recurso Ordinário n. 80800 01201-1999-113-03-00-6. Relator: Taisa Maria M. de Lima - Segunda Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 28 jun. 2000. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm;jsessionid=4957A36418F0B3885E2FF0FB5430C164.vm-jb5-prd-a?conversationId=141513>. Acesso em: 18 de fev. 2018.

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (12. Região). Recurso Ordinário n. 00679200700812007. Relator: Irno Ilmar Resener - Terceira Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 14 ago. 2009. Disponível em: <<https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/216070403/recurso-ordinario-trabalhista-ro-679200700812007-sc-00679-2007-008-12-00-7>>. Acesso em: 18 de fev. 2018.

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (5. Região). Recurso Ordinário n. 00010337220145050421 BA 0001033-72.2014.5.05.0421. Relator: Pires Ribeiro - Terceira Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 29 mai. 2015b. Disponível em: <<https://www.trt5.jus.br/portal-consulta-processos>>. Acesso em: 18 de fev. 2018.

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (1. Região). Recurso Ordinário n. 00111819020135010033. Nona Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 31 mai. 2016. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/345947392/recurso-ordinario-ro-111819020135010033-rj/inteiro-teor-345947464?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 18 de fev. 2018.

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (2. Região). Recurso Ordinário n. 00007168820145020023 SP 00007168820145020023 A28. Relator: Maria José Bighetti Ordoño Rebello - Primeira Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 13 mar. 2015c. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202255797/recurso-ordinario-em-rito-sumarissimo-ro-7168820145020023-sp-00007168820145020023-a28>>. Acesso em: 18 de fev. 2018.

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (16. Região). Recurso Ordinário n. 00007168820145020023 SP 00007168820145020023 A28. Relator: Maria José Bighetti Ordoño Rebello - Primeira Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 13 mar. 2015e. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202255797/recurso-ordinario-em-rito-sumarissimo-ro-7168820145020023-sp-00007168820145020023-a28>>. Acesso em: 18 de fev. 2018.

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (16. Região). Processo n. 00175114820145160002 0017511-48.2014.5.16.0002. Relator: José Evandro de Souza - Primeira Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 21 out. 2015f. Disponível em: <<https://trt-16.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/247032968/175114820145160002-0017511-4820145160002/inteiro-teor-247033019?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 18 de fev. 2018. ok

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (4. Região). Recurso ordinário n. 00001327820145040471 RS 0000132-78.2014.5.04.0471. Relator: Raul Zoratto Sanvicente. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 28 out. 2015g. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/250562401/recurso-ordinario-ro-1327820145040471-rs-0000132-7820145040471/inteiro-teor-250562407>>. Acesso em: 18 de fev. 2018. ok

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (18. Região). Recurso ordinário n. 0001332-44.2012.5.18.0102. Relator: Paulo Pimenta - Segunda Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 22 nov. 2012b. Disponível em: <<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/208302574/recurso-ordinario-trabalhista-ro-13324420125180102-go-0001332-4420125180102>>. Acesso em: 18 de fev. 2018. ok

_____. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial 951777/DF. Relator: Humberto Gomes de Barros – Terceira Turma. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, 27 ago. 2007. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8908378/recurso-especial-resp-951777-df-2006-0096518-1/inteiro-teor-14036900?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 18 de fev. 2018.

_____. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial 1.185.073/SP. Relator: Mauro Campbell Marques – Segunda Turma. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, 5 nov. 2010. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18500597/recurso-extraordinario-peticao-de-recurso-especial-re-nos-edcl-no-resp-1185073/decisao-monocratica-104029741?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 18 de fev. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de, **Curso de Direito do Trabalho**, 9 ed. São Paulo: Editora LTr, 2013.

CAIRO JÚNIOR, José. **Direito do Trabalho**. 13 ed. rev. atual. e ampl. Salvador: Juspodivm, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à reforma trabalhista**. Lei 13.467, 13 de julho de 2017. Rio de Janeiro: Forense: Método, 2017a.

_____, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14^a ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2017b.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2012.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números 2017: ano-base 2016**. Brasília: CNJ, 2017.

DALAZEN, João Oreste. **Aspectos do Dano Moral Trabalhista**. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 65, n. 1, p. 69-84, out/dez. 1999.

DA SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista: análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017b.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 605.

DEUTERONÔMIO. In: Bíblia: tradução ecunêmica. São Paulo: Paulinas, 2002.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil**. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013. v. 7.

FRAZÃO, Ana. **Reforma Trabalhista e suas Distorções**. 2017. Disponível em: <http://anafrazao.com.br/files/publicacoes/2017-09-20-Reforma_trabalhista_e_suas_distorcoes.pdf>. Acesso em: 03 de fev. 2018.

GUIMARÃES, Affonso Paulo. **Noções de Direito Romano – as leis das XII tabuas. Porto Alegre: Síntese, 1999.** Disponível em: <<http://api.adm.br/direito/TABUAS.htm>>. Acesso em: 21 jan. 2018.

Histórico da Justiça do Trabalho. Disponível em: <<https://www.trt3.jus.br/escola/institucional/memoria/historico.htm>>. Acesso em 03/02/2018

MARMITT, Arnaldo. **Dano Moral**. Rio de Janeiro: AIDE, 1999, p. 20.

MATO GROSSO. TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Apelação n. 00187043920098120001 MS 0018704-39.2009.8.12.0001**. Relator: Fernando Mauro Moreira Marinho - 3ª Câmara Cível. Diário Eletrônico, 16 fev, 2016. Disponível em: <<https://tj-ms.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/305962273/apelacao-apl-187043920098120001-ms-0018704-3920098120001>>. Acesso em: 18 fev. 2018.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional de Minas Gerais. Escola Judicial. **Histórico da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.trt3.jus.br/escola/institucional/memoria/historico.htm>>. Acesso em: 03 fev, 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente de Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2011.

PERNAMBUCO. TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Agravo n. 3379522**. Relator: Jovaldo Nunes Gomes - 5ª Câmara Cível. Data de Publicação: 19 fev. 2015. Disponível em: <<https://tj-pe.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/295298173/agravo-agv-3943213-pe/inteiro-teor-295298178>>. Acesso em: 18 fev. 2018.

SALIM, A.P.(2005). **A teoria do risco criado e a responsabilidade objetiva do empregador em acidentes de trabalho**. Revista do TRT da 3ª Região, 2005. p. 529.

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO/DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHOB. Portaria SIT/DSST nº 9, de 30 de

março de 2007. Aprova o anexo II da NR-17 - Trabalho em Teletendimento/Telemarketing. **Diário Oficial da União**, Brasília, 02 de abr. 2007.

STOLZE, Pablo; PAMPLONA, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013. v. 3.

NAHAS, Thereza; PEREIRA, Leone; MIZIARA, Raphael. **CLT Comparada Urgente: breves comentários, regras & aplicação e mapas conceituais dos artigos reformados**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

TARTUCE, Flávio. **Questões controvertidas quanto a reparação por danos morais: aspectos doutrinários e visão jurisprudencial**. 2005. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/8714-8713-1-PB.htm>>. Acesso em 03 fev. 2018.