

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Rodrigo Pereira

A TARIFICAÇÃO DO DANO MORAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Taubaté

2020

Rodrigo Pereira

A TARIFAÇÃO DO DANO MORAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Monografia apresentada para
obtenção do Certificado de
Graduação pelo Curso de Direito do
Departamento de Ciências Jurídicas
da Universidade de Taubaté

Orientador: Marcos Edwagner
Salgado dos Santos.

Taubaté

2020

RODRIGO PEREIRA

A TARIFAÇÃO DO DANO MORAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Monografia apresentada para
obtenção do Certificado de
Graduação pelo Curso de Direito do
Departamento de Ciências Jurídicas
da Universidade de Taubaté

Orientador: Marcos Edwagner
Salgado dos Santos.

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Pof. Dr. _____

Assinatura _____

Pof. Dr. _____

Assinatura _____

Pof. Dr. _____

Assinatura _____

**Ficha catalográfica elaborada pelo
SIBi – Sistema Integrado de Bibliotecas / UNITAU**

P436t Pereira, Rodrigo
 A tarificação do dano moral na justiça do trabalho / Rodrigo Pereira --
 2020.
 79 f.

 Monografia (graduação) – Universidade de Taubaté, Departamento
 de Ciências Jurídicas, 2020.

 Orientação: Prof. Me. Marcos Edwagner Salgado dos Santos,
 Departamento de Ciências Jurídicas.

 1. Tarificação - Brasil. 2. Danos morais. 3. Justiça do trabalho - Brasil.
 4. Direito do trabalho - Brasil. 5. Reforma legislativa. 5. Relações
 trabalhistas. I. Universidade de Taubaté. II. Título.

CDU 349.2

Elaborada por Felipe Augusto Souza dos Santos Rio Branco - CRB-8/9104

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, que me presenteou por ter nascido no seio de uma família que me ensinou a humildade e a perseverança, virtudes fundamentais para a arte de saber ouvir e aprender os ensinamentos dos mais sábios. Agradeço à minha noiva Gabriela pelo apoio e carinho.

Agradeço ao meu Professor Marcos Edwagner, do qual serei sempre aluno.

PEREIRA, RODRIGO. A TARIFAÇÃO DO DANO MORAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO. Monografia apresentada para obtenção do Certificado de Graduação pelo Curso de Direito do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté. Taubaté: UNITAU, 2020.

RESUMO

Este presente estudo tem por objetivo de analisar a limitação da atuação do juiz com o advento da reforma trabalhista e mais especificamente a tarifação do dano extrapatrimonial tendo como base o salário do empregado. Através de uma pesquisa bibliográfica, com o intuito de apresentar um breve estudo sobre a responsabilidade civil aplicada ao direito do trabalho e também a sua aplicabilidade que surge em nossa sociedade, visando à necessidade de amparar o trabalhador em caso de infortúnios em seu meio laboral. Observar que a base principal do combate, tanto aos acidentes de trabalho quanto às doenças ocupacionais e o assédio moral, melhorias no ambiente de trabalho, igualdade de tratamento no emprego e jornada de trabalho decente, dentre outras melhorias, é justamente a aplicação da responsabilidade civil no direito do trabalho.

Palavras-Chave: Tarifação. Dano Moral. Justiça do Trabalho. Direito e Reforma Trabalhista.

PEREIRA, RODRIGO. **CHARGING OF MORAL DAMAGE IN LABOR JUSTICE**. Monograph presented to obtain the Graduation Certificate by the Law Course of the Department of Legal Sciences at the University of Taubaté. Taubaté: UNITAU, 2020.

ABSTRACT

This study aims to analyze the limitation of the judge's performance with the advent of labor reform and more specifically the off-balance sheet damage tariff based on the employee's salary. Through a bibliographic search, in order to present a brief study on civil liability applied to labor law and also its applicability that arises in our society, aiming at the need to support the worker in case of misfortunes in his work environment. Observe that the main basis of the fight, both at work accidents and occupational diseases and moral harassment, improvements in the work environment, equal treatment at work and decent working hours, among other improvements, is precisely the application of civil liability in labor law.

Keywords: Charging. Moral damage. Work justice. Labor Law and Reform.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	09
2. RESPONSABILIDADE CIVIL E APLICABILIDADE	11
3. FATOR HISTÓRICO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL.....	16
4.DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO.....	24
5.TARIFAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	37
6. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE.....	45
7. PRINCÍPIO DA ISONOMIA.....	51
8. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE NO DIREITO DO TRABALHO.....	59
CONCLUSÃO.....	69
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72

1. INTRODUÇÃO

A pesquisa visa analisar a limitação da atuação do juiz com o advento da reforma trabalhista e mais especificamente a tarifação do dano extrapatrimonial tendo como base o salário do empregado. O referente para a pesquisa são as discussões relacionadas a reforma trabalhista que trouxe novos critérios para fixação de valores de reparação o dano moral.

Aqui se dará a investigação relacionada à busca da verdade real sobre a tarifação trazida pela reforma trabalhista. Assim, esta pesquisa busca compreender a parametrização do dano moral na justiça do trabalho acerca a responsabilidade civil no Direito do Trabalho.

De início, fez-se uma pequena abordagem histórica, a fim de demonstrar a vanguarda do Direito do Trabalho no âmbito da responsabilidade civil objetiva. Após, chegou-se ao núcleo da pesquisa, abordando-se de forma mais específica o seu objeto principal, com a análise de identificar a possível violação de direitos pelo sistema de tarifação na justiça do trabalho sobre os danos extrapatrimoniais, observando o que se estabelece em face à constituição federal. Ainda colocando em questão os objetivos específicos de conceituar a tarifação e danos extrapatrimoniais, demonstrar os princípios constitucionais referentes ao tema e analisar a tarifação com base no último salário do trabalhador. Além de destacar a sua consonância com o princípio da proteção, visto que é uma forma de proteger o trabalhador, que é hipossuficiente e, na maioria dos casos, vê-se impossibilitado de provar a culpa ou o dolo do empregador.

Certamente, é no ambiente de trabalho em que as relações interpessoais são preponderantes, onde ocorrem os incontáveis conflitos advindos da atividade laboral, oriundos dos contínuos relacionamentos levados a efeito pelas pessoas no cumprimento das atividades presentes em seus contratos de trabalho.

O novo modelo de empresa, ambiente de trabalho em que predominam as relações trabalhistas, possui, na perspectiva atual, uma importante função social, em virtude dos paradigmas traçados pela Norma Constitucional de 1988. Além disso, a Ordem Jurídica Maior assegura a dignidade do ser humano como fundamento do Estado Democrático de direito e, por

consequência, como princípio substancial que deve existir nas relações empregatícias.

Nesse sentido, a partir desse enfoque, observa-se que ocorre o abuso patronal de acordo com pesquisas, isso de forma clara e precisa formulação crítica no âmbito da responsabilidade civil, sobre os danos decorrentes do adimplemento e inadimplemento das relações contratuais aplicáveis ao direito do trabalho.

Mediante linguagem didática extremamente aceitável, o material científico incursiona nos contornos da relação jurídica voltada para o ambiente de trabalho em que deve predominar os comandos compreendidos no sentido moral. Para, na sequência, moldurar as relações no contrato de trabalho, com suas características e o perfil insertos nas normas contidas na Legislação Trabalhista.

Por fim, coerente com as linhas lógicas e formais de um trabalho científico, destaca com clareza os contornos da responsabilidade civil decorrentes de parametrização do dano moral na justiça do trabalho de acordo com os novos paradigmas relativos à quantificação dos danos extrapatrimoniais. Para tanto, esta pesquisa ainda objetiva despertar em seu leitor o interesse em aprofundar-se nos assuntos e criar discussões saudáveis sobre o tema, os quais são importantíssimos na ciência celetista, pois a responsabilidade civil aplicada ao direito do trabalho, acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e assédio moral, são de suma importância para aqueles que atuam ou apreciam a justiça trabalhista.

2. RESPONSABILIDADE CIVIL E APLICABILIDADE

Vivemos um paradoxo nos dias correntes. De um lado, temos uma Constituição que consagra o Estado Democrático de Direito e sua opção para um solidarismo que coloca o homem no centro do sistema jurídico, encerrando normas, preceitos e princípios que reconhecem e asseguram a dignidade do ser humano, impondo à ordem econômica o primado do trabalho, a função social da propriedade e busca do pleno emprego (art. 170, CF). De outro lado, verificamos um modelo de Estado que submete à eficiência econômica todos os valores sociais e políticos, priorizando o capital, sobretudo o especulativo, e abrindo portas para a instauração plena de uma economia de corte globalizada. É, pois, a pujança do neoliberalismo (CAVALIERI FILHO, 2016).

A ideia de responsabilidade civil objetiva nasceu no seio do Direito do Trabalho, diante da necessidade de amparar o empregado nos casos de acidente de trabalho, em que a culpa do empregador era impossível de ser provada. A relação entre Direito do Trabalho e responsabilidade civil é, então, inegável, e mostra-se extremamente útil, na medida em que são matérias que se complementam (OLIVEIRA, 2010).

A responsabilidade civil diz respeito, portanto, à reparação ou à compensação de um prejuízo da vítima. O dever de reparar surge do descumprimento de outro dever, que pode ter origem contratual ou extracontratual. A responsabilidade civil extracontratual ou aquiliana decorre de violação de dever previsto em lei ou na ordem jurídica. (MELO, 2017).

Inicialmente, quando o homem ainda estava se civilizando, era a vingança coletiva contra o agressor pela ofensa a um de seus componentes o que servia como justiça e resposta ao lesado. Seguiu-se a isso a vingança privada alicerçada com a Lei de Talião, cuja máxima se resumia ao “olho por olho, dente por dente”, em que se punia o ofensor com a mesma ofensa que havia praticado ao ofendido, mas em tese, pois a punição acabava sendo aplicada conforme a condição social do ofensor e do ofendido (CAVALIERI FILHO, 2016).

Após Talião, surge a Lei das XII Tábuas, que se firmou como uma das primeiras leis que prezava a isonomia de direitos, ao contrário do que ocorria até então, quando se levava em conta classe social. A partir desse momento, a

Lei das XII Tábuas tornou a punição em pecúnia, mas ainda deixava à desejar haja vista que os valores ainda herdavam resquícios de vingança (CAVALIERI FILHO, 2016).

A partir desse quadro de profusão de danos e abusos decorrentes do poder patronal, a presente obra colima contribuir na formulação de uma teoria crítica da responsabilidade civil proveniente da (in) execução das obrigações do contrato de trabalho. Antes (e junto) disso, faz-se mister analisar a norma posta em sua dimensão dogmática (ALMEIDA, 2014).

José Dallegre Neto (2017), explica que, ao se pensar em responsabilidade civil, a referência que se faz é à reparação de um dano. Sem que haja um dano não surge o dever de indenizar. O dever de reparar já estava presente no Direito Romano, com a máxima *neminem laedere ou alterum nonm laedere*, consubstanciada na ideia de que todos são livres para tomar decisões, mas que algumas delas são lesivas aos outros e, uma vez praticadas, as consequências devem ser reparadas.

A responsabilidade civil pode ser entendida como a responsabilidade do agente que negligenciou uma obrigação que assumira e não o fez, restando indenizar alguém por perdas e danos aquele a quem foi vítima de sua negligência, omissão, ou intenção dolosa ou culposa. Também pode ser entendida a responsabilidade civil como sendo a obrigação de reparar o dano que uma pessoa causou a outrem (SANTOS 2012).

Com a responsabilidade civil objetiva, passou-se a exigir da vítima apenas os elementos nexos causal e dano, medida que facilitou deveras a prova. Nesse contexto, surgiu, no final do século XIX, a teoria do risco, a qual defende que os danos causados a outrem devem ser arcados por quem cria o risco. A partir dessa teoria, originaram-se diversas concepções acerca do risco, as quais já tiveram sua aplicação defendida na seara laboral, a saber, do risco-proveito, do risco criado, do risco profissional e do risco integral (CAVALIERI FILHO, 2016).

Nas palavras de De Placito e Silva (2014, p. 235), a responsabilidade civil é:

“Dever jurídico, em que se coloca a pessoa, seja em virtude de contrato, seja em face de fato ou omissão, que lhe seja imputado, para satisfazer a prestação convencionada ou para suportar as

sanções legais, que lhe são impostas. Onde quer, portanto, que haja obrigação de fazer, dar ou não fazer alguma coisa, de ressarcir danos, de suportar sanções legais ou penalidades, há a responsabilidade, em virtude da qual se exige a satisfação ou o cumprimento da obrigação ou da sanção”.

No entendimento de Maria Helena Diniz (2015 p. 12):

“é a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva), ou, ainda, de simples imposição legal (responsabilidade objetiva)”.

Da preocupação em verificar a aplicabilidade da responsabilidade civil objetiva às relações trabalhistas, surgiu o interesse em pesquisar os casos de responsabilidade civil objetiva nas relações trabalhistas. Quanto à metodologia aplicada, o método de abordagem será o dedutivo, partindo-se de uma visão geral da responsabilidade civil objetiva para a análise específica dos casos em que esta se aplica na seara laboral; já o método de interpretação jurídica será o sistemático, tendo em vista a necessidade de entender o Direito como um sistema ordenado, onde as leis se complementam e se inter-relacionam. A técnica adotada, por sua vez, será o estudo das fontes legais, especificamente o Código Civil e a Consolidação das Leis do Trabalho, e da jurisprudência (ALMEIDA, 2014).

Adentrando a Consolidação das Leis Trabalhista, o artigo 2º, fala do risco do empregador:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Assim inferimos que está presente a responsabilidade objetiva defendida no artigo 2º da legislação trabalhista. Neste horizonte também já decidido no Superior Tribunal Federal, através da súmula 341:

“É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.”

E ainda, subsidiariamente, o Artigo 927 do Código Civil que observa a responsabilidade civil objetiva quando a atividade em se implica em risco às pessoas. Não bastasse, há o artigo 19 da Lei n. 8213/91:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa 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.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Temos que a Emenda Constitucional nº 45/04 incumbiu para a esfera trabalhista ações que sejam originadas de uma forma geral, da relação laboral.

Assim, com a emenda, hoje se ampliou a competência da Justiça do Trabalho, pois até então, o dano moral, era tratado no Código Civil. Hoje, ao contrário, se, por exemplo, o empregador realizar anotações difamatórias na CTPS, bem como o assédio moral, caberá em ambos os casos, pedido de indenização por dano moral, no âmbito da Justiça do Trabalho (MELO, 2017).

Portanto, ao analisarmos de forma geral, portanto, a responsabilidade civil denota conduta humana, nexos causal, culpa e dano. Ademais, não se pode olvidar que o princípio norteador do Direito do Trabalho, a saber, o princípio da proteção, traz como subprincípio a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, ainda que hierarquicamente inferior. Assim, também por esse meio, chega-se à conclusão de que, no caso em tela, entre a Constituição Federal e o Código Civil, é o último que deve ser aplicado, pois

traz norma que favorece o empregado, visto que não exige a prova da culpa do empregador (SANTOS, 2012).

Vê-se que ao olharmos além do horizonte podemos inferir que ao adotar a responsabilidade civil na esfera trabalhista, em muito vem contribuindo na melhora das condições de trabalho oferecidas pela empresa empregadora aos seus subordinados.

Por fim, em sentido amplo, relação jurídica é qualquer relação da vida social capaz de produzir efeitos jurídicos e, portanto, regulamentada pelo Direito. Em sentido estrito, relação jurídica é “a relação da vida social disciplinada pelo Direito, mediante atribuição a uma pessoa de um direito subjetivo e a imposição à outra pessoa de um dever jurídico ou de uma sujeição”. A relação de emprego é, pois, um exemplo de relação jurídica existente entre o empregador que impõe ao empregado o dever de trabalhar de forma pessoal e subordinada.

3. FATOR HISTÓRICO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Após uma imersão no estudo da responsabilidade civil e a sua aplicabilidade, destaca-se agora o fator histórico, em especial, o dano extrapatrimonial e prossegue-se no presente capítulo, a uma análise aprofundada acerca do dano extrapatrimonial no Direito do Trabalho. Os danos morais, estéticos e existenciais provenientes da doutrina civilista são cada vez mais observados na seara trabalhista, conforme será adiante exemplificado. (CAHALI, 2015).

O dano moral é usualmente visto na Justiça do Trabalho através do assédio moral, caracterizado por Bomfim Cassar (2015) como “condutas abusivas praticadas pelo empregador, direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal ao empregado, que aferem seu estado psicológico”.

Atualmente, no Direito brasileiro, em geral, os danos patrimoniais são designados como danos materiais e os extrapatrimoniais como danos morais. Isso acaba por gerar graves prejuízos ao demandante da ação, pois, ao solicitar reparação apenas por danos morais, exclui-se a oportunidade de reparar danos psíquico-emocionais patológicos que, por vezes, não são nem conhecidos pelos profissionais do Direito. A predominância dos pedidos de reparação por danos morais se dá por desconhecimento da forma geral e de seus conceitos corretos, sobretudo por grande preconceito ainda existente perante às questões psicoemocionais. (SILVA, 2017).

Como vivemos em uma sociedade que privilegia o outro, seu olhar e a competição com este, dizer que um sofrimento emocional causado ou gerado pelo fato lesionado por este outro para o qual se deve sempre estar “mister”, é humilhante para os padrões sociais atuais. Por todo o exposto, é muito mais fácil citar sofrimento como constrangimento social do que emocional. Esses conceitos hipócritas e preconceituosos estão aos poucos sendo desmistificados pela conceituação correta que mostra a dinâmica do sujeito como ser existente na vida e na dor. (REIS, 2013).

No mesmo sentido, Resende (2016) define o assédio moral como “a prática de perseguição insistente (constante) a um empregado, ou um grupo deles, com vistas à humilhação, constrangimento e isolamento do grupo,

prática esta que provoca danos à saúde física e psicológica do trabalhador, ferindo sua dignidade”.

Para além de profundas alterações em diversos direitos laborais conquistados após décadas de amadurecimento do Direito do Trabalho no Brasil, a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe também mudanças relacionadas à reparação de danos. A atualidade das modificações trazidas pela Reforma Trabalhista e a relevância dos danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho, notadamente por ser tema de interesse da maioria proletária brasileira. Assim, partindo dos conceitos gerais de Reparação Civil por dano extrapatrimonial, sua evolução histórica e sua aplicabilidade no Direito do Trabalho, para, a partir daí, serem analisadas as controvérsias e inconstitucionalidades das normas presentes no Título II-A da CLT, provenientes da Lei 13.467/2017. (BRASIL, 2018).

Com isso, a identificação de danos não patrimoniais não é recente no Direito do Trabalho. Há muito já se preocupa com a reparação de danos que não são monetariamente mensuráveis, tanto na doutrina civilista, quanto na seara trabalhista. Há, inclusive, variedade de nomenclaturas em relação a esses danos e certa divergência a respeito do significado de cada uma delas, a exemplo da existência das expressões: dano extrapatrimonial, dano moral, dano à pessoa, dano estético, dano existencial. (RESENDE, 2016).

No entanto, todas elas parecem ter um denominador comum: são fundadas no "princípio da centralidade da pessoa humana na ordem social, econômica e jurídica, com os seus diversos princípios correlatos, capitaneados pelo princípio da dignidade da pessoa humana", expressamente consignado no artigo 1º da Constituição Federal de 1988.

Dentre os grandes destaques da legislação reformista, encontra-se a positivação, no texto da CLT, de regras referentes ao dano extrapatrimonial. Segundo o próprio legislador, “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” (art. 223-B). Logo após vigência da Lei 13.467/2017, foi publicada a Medida Provisória 808/2017 que trouxe algumas alterações bastante expressivas em relação ao dano extrapatrimonial, especialmente quanto à base de cálculo a ser utilizada para definir o valor da indenização devida. Porém, a mencionada

MP perdeu validade em abril do mesmo ano, fazendo com que fossem retomadas as regras implementadas pela Lei 13.467/2017.

O art. 223-C, referente ao rol de bens juridicamente tutelados e inerentes à pessoa física, a saber: honra imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, saúde, lazer e integridade física.

Para a pessoa jurídica, os bens a serem juridicamente tutelados são, nos termos do 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. Assim, pode-se afirmar que haverá dano de natureza extrapatrimonial quando os valores e direitos inerentes à pessoa natural e à pessoa jurídica forem violados, lhes causando dor moral ou existencial. (SANTOS, 2017).

É certo que a honra, dignidade, intimidade, vida privada de um ser humano não tem preço, que só as coisas têm preços, como já dizia Kant, pois a pessoa é um ser único, insubstituível, feito à imagem e semelhança de Deus, daí sua dupla natureza jurídica, um material e outra imaterial ou extrapatrimonial. (OIT, 2018).

Porém, quando ocorre um vilipêndio a esta especial natureza do ser humano, que deveria ser indevassável, por ato ilícito ou abusivo por outrem e a devida reparação se faz necessária, havendo a movimentação da máquina judiciária neste sentido, não será permitido ao julgador deixar de se pronunciar a respeito (princípio do *non liquet*), na fixação da justa reparação. (REYS, 2016).

Sobre a positivação do dano extrapatrimonial, Silva (2017) destaca o que merece ser frisado sob as seguintes regras:

- responsáveis pelo dano: aqueles que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão;
- o reconhecimento e regulamentação do dano extrapatrimonial não exclui a possibilidade de condenação por danos materiais, podendo os pedidos serem feitos de forma cumulativa, cabendo ao juiz, na decisão, especificar valores devidos em relação a cada um;

- os lucros cessantes e os danos emergentes integram o conjunto de danos materiais (perdas e danos) e o valor que lhes seja atribuído não interfere no valor do dano extrapatrimonial.

A possibilidade de se reconhecer valores distintos, a título de perdas e danos extrapatrimoniais se justifica pelo fato de os bens jurídicos tutelados serem diversos.

Portanto, é neste sentido que, em nome dos princípios mais elevados emanados da Constituição Federal de 1988, entre eles a isonomia, a segurança jurídica, bem como a previsibilidade das decisões judiciais, de modo a se evitar decisões colidentes, conflitantes ou contraditórias, consideramos de bom alvitre estabelecer critérios de modo a parametrizar os valores das reparações por dano extrapatrimonial, mas sempre deixando ao livre arbítrio do magistrado, para que, dentro de seu juízo de ponderação, fixe a justa indenização ao caso concreto que se lhe apresente. (NASCIMENTO, 2009).

Outro grande ponto que merece destaque foi a tentativa de quantificação do valor a ser pago a título de indenização, limitando a arbitrariedade do magistrado que definia, de acordo com as particulares de cada caso analisado, o valor devido. Embora não possa o magistrado definir o valor da indenização, cabe a ele definir o “grau” ou natureza da ofensa. Para tanto, deverá considerar, de acordo com art. 223-G, da CLT (REYS, 2016):

- a natureza do bem jurídico tutelado;
- a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- a possibilidade de superação física ou psicológica;
- os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- o grau de dolo ou culpa;
- a ocorrência de retratação espontânea;
- o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- o perdão, tácito ou expresso;
- a situação social e econômica das partes envolvidas;
- o grau de publicidade da ofensa.

A partir destes critérios, o ofensa pode ser caracterizada como sendo de natureza leve, média, grave e gravíssima. O legislador reformista definiu, na quantificação do valor da indenização, fato que, por si só, já é suficiente para levantar inúmeras discussões, definiu como base de cálculo o último salário contratual do ofendido. (MORAES, 2008).

O legislador inicia o regramento do instituto do dano não patrimonial, ou moral, limitando as hipóteses de incidência apenas às elencadas neste título, o que não se coaduna com a própria realidade dos fatos, haja vista a dinâmica da sociedade moderna. A rigor, a norma acima se apresenta como **numerus clausus** (O termo *Numerus Clausus* deriva do latim e, em uma tradução literal, significa números fechados. Tal vocábulo é utilizado para designar um rol taxativo.), e não **numerus apertus** (É um termo jurídico usado para se referir ao "rol" de interpretação de uma lei. Isto é, quando uma lei é considerada "numerus apertus" ela pode ser entendida a partir de uma perspectiva mais ampla - considerando a validade de situações análogas àquela descrita por ela.), como deveria ser. (REYS, 2015).

O Código Napoleônico de 1804, na França, considerado um dos mais avançados na época, caminhou na mesma vertente, ao considerar que seus artigos poderiam enquadrar todos os fatos sociais da época, ou seja, fazer a subsunção do fato à norma, fenômeno que ficou conhecido como dogma da completude do ordenamento jurídico civilista. Porém, o caminhar da sociedade veio mostrar em pouco tempo após a sua promulgação que enquanto a lei é petrificada e estática os fatos sociais são dinâmicos e no evolver das relações humanas criam novos fatos e novas situações que passam a não ser albergado pelo direito posto ou pré-existente na norma cristalizada. (SILVA, 2016).

Vale destacar que, embora o magistrado tenha uma certa liberdade para definir a gravidade do dano, ele está condicionado à aplicação da base de cálculo definida pelo legislador reformista: salário contratual do ofendido. Será esta mesma base de cálculo se o agressor for o empregado. Dessa forma, a quantificação do dano extrapatrimonial, considerando a gravidade da ofensa, foi assim definida (MPT, 2016):

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

- ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Quanto à ofensa à pessoa jurídica, merece destaque o parágrafo segundo, do art. 223-G, da CLT:

§ 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.

O objetivo do legislador reformista foi, diante de um cenário de distorções decisórias em relação ao valor indenizatório, tentar delimitá-lo para que, assim, exista uma proporcionalidade e equilíbrio no exercício da atividade jurisdicional ao retirar do magistrado a liberdade de o definir. (DELGADO, 2017).

A segurança jurídica que tanto se defende não se constrói a partir do enrijecimento legislativo e quantitativo para mensuração de valor indenizatório, mas pelo respeito à constante relação de simbiose que existe entre Direito e Sociedade. Ambos caminham de mãos dadas, em um sucessivo processo de (in) evolução. Neste processo, cabe aos magistrados adequarem o direito positivado aos valores que integram os pilares do Estado Democrático de Direito, previstos no art. 1º, da CR/88, e promover políticas a partir das quais ter-se-á a o respeito ao trabalho enquanto direito social. (MARTINS, 2018).

Na sociedade dinâmica, reurbanizada, globalizada, consumista, politizada e altamente cibernética em que vivemos, não há possibilidade de estancar ou de represar a ocorrência de um instituto tão amplo como o dano não patrimonial. Portanto, entendemos que uma legislação, por mais avançada e moderna que seja não tem o condão de albergar todos os casos de incidência na contemporaneidade, como se extrai do dispositivo legal acima mencionado. (RESENDE, 2016).

Além disso, em sua evolução, a sublimidade e nobreza do instituto do dano extrapatrimonial, longe de levar à sua banalização, como muitos já quiseram fazer crer, cada nova hipótese de ocorrência ou novidade jurídica o enobrece, pois é produto do desenvolvimento do próprio espírito humano. Isto provém exatamente do fato de que o dano moral segue a mesma trajetória do ser humano, pois um é corolário do outro. (OIT. 2018).

Dentro deste contexto, entendemos que não há como limitar ou restringir a aplicação deste instituto do dano extrapatrimonial a apenas aos casos especificados neste estreito limite legal, como dispõe este novel artigo (MPT, 2016).

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.

Este artigo além de trazer um conceito de dano moral limita sua ocorrência apenas aos titulares do direito material à reparação, o que refogue à realidade dos fatos. Muitas vezes os titulares do dano não patrimonial ultrapassam a pessoa do trabalhador, para atingir seus familiares mais próximos, situação que não se confunde com o dano indireto ou por ricochete.

O arbitramento da indenização por dano moral deve considerar a gravidade do dano e a dimensão dos prejuízos sofridos, a capacidade patrimonial dos ofensores, o princípio da razoabilidade e o caráter pedagógico da medida (arts. 5º, V e X da CF/88 e arts. 12, 186, 187 e 944, do Código Civil Brasileiro).

Sem dúvidas que a reparação pecuniária do dano moral deverá ser pautada pela força criativa da doutrina e da jurisprudência, devendo o magistrado, diante do caso concreto, considerar, em linhas objetivas, todos os detalhes e aspectos, às vezes colocando-se no lugar do lesante e do lesado, para fazer a subsunção do caso concreto à norma legal. Postando-se muitas vezes como se psicólogo fosse, para fixar a indenização que se afigure mais justa no caso concreto. (SILVA, 2017).

Embora o Superior Tribunal de Justiça, pela Súmula nº 281 tenha fixado o entendimento no sentido de que: “A indenização por dano moral não está

sujeita a tarifação prevista na Lei de Imprensa“, cremos que o estabelecimento de critérios objetivos, como ora proposto pela Lei da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) promoverá uma parametrização do valor da reparação na atuação dos magistrados e aplicadores do direito.

Portanto, deixando clara a imaturidade com que algumas das novas regras foram implementadas, o art. 223-G se apresenta em nítida afronta à CR/88, na medida em que não garante a isonomia e limita a atividade do magistrado, pois os critérios subjetivos far-se-ão presentes no escalonamento do dano (leve, médio, grave, gravíssimo). Ainda, não servirá para indenizar aquilo que é, por sua natureza, não indenizável. (DELGADO, 2018).

Para finalizar, a regulamentação do dano extramatrimonial não prejudica a Súmula 392, do TST, que, em consonância com o art. 114, da CR/88, reconhece como sendo da Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, mesmo que ajuizadas por dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.

4. DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO

O dano extrapatrimonial foi incluído na CLT por meio da lei 13.467 de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista. De acordo com o dispositivo, o dano extrapatrimonial é causado pela ação ou omissão que ofenda o empregado, moral ou existencialmente. Isso engloba também casos de agressão a intimidade ou a vida privada do profissional. Ações vexatórias contra a imagem, autoestima, sexualidade, saúde e lazer também podem causar o dano extrapatrimonial. (BARROS, 2010).

De acordo com o artigo 223-E da CLT *“são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão”*.

Segundo o artigo 186 do Código Civil, caso haja o cometimento do ato ilícito que venha ocasionar dano à dignidade da pessoa e que tenha sido provado o nexo de causalidade, desta forma, portanto, se faz necessário a indenização: “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” (BRASIL, 2002).

A identificação de danos não patrimoniais não é recente no Direito do Trabalho. Há muito já se preocupa com a reparação de danos que não são monetariamente mensuráveis, tanto na doutrina civilista, quanto na seara trabalhista. Há, inclusive, variedade de nomenclaturas em relação a esses danos e certa divergência a respeito do significado de cada uma delas, a exemplo da existência das expressões: dano extrapatrimonial, dano moral, dano à pessoa, dano estético, dano existencial. (CAVALCANTE, 2017).

A Reforma Trabalhista inaugurou título específico para disciplinar os danos extrapatrimoniais (isto é, as indenizações por danos patrimoniais não seguem esta nova regra, estando fora da tarifação proposta pela Reforma), com início no artigo 223-A e final no artigo 223-G. Cumpre, neste ponto, analisar artigo a artigo. (BRASIL, 2016).

O artigo 223-A inicia a regulamentação dos danos extrapatrimoniais com a disposição segundo a qual “aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos

deste Título”, buscando afastar qualquer outra norma referente ao tema. Contudo, como adverte Silva (2014), “a promessa é difícilima [...] haja vista a imprevisibilidade das condutas sociais, a vastidão da criatividade humana, para não dizer da perversão humana”. Fica evidente a tentativa de isolar a nova regência normativa inserida no Título II-A da CLT do conjunto jurídico geral que a envolve. Esse conjunto geral envolvente é formado, conforme se sabe, pela Constituição da República, pelos diplomas internacionais de direitos humanos, econômicos, sociais e culturais, inclusive trabalhistas, vigorantes no Brasil (cujas normas ostentam status supra legal, lembre-se), além dos diplomas normativos externos à Consolidação das Leis do Trabalho, tal como, ilustrativamente, o Código Civil Brasileiro.

Corroborando com os entendimentos apresentados acima, entende-se que a CLT não pode suprimir normas hierarquicamente superiores (algumas das quais potencialmente mais benéficas ao trabalhador, reforçando o princípio da proteção e o subprincípio da norma mais favorável). Este entendimento, inclusive, foi consubstanciado em enunciado (enunciado nº18) aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, conforme segue: Dano Extrapatrimonial de exclusividade de critérios: aplicação exclusiva dos novos dispositivos do título II-A da CLT à reparação de danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho: inconstitucionalidade. a esfera moral das pessoas humanas é conteúdo do valor dignidade humana (Art. 1º, III, da CF) e, como tal, não pode sofrer restrição à reparação ampla e integral quando violada, sendo dever do estado a respectiva tutela na ocorrência de ilicitudes causadoras de danos extrapatrimoniais nas relações laborais. Devem ser aplicadas todas as normas existentes no ordenamento jurídico que possam imprimir, no caso concreto, a máxima efetividade constitucional ao princípio da dignidade da pessoa humana (Art. 5º, V e X, da CF). A interpretação literal do Art. 223-A da CLT resultaria em tratamento discriminatório injusto às pessoas inseridas na relação laboral, com inconstitucionalidade por ofensa aos Arts. 1º, III; 3º, IV; 5º, *caput e incisos V e X* e 7º, *caput*, todas da Constituição Federal. (BRASIL, 2013).

O artigo 223-B dispõe que “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”. Tal

dispositivo reafirma a possibilidade do dano extrapatrimonial regulamentado pela Reforma poder referir-se tanto à pessoa física, quanto jurídica; reconhece expressamente o dano existencial criação da doutrina e jurisprudência, que, até então, não tinha guarida legal; e dispõe que a titularidade do direito à reparação do dano extrapatrimonial é da pessoa ofendida, desconsiderando os casos de morte do trabalhador, em que, a família exercerá tal titularidade; e de danos transgeracionais, que poderão ser evidenciados no futuro. (BRASIL, 2013).

No tocante aos casos de morte, há sugestão interpretativa aprovada na supracitada Jornada, sob a égide do enunciado nº20, segundo o qual Dano Extrapatrimonial de Limites e Outros Aspectos: danos extrapatrimoniais. O artigo 223-b da CLT, inserido pela lei 13.467, não exclui a reparação de danos sofridos por terceiros (danos em ricochete), bem como a de danos extrapatrimoniais ou morais coletivos, aplicando-se, quanto a estes, as disposições previstas na lei 7.437/1985 e no título III do código de defesa do consumidor.

O artigo 223-C dispõe que *“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”, tentando estabelecer um rol de bens tutelados e, conseqüentemente, as hipóteses que ensejarão o dano extrapatrimonial. No entanto, basta voltar os olhos à Constituição Federal para lembrar que o diploma constitucional veda “quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, IV, CF), e não apenas aquelas indicadas pela Reforma Trabalhista. Ademais, como já foi dito anteriormente, a criatividade humana e as inovações sociais não têm limites, sendo arriscado e falho quere estabelecer um rol taxativo para tal questão. Assim, entende-se que o rol indicado neste artigo se trata de rol meramente exemplificativo.*

No mesmo sentido segue enunciado nº19 aprovado na Jornada referida acima, segundo o qual os Danos Extrapatrimoniais Limites: é de natureza exemplificativa a enumeração dos direitos personalíssimos dos trabalhadores constante do novo artigo 223-c da CLT, considerando a plenitude da tutela jurídica à dignidade da pessoa humana, como assegurada pela Constituição Federal (Artigos 1º, III; 3º, IV, 5º, CAPUT, E §2º).

Vale mencionar que a MP 808 reconfigurou este dispositivo, promovendo certa ampliação, ao incluir os bens juridicamente tutelados seguintes: etnia, idade, nacionalidade, gênero e orientação sexual. De fato, a MP inseriu questões importantes, mas ainda assim subsiste a crítica no sentido de que não é possível ser taxativo sobre o tema. Ademais, lembre-se que a MP caducou e, portanto, válida é a redação original mais restritiva trazida pela Lei nº 13.467/2017.

No mesmo equívoco incorrer o artigo 223-D, ao limitar quais são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica, já que (novamente) não se pode prever todas as violações que ensejam o dano extrapatrimonial.

O artigo 223-E disciplina que “são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão”, o que poderia ser extraído do parágrafo único, do artigo 942 do Código Civil, segundo o qual “são solidariamente responsáveis com os autores os coautores e as pessoas designadas no art. 932”.

O artigo 223-F dispõe que

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.

Neste tocante, ao entender que a nova lei não deixa claro se o dano estético se enquadra (ou não) na abrangência do dano extrapatrimonial, Silva (2014) sugere a evocação da Súmula nº387 do STJ, segundo a qual “é lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral”, o que permitira a esse tipo de dano estar fora das garras da tarifação. Por fim, apresenta-se o último artigo que trata dos danos extrapatrimoniais e, também, o mais controvertido e criticado: o artigo 223-G, segundo o qual 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.*

Inicialmente, o dispositivo traz uma série de pontos que devem ser considerados pelo magistrado para apreciar o pedido, a fim de julgá-lo procedente ou improcedente. Caso julgue o pedido procedente, o magistrado passará, então, ao arbitramento do dano extrapatrimonial de acordo com os parâmetros estabelecidos na lei. Tais parâmetros classificam os danos em ofensas de natureza leve, média, grave ou gravíssima e, considerando tal classificação, fixa limites para a sua reparação. (SILVA, 2017).

A pura fixação de limites já seria preocupante, visto que a Constituição Federal, em seu artigo 5º, V, trata expressamente do princípio da proporcionalidade. Contudo, a Lei 13.467/2017 consegue ir além e estabelece como base para cálculo da indenização o salário contratual do trabalhador (seja ele o ofendido ou o ofensor). Tal parâmetro criará situações de tratamento desigual e discriminatório em relação àquele trabalhador de renda menor, podendo alcançar situações absurdas, como aquela em que dois trabalhadores perdem um braço, mas, aquele que tem um salário menor, receberá menos pelo seu braço perdido, enquanto que aquele que tem salário maior receberá mais.

Dada às inúmeras críticas suscitadas, a MP 808 tentou avançar neste tocante, alterando a base de cálculo de salário contratual para o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Contudo, a crítica a respeito do mecanismo de tarifação persiste mesmo diante da MP.

Ademais, tem-se que a MP perdeu sua validade, o que retorna à tarifação com base no salário do trabalhador. (DELGADO, 2017).

O §3º do artigo 223-G trata da reincidência, contudo limita tal possibilidade à identidade das partes, caso em que o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização. Pode até não ser impossível, mas é muito difícil que as mesmas partes recaiam na mesma prática pela segunda vez, até porque, provavelmente, quando o dano acontecer e for indenizado, a relação de emprego tenderá a terminar.

Tentando reparar algumas lacunas, a MP 808 editou a redação §3º e inseriu mais dois parágrafos:

§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.”

A MP tentou esclarecer alguns pontos sobre a reincidência e, finalmente, tocou na hipótese de morte. Contudo, dada a caducidade de tal Medida provisória, o artigo 223-G volta para a sua redação original, carregada de incongruências jurídicas e discriminação.

No entanto, todas elas parecem ter um denominador comum: são fundadas no “princípio da centralidade da pessoa humana na ordem social, econômica e jurídica, com os seus diversos princípios correlatos, capitaneados pelo princípio da dignidade da pessoa humana”, expressamente consignado no artigo 1º da Constituição Federal de 1988. (BRASIL, 2015).

Além disso, a reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do

mesmo ato lesivo. A legislação também estabelece que o dano extrapatrimonial possa ser causado por ofensas de natureza leve, média, grave ou gravíssima. O valor da indenização dependerá em qual dessas categorias a ofensa se enquadrará. O dano extrapatrimonial também pode ocorrer com empresas e ficam caracterizados pela ofensa à imagem, à marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência. (COSTA, 2014).

Para Henrique Correia o dano moral no Direito do Trabalho pode ocorrer de duas maneiras tais como envolvendo o acidente de trabalho e de situações que violem direitos da personalidade que são ofensa verbal, humilhação, assédio moral. (CORREIA, p.1092)

Para outros, a Lei nº 13.467/2017, a tratar de danos extrapatrimoniais, não ficou claro em que categoria se encaixará os danos estéticos, os quais, para além dos danos materiais e morais, configuram um “terceiro gênero indenizável segundo sólida jurisprudência do TST e STJ [...], o mais provável é que os danos estéticos estejam fora da tarificação e sejam passíveis de indenização em separado”.

Essa discussão a respeito do âmbito de abrangência do dano extrapatrimonial será especialmente importante para o Direito do Trabalho, já que tão frequente quanto o dano moral stricto sensu, tal como aquele decorrente da prática do assédio moral ou assédio sexual, é o dano estético decorrente de acidentes ou doenças decorrentes do exercício da atividade laboral. Vale mencionar que tocante ao dano existencial, embora seja passível de mesma discussão acerca da abrangência dos danos extrapatrimoniais, o artigo 223-B da Lei nº 13.467/2017 parece ter se antecipado ao dispor expressamente que “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica [...]”.

Há de se destacar também que, apesar de estar ligado à responsabilidade civil, existe a previsão do dano extrapatrimonial na Constituição Federal de 1988 no artigo 5º, V e X:

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, 1988).

O objetivo de muita gente é ter um bom emprego. Não sofrer nenhum tipo de perseguição enquanto exerce a profissão e o mais importante: se destacar na vida profissional. No entanto, algumas vezes a experiência no mercado de trabalho acaba não sendo tão boa assim. Muitos profissionais podem passar pelos mais variados tipos de problemas enquanto exercem o ofício. Em algumas situações, o empregado pode sofrer o chamado dano extrapatrimonial. (ELIAS, 2016).

No entendimento de Vólia Bomfim Cassar em relação ao dano moral, este, desde a Constituição Federal de 1988 não está intimamente ligado apenas ao sentimento de sofrimento, o Direito evoluiu com base na doutrina e jurisprudência que passou a entender que o dano moral abrange também quando houver a violação de direitos do indivíduo como a imagem, nome, voz, estética. Nesse sentido, não se aplica também a ideia que apenas a pessoa natural pode sofrer o dano moral, portanto, poderá sofrer a coletividade como a pessoa jurídica. (CASSAR, 2017, p.894).

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho, todos os dias pessoas morrem em consequência de acidentes de trabalho ou doenças relacionadas ao trabalho, correspondendo a mais de 2,78 milhões de mortes por ano. Além disso, cerca de 374 milhões de ferimentos e doenças não fatais relacionados ao trabalho são registradas a cada ano, muitos deles resultando em ausências prolongadas do trabalho, mutilação de milhares de trabalhadores, incapacitação para o trabalho, etc. (FONTES, 2009).

E, no Brasil, a tendência se repete: quarto lugar no ranking mundial de acidentes do trabalho, “o Brasil é hoje o país onde a cada 48 segundos acontecem um acidente de trabalho e a cada 3h38 um trabalhador perde a vida

pela falta de uma cultura de prevenção à saúde e à segurança do trabalho”¹¹, sem contar os acidentes e doenças subnotificados. (HONÓRIO, 2014).

Parte da doutrina entende que dano moral seria uma espécie de sinônimo de dano extrapatrimonial, outros afirmam ser gênero. A doutrina majoritária entende ser gênero, pois, de acordo com o texto constitucional, quando diz que há a existência de três formas de dano que são o material, moral e imagem. Portanto, dano moral se torna gênero, pois, são as suas espécies a honra e intimidade, imagem e a vida privada. (SANTOS, 2018).

Homero Silva entende que o dano extrapatrimonial só se aplica ao dano moral, portanto, segundo o entendimento do autor, o dano estático não se enquadra nos moldes da alteração realizada pela Reforma Trabalhista. (SILVA, 2017, p.59).

Já para Sergio Cavaliere Filho o dano moral é dividido entre moral e à imagem, portanto, o dano estético. (FILHO, 2004, p.95)

Nesta perspectiva, o artigo 223-D da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzido pela LEI n° 13.467/17, autoriza que seja reparado o dano causado que tratem sobre imagem, marca, nome, segredo empresarial, honra, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer, integridade física. (BRASIL, 2015).

Nesse mesmo sentido, com números alarmantes, estão os casos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. De acordo com uma pesquisa realizada pelo Datafolha, em que foram entrevistadas 1.427 brasileiras a partir dos 16 anos, cerca de 42% das mulheres já sofreram assédio sexual no trabalho. Tais dados corroboram com os altos índices de judicialização da questão: segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho, apenas nos meses de janeiro e fevereiro de 2017, as Varas do Trabalho de todo o território nacional receberam 22.574 novos casos que tratam do assédio moral, e 763 de assédio sexual. (DELGADO, 2017).

Todos esses acontecimentos, seja por falta de cuidados com a saúde, segurança e os equilíbrios labor-ambiental, sejam pela ação do assediador, são potencialmente causadores de danos patrimoniais e extrapatrimoniais, sendo este último aquele que mais interessa para este estudo. Assim, a atividade laboral que deveria servir para seu sustento e de sua família, sua realização pessoal, seu desenvolvimento intelectual, aprimoramento técnico acaba, por

muitas vezes, e adoecendo física e mentalmente o trabalhador. (JASLUK, 2018).

Com isso, reparar um dano sofrido por outrem não é tarefa simples. Quando se trata de danos extrapatrimoniais, que não são mensuráveis e nem quantificáveis, a tarefa se torna ainda mais árdua, especialmente porque, as características do caso concreto, bem como a dimensão de determinado dano sentido por um indivíduo é peculiar e pode variar de pessoa para pessoa, de acordo com sua repercussão pública, dentre outras variáveis. (LIMA, 2017).

Fato é que os danos extrapatrimoniais existem, são frequentemente objetos de pedidos de indenização e sua quantificação e conseqüentemente o arbitramento de uma reparação pecuniária acaba tendo de ser feita pelo Poder Judiciário. Em função dessa complexidade, bem como da multiplicidade de variáveis consideradas em cada arbitramento de reparação pecuniária geram indenizações com valores variados. (MANDALOZZO, 2016).

Fixando-se nisso e desprezando o princípio do livre convencimento do juiz e do princípio contido no inciso XXVIII do art. 7º da CF, que garante uma indenização ampla do dano extrapatrimonial, a Reforma Trabalhista adotou a estratégia da tarifação do dano extrapatrimonial, ou seja, estabeleceu faixas de valores que servirão de reparação do dano, impondo um limite pecuniário máximo para as reparações dos danos extrapatrimoniais. (BRASIL, 2015).

Em suma, pelo pressuposto legal, o dano extrapatrimonial decorre da ação ou da omissão do sujeito ativo que no exercício do ato ofende a integridade moral ou existencial do ofendido, seja pessoa natural ou pessoa jurídica, pois, assim determina o artigo 223-B da CLT “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”. (BRASIL, 1943).

Há de se destacar também a existência de nexo de causalidade, para que se tenha o direito à indenização. Portanto, se faz necessário a existência da relação da omissão, ou ação do empregador ou empregado e respectivamente o resultado danoso. (CORREIA, 2017 p.1096).

Ainda, no entendimento de Vólia Bomfim Cassar para que haja indenização ao dano os requisitos são “dano, ato ilícito, abusivo ou atividade de risco e nexo causal”. Nesse sentido, portanto, “o dano é o fato gerador da

responsabilidade de pagamento de indenização ou de reparação. Pode haver responsabilidade sem culpa, mas não pode haver responsabilidade sem dano”. (CASSAR, 2017, p.872)

Dando continuidade, ato ilícito é praticado por aquele que não observou os pressupostos legais, ou que por ação ou omissão, e acima de tudo através da negligência ou imprudência acabar por violar direitos, causando dano a terceiros, assim é o entendimento do art. 186 do Código Civil de 2002. Poderá cometer ato ilícito, também o sujeito que detém determinado direito, e ao exercê-lo, excedendo seus limites legais também comete ato ilícito, conforme artigo 187 do Código Civil de 2002. Pode-se citar como exemplo o direito do empregado em não desejar mais os serviços de determinado empregado, entretanto, o empregado o demite sem justa causa, desse modo, não fazendo jus ao direito do empregado sobre a rescisão de contrato, ora, o exercício do direito do empregador, de demitir a qualquer momento um funcionário gera um dano ao empregado, pois, a renda advinda do serviço prestado caracteriza uma forma de sobrevivência para o funcionário. Portanto, se faz necessário o pagamento dos devidos direitos pelo dano causado. (MANUS, 2017).

Há de se observar que a Reforma Trabalhista trouxe mudanças polêmicas para o Direito do Trabalho. De certa forma, algumas alterações acabaram por desproteger a parte hipossuficiente da relação, ou seja, a parte que mais deveria ter proteção do Estado. (ROMAR, 2014).

Não se deve impor um limite ao aplicar tal dispositivo ao(s) empregado(s), pois, neste aspecto, vale trazer o entendimento de Cláudia Honório e Fabrício Gonçalves de Oliveira, que afirma:

Passa a ser plenamente possível que os envolvidos em um mesmo fato danoso recebam valores diferentes de indenização, mesmo tendo sofrido idênticos prejuízos, instituindo expressamente tratamentos diferenciados de acordo com a condição da pessoa naquela determinada situação. (Honório; Oliveira, 2017, S/P).

É certo que o Direito do Trabalho surgiu com o objetivo de proteger os empregados, sempre buscando melhores condições de trabalho, salários mais justos, interpretações benéficas. Corroboram para tal fim a edição de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais pelo Poder Judiciário que uniformizam a aplicação da lei ao caso concreto. (LISBOA, 2018).

As proteções ao trabalhador eram de tamanha importância que até mesmo a Constituição Federal poderia ter sua aplicabilidade afastada, caso outra norma que trate do mesmo assunto trouxesse um benefício melhor que a do texto constitucional. Assim, descrevia o princípio da norma mais favorável do Direito do Trabalho. Este princípio acabou perdendo sua verdadeira essência com a promulgação da Lei nº 13.467, pois acabou por implicar em uma limitação do mesmo. (SARAIVA, 2014).

Como se não bastasse, a Lei nº 13.467 criou uma verdadeira afronta ao sistema normativo, com a inserção do capítulo que trata do Dano Extrapatrimonial. O empregado não pode ser submetido a tais preceitos elencados no artigo 223-G, dado ao fato de se tratar de diferenciação de pessoas na relação de trabalho. O salário não pode ser usado como parâmetro de indenização. Os envolvidos podem possuir uma discrepância assustadoramente distinta quando se trata de cargos diferentes. Não há que se falar em impor limite para que um trabalhador receba a indenização do dano causado. (MTP, 2014).

Não restam dúvidas da inconstitucionalidade de tal dispositivo, haja vista que não respeita a dignidade da pessoa humana, uma vez que o cálculo se dava conforme o teto estabelecido pela Previdência Social, sendo este valor concedido a todos, não sendo levada em conta sua posição social, com a alteração o cálculo evidentemente leva em conta a posição social do empregado. Portanto, deve tal dispositivo ser considerado inconstitucional. Assim, cabe ao magistrado analisar o caso concreto e aplicar a indenização conforme o dano, sem utilizar o contracheque como parâmetro de satisfação. (TRINDADE, 2018).

A Lei nº 13.467/2017, embora tenha se preocupado em criar espaço próprio no âmbito da CLT para tratar dos danos extrapatrimoniais, parece não ter tido a mesma preocupação em estabelecer critérios justos, razoáveis, proporcionais e minimamente suficientes para a efetiva reparação do dano extrapatrimonial.

Pelo contrário, trouxe parâmetros questionáveis, inconstitucionais – os quais já foram alvo, inclusive, de Ação Direta de Inconstitucionalidade ajuizada pela Associação Nacional dos Magistrados-ANAMATRA (em face dos incisos I, II, III e IV do § 1º do art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-

Lei nº 5.452/1943), com a redação que lhe foi dada pelo art. 1º da Lei nº 13.467, de 13/7/2017, e modificada pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 14/11/2017), que mais discriminam do que reparam, indo na contramão dos valores e princípios constitucionais e de toda a normativa internacional a respeito dos direitos humanos e direitos laborais, especialmente no tocante à não discriminação e promoção da igualdade. Ademais, revolveu de tempos antigos, noções semelhantes às encontradas no longínquo Código de Hamurabi e nas suas indenizações por ciclos, em que se diferenciava a pena para determinado delito em função de sua posição hierárquica na sociedade.

Nesse sentido, não há como entender avançada ou modernizante, uma legislação que tarifa e limita danos não mensuráveis, que despreza os princípios da igualdade e da proporcionalidade e que faz a legislação trabalhista retroceder por séculos.

5. TARIFAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O mecanismo da tarificação dos danos extrapatrimoniais não é recente: “o intento de fixar parâmetros menos abstratos para a quantificação da indenização decorrente de danos extrapatrimoniais jamais adentrou o universo do esquecimento, encontrando motivações, sobretudo, na segurança jurídica do instituto”. (VIANA, 2013).

Nessas idas e vindas a respeito da possibilidade de tarificação do dano extrapatrimonial, vale mencionar a Lei de Imprensa (Lei nº 5.250/1967), que impunha uma limitação ao Poder Judiciário, por meio de uma tarificação, para a fixação das indenizações por dano moral, decorrente de ofensa à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas. Tendo apreciado a constitucionalidade de tal dispositivo, o Supremo Tribunal Federal considerou que a Constituição Federal de 1988 garantiu à reparação do dano moral tratamento especial pelos incisos V e X do artigo 5º, indicando que a indenização decorrente desse tipo de dano fosse a mais ampla possível. Seguiu nesse sentido, a Súmula nº 281 do Superior Tribunal de Justiça, segundo a qual “a indenização por dano moral não está sujeita à tarificação prevista na Lei de Imprensa”.

A teoria da tarificação dos danos morais impõe, como dito, mediante edição de legislação específica, a criação de bases fixas ou limites mínimos e máximos aos valores indenizatórios. Os argumentos usualmente utilizados para defesa desta teoria são (I) uma maior adequação da compensação, (II) maior clareza e (III) uniformidade dentre as decisões. (SILVA, 2017).

A Reforma Trabalhista trouxe esta polêmica novamente para o Brasil ao sustentar que a indenização a ser paga a cada um dos ofendidos será fixada entre o mínimo de até três vezes o último salário contratual do ofendido - para as ofensas de natureza leve, até o valor máximo de cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido - nos casos de natureza gravíssima; precificando, portanto, até mesmo a morte de um trabalhador, não importa em que condições, a este raso limite estabelecido pela nova lei. (SILVA, 2017).

Ainda assim, em 2017, a Reforma Trabalhista revolveu o mecanismo da tarificação dos danos extrapatrimoniais (para pessoa física e pessoa jurídica) em seu artigo 223-G, §1º e 2º, estabelecendo que, caso o Pedido de indenização

seja julgado procedente, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros:

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.

Nesse sentido, a Reforma não só apostou na tarifação dos danos extrapatrimoniais como o fez com base no salário contratual do trabalhador, acarretando que aquele que ganha menos, se sofrer um mesmo dano que outro trabalhador que ganha mais, receberá menos por esse dano somente porque sua renda é menor. Nessa linha, será possível pensar que o sofrimento daquele trabalhador de baixa renda tem menos valor do que o sofrimento daquele que tem renda maior: discriminação evidente com base no salário e, ainda por cima, protegida pela lei. (OLIVEIRA, 2017).

Tal base de cálculo da indenização (salário contratual) estabelecida pela Lei nº 13.467/2017 sofreu modificações pela Medida Provisória (MP) nº 808/2017, que mudou o parâmetro para o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Se tal mudança, por um lado, melhorou a situação do trabalhador de baixa renda e, de certa forma, resolveu o aspecto discriminatório, por outro manteve o tabelamento da reparação, sem considerar a diversidade de danos extrapatrimoniais e sua extensão existente. (COSTA, 2018).

Contudo, a MP seguiu firmemente sua característica de provisoriedade, não foi convertida em lei e tampouco seus efeitos pósteros foram regulados por decreto legislativo, deixando ainda incongruências e perguntas sem respostas, inclusive em relação aos danos extrapatrimoniais. (LIMA, 2017).

Muito se lutou e ainda se luta para que os direitos e garantias previstos em nossa Constituição Federal sejam respeitados, incluindo neste o direito à igualdade. Porém, com o novo dispositivo de lei, não há que se falar em igualdade, vez que agora a reparação do dano extrapatrimonial tem como teto o valor da remuneração salarial do empregado. Com a Reforma Trabalhista, agora é possível que trabalhadores envolvidos em um mesmo fato danoso, tendo sofrido idênticos prejuízos, recebam valores indenizáveis diferentes, eis que o parâmetro para a reparação do dano, como já salientado, será o salário contratual de cada um. (LUCA, 2018).

Anterior a Lei nº 13.467/2017, o que prevalecia era a tese do arbitramento, onde não havia parâmetros nem limites legais definidos sobre o valor indenizatório decorrente do dano extrapatrimonial, uma vez que o mesmo não tem medida pecuniária (CASSAR, 2017, p. 921).

Há doutrinadores que entendem que a indenização do dano moral tem caráter apenas punitivo, outros entendem que a natureza da indenização pelo dano moral seria de satisfação do ofendido, qual seja, reparar o dano e, tem ainda aqueles que entendem que a natureza da indenização decorrente do dano moral seria a de punição educativa ao agressor, para assim tentar inibir a repetição do mesmo ato no futuro e também de caráter de compensação (CASSAR, 2017, p. 922-923).

Assim, adotou-se o entendimento de que a reparação do dano tem como condão punir o agressor, para tentar demover o ofensor a continuar praticando atos danosos, prevenindo que novos atos ocorram, bem como uma compensação ao abalo moral sofrido pelo ofendido. Seria uma compensação, porquanto não há a possibilidade de as partes voltarem ao status quo ante, ou seja, aquele dano sofrido não pode ser apagado da memória da vítima, quando, por exemplo, o dano trata-se de um abalo a sua honra. (FREDIANE, 2011).

Lima (2002, p. 11) corrobora dizendo que “Assim, muito embora seja de grande dificuldade atribuir um valor econômico para sentimentos indesejados e

experimentados pela pessoa, a verdade é que a compensação pecuniária, de alguma forma, serve para minimizar a dor sofrida pela vítima e, de outro lado, para punir o ofensor”.

No tocante ao valor indenizatório, anterior a Reforma Trabalhista, o mesmo era arbitrado em consonância com o princípio da razoabilidade, a condição financeira do ofensor, a condição financeira do ofendido e também a gravidade do dano (MEDEIROS, 2017, p. 41).

Nesse diapasão, Veras (2016, p. 15) enfatiza que, para a valoração do quantum indenizatório, deverá ser observado os seguintes critérios, a saber: “[...] i) as condições econômicas do ofensor; ii) as condições pessoais e econômicas da vítima; iii) o caráter pedagógico-punitivo das compensações; iv) a proporcionalidade; e v) a razoabilidade”

Nesse contexto, antes do advento da Reforma Trabalhista, já que a CLT era omissa quanto a fixação do *quantum debeatur*, cabia então ao juiz julgar cada caso concreto de acordo com os critérios da valoração da indenização do dano extrapatrimonial. Nesse seguimento, Lima (2002, p. 99) assevera que “[...] deve o magistrado utilizar com cautela a discricionariedade que lhe é atribuída a fim de chegar a um justo arbitramento da reparação por dano moral, no sentido de harmonizar a avaliação (valoração do dano) com o consequente arbitramento, velando sempre para que não ocorra arbitrariedades”.

Ainda, Medeiros (2017, p. 43) enfatiza que como a CLT era omissa quanto à base da indenização, o magistrado aplicava o Código Civil, o qual em seu artigo 944, dispunha que a reparação do dano deverá ser indenizada conforme sua extensão.

Aplicava-se também, anterior à vigência da Lei nº 13.467/2017, o artigo 1.964, §1º do Código Civil, onde a fixação da indenização do dano era de acordo com a capacidade econômica do empregador e as características do dano praticado (CASSAR, 2017, p. 923).

Contudo, a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, a mesma incluiu o artigo 223-G, regularizando, portanto, o dano extrapatrimonial ou dano moral trabalhista, que prevê que o valor indenizatório será fixado de acordo com o teto do último salário contratual do ofendido, devendo, para tanto, ser analisada a natureza da ofensa, como já citado anteriormente.

Ou seja, o artigo 223-G da CLT determinou critérios que precisam ser levados em consideração pelo magistrado, quando da apreciação de um pedido decorrente de dano extrapatrimonial. O parágrafo primeiro do mesmo dispositivo classifica em quatro graus a lesão: leve, média, grave ou gravíssima. Tendo sido ainda fixados parâmetros de indenização para cada nível, sendo que o valor máximo será de cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido, podendo, desde que haja reincidência entre as mesmas partes, dobrar o valor (CASSAR; BORGES, 2017, p. 41).

Em caso de o ofendido ser pessoa jurídica, o valor indenizatório será fixado com os mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º do artigo 223-G, mas em relação ao salário contratual do ofensor. Ocorre que, conforme elucidar-se-á adiante, a limitação do quantum indenizatório ter como base o teto do salário contratual do ofendido, acaba sendo inconstitucional, estando em contrassenso com nossa Carta Maior, eis que o mesmo fere o princípio da isonomia, previsto no artigo 5º da Constituição Federal, o qual prevê que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]” (BRASIL, CRFB, 1988).

Amormino (2018, p. 1) partilha desse entendimento:

No que tange à tarifação do dano moral, verifica-se a inconstitucionalidade do art. 223-G da CLT, por violar o inciso V, que traz regra de proporcionalidade entre o dano e a lesão, bem como o inciso X, ambos do art. 5º, CF/88 e o princípio da reparação integral consagrado no art. 944 do CC, bem como o princípio da isonomia, consagrado no caput do art. 5º da CR/88 e, em consequência, a dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, da CF/88).

Desta feita, nos próximos tópicos pretende-se abordar mais sobre a inconstitucionalidade da norma infraconstitucional. Para se compreender mais acerca da inconstitucionalidade aventada, imperioso destacar que, a tarifação do dano já fora algo julgado inconstitucional em 2009, como é o caso da Lei de Imprensa nº 5.520 de 1.967, que trazia a limitação de 2 a 20 salários mínimos.

Ao ser julgado pelo Supremo Tribunal Federal, a ADPF que fora ajuizada pelo Partido Democrático Trabalhista (PDT), Ayres Britto entendeu que a Lei de

Imprensa não podia permanecer em nosso ordenamento jurídico brasileiro, vez que incompatível com a Constituição Federal de 1988, razão pela qual a Lei de Imprensa nº 5.520 de 1.967 fora julgada inconstitucional (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2009, p. 1).

Nesse compasso, a Súmula 281 do STJ diz que “A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa” (BRASIL, STJ, Súmula 281, 2004).

Barba Filho (2017, p. 1) saliente que:

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

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA (2018, p. 1) entende que “Se a tarifação da indenização por dano moral decorrente de ofensa à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas é inconstitucional, a tarifação da indenização por dano moral decorrente da relação de trabalho, também se mostra inconstitucional”.

Rogério Ferraz Donnini e Oduvaldo Donnini (2002 *apud* SANTANA 2007, p. 4) sustentam que:

A Constituição Federal de 1988 consagrou a indenização irrestrita, tanto por dano moral quanto por dano material, razão pela qual não houve recepção das tarifações previstas na Lei de Imprensa. Consideram que as supra registradas tarifações da Lei de Imprensa representam um privilégio injustificável conferido a um segmento profissional, bem como que os valores previstos não correspondem à indenização ampla e, em determinados casos, proporcional ao agravo, conforme impõe a Constituição Federal de 1988.

Nesse teor, Amormino (2018, p. 1) frisa que:

[...] o Supremo Tribunal Federal (STF) já se posicionou pela impossibilidade de tarifação do dano moral ao analisar a Lei n. 5.250/1967 (Lei de Imprensa) e a Lei n.4.117/1962 (Lei de Telecomunicações), entendendo inconstitucionais os parâmetros adotados para quantificação dos danos morais, ao fundamento de que o art. 5º da CFRB/88, V e X, assegura a indenização por dano moral e por dano material, não sendo constitucional parâmetros

fixados para apuração do valor, pois a indenização decorrente deve ser a mais ampla possível, sem sujeições a limites pré-estabelecidos.

Ora, o Supremo Tribunal Federal, a partir da decretação de inconstitucionalidade da Lei de Imprensa que previa a tarifação do dano moral, pacificou entendimento de que não cabe a tarifação do dano moral na Lei de Imprensa, portanto, a tarifação do dano moral e existencial na esfera trabalhista, assim como em relação à Lei de Imprensa, também se demonstra inconstitucional, como se observa adiante.

Por fim, ao analisar a gravidade da ofensa, o juiz fixará o valor indenizatório em até três vezes o último salário contratual do ofendido, quando a ofensa for de natureza leve. Quando a ofensa for de natureza média, o quantum indenizatório a ser fixado será de até cinco vezes o último salário contratual do ofendido. Sendo a ofensa de natureza grave, o *quantum debeatur* poderá ser fixado em até 20 vezes o último salário contratual do ofendido, e por fim, quando a ofensa for de natureza gravíssima, a reparação do dano extrapatrimonial poderá ser de até 50 vezes o último salário contratual do ofendido. Importante destacar que quando a vítima do dano for pessoa jurídica, obedecerá aos mesmos parâmetros fixados ao empregado, contudo o valor será fixado com base no teto do salário contratual do ofensor. (SANTOS, 2018).

Analisando sobre a necessidade de uma reforma na Consolidação das Leis de Trabalho – CLT. Embora há quem defenda que a Reforma Trabalhista na CLT seria necessária, para que novos empregos fossem gerados e também com intuito de regularizar os já existentes, sem contudo prejudicar o trabalhador, muitos outros entendem que a Reforma acabou por diminuir direitos dos empregados, favorecendo assim o lado empregador. (SANTOS, 2018).

Como já destacado no presente, a tarifação do dano moral nas relações de trabalho apresenta-se como uma discriminação, pois o legislador, ao tarifar o dano de acordo com o salário do empregado, quis dizer, em outras palavras, que o sofrimento do rico é maior que o sofrimento do pobre. (SILVA, 2017).

Logo, limitar o valor indenizatório à renda contratual do ofendido, acaba por evidenciar uma desigualdade, desequilíbrio e desordem no arbitramento do quantum indenizatório, tratando assim os iguais de maneira diferente, o que

demonstra total violação ao princípio da isonomia, assim como da dignidade da pessoa humana. (OLIVEIRA, 2018).

Portanto, conclui-se que se a limitação do quantum indenizatório já fora julgada inconstitucional na Lei de Imprensa, não há razão de existir uma limitação na CLT, devendo a mesma ser decretada como inconstitucional, ao passo em que fere o princípio da isonomia, o qual é a base de toda ordem social, o que evidencia um retrocesso no mundo jurídico.

6. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

Logo no estudo inicial da dogmática jurídica, busca-se a definição de norma de direito, regras e princípios. Para o presente trabalho, é fundamental a apresentação, ainda que sucinta, de tais conceitos, sobretudo sobre o de princípios, dando ênfase ao da proporcionalidade ou razoabilidade. O princípio da razoabilidade não é um princípio exclusivo do Direito do Trabalho, mas próprio dos ramos do Direito, eis que se baseia em critérios de razão e justiça. (GARCIA, 2011).

Embora a maior parte da doutrina não considere a Razoabilidade como um princípio, para Plá Rodrigues (2014), o princípio da razoabilidade “consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão”, ou seja, nas relações de trabalho as partes e os operadores do Direito devem sempre buscar a solução mais razoável para os conflitos advindos.

Do conceito de empregador (art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho), infere-se que este detém o controle da relação de emprego, sendo também o responsável em arcar com os encargos da produção e a organização da atividade econômica realizada. Ele possui o poder hierárquico ou diretivo, que consiste na capacidade e dever daquele que contrata de fiscalizar e organizar a prestação de serviço pelo contratado. (BRASIL, 2013).

A norma jurídica, ou regra jurídica (tais termos são idênticos para o positivismo), é, de acordo com Dimitri Dimoulis (2007), “uma proposição de linguagem (texto de norma) incluída nas fontes de direito válidas em determinado país e lugar”. O escopo da norma é regular o comportamento social de forma imperativa, estabelecendo proibições, obrigações e permissões. Normalmente, o descumprimento da norma está vinculado a sanções negativas.

As regras e princípios são normas jurídicas exigíveis; ambos possuem a mesma importância normativa e hierarquia. Mesmo os defensores da teoria gradualista, ou quantitativa, de forte inspiração no positivismo do século XIX, não acreditavam na diferença entre regras e princípios, pelo menos em sua natureza jurídica. A distinção entre eles seria quanto ao grau de indeterminação e generalidade dos princípios, que é maior se comparado ao

das regras. Entendimento diverso foi elaborado pelos pós-positivistas, que militam pela teoria estrutural (ou qualitativa). (MENDES, 2009).

Tal linha de pensamento, sustentada hodiernamente por Ronald Dworkin, Robert Alexy e, no Brasil, pelo professor Luís Roberto Barroso (entre outros), acredita que a norma jurídica é um gênero amplo que engloba tanto regras quanto princípios. Ronald Dworkin afirma que, nos casos difíceis, não se têm regras, mas princípios, e que estes estão implícitos, sendo construídos a partir da moralidade política de uma determinada comunidade. A função do juiz é tornar explícitos tais princípios, que são morais e consagradores dos direitos individuais. Para este autor, as regras são sempre positivadas, enquanto os princípios podem estar claramente expostos (como no caso brasileiro, o princípio da dignidade da pessoa humana, na Constituição Federal de 1988), ou não (hipótese em que se enquadra a razoabilidade). (BRASIL, 2013).

Robert Alexy aponta regras e princípios como destoantes quando sentencia que estes são “comandos de otimização”, ou seja, os princípios determinam que um bem jurídico deve ser promovido na maior extensão ou intensidade possível, tendo em vista outros princípios jurídicos e a realidade fática. Luís Roberto Barroso, compartilhando do mesmo raciocínio, elenca três critérios distintivos entre regras e princípios: conteúdo, estrutura normativa e modo de aplicação. Sobre o conteúdo, Barroso escreve que os princípios são fortemente valorativos, finalísticos, enquanto as regras têm conteúdo variado e descritivo. (NASCIMENTO, 2015).

Assim, há três pontos relevantes para a caracterização de princípios: (i) eles consagram os valores éticos fundamentais de uma sociedade; (ii) são norte que estruturam o Estado e o governo; (iii) os princípios estipulam metas a serem alcançadas no futuro (neste aspecto, aproximam-se das normas programáticas). O exposto no primeiro ponto, consagração de valores sociais pelos princípios, enseja uma diferenciação do que são estes e os valores.

Os princípios são normas jurídicas, fortemente deontológicas, que expressam juízos de dever ser. Já os valores são, na definição de Miguel Reale (1986), “objetos que são enquanto devem ser”: eles constituem um metassistema que fundamenta a obrigatoriedade de um sistema normativo, ou, ainda, são dotados de uma finalidade crítica e orientadora da produção jurídica ao indicar seus escopos fundamentais.

Poder-se-ia afirmar que os princípios estão em um grau de concretização maior do que o valor, pois eles já englobam a previsão e a consequência no Direito, enquanto o valor traz a noção do que deve ser valorado no âmbito jurídico. No que tange a estrutura normativa, diz-se que os princípios definem um fim, sem determinar os meios para alcançá-lo. Já a estrutura das regras é de mandados definitivos, e elas são feitas para “resolverem sozinhas” um caso específico. Enquanto os princípios têm significado visto somente diante do caso concreto, a regra apresenta as razões para a solução dos casos. (DELGADO, 2009).

Portanto, é mais comum a colisão entre princípios do que o conflito entre regras. A distinção entre regras e princípios continua no modo de aplicá-los, segundo Barroso (2012). Os princípios são aplicados de acordo com a ponderação. Esta obedece a três etapas: na apreciação do casuísmo, identificam-se os princípios em colisão; depois, observam-se os elementos concretos para julgar quais fatos são mais importantes para a decisão. A atribuição de pesos aos fatos relevantes para a decisão judicial seria o próximo passo desse processo tão subjetivo. A aplicação das regras, entretanto, segue uma prática mais objetiva: enquadra-se esta espécie de norma jurídica a um fato na hipótese prevista em lei. Um claro exemplo desta situação é a tipificação penal.

A ponderação supramencionada, assim como a proporcionalidade e a razoabilidade, é tratada como postulado normativo aplicativo, em nomenclatura dada por Humberto Ávila, sendo invocados também como “princípios instrumentais” (expressão de Luís Roberto Barroso (2012)). Tais postulados são, igualmente, normas jurídicas, e instrumentalizam a aplicação dos princípios e das regras. São considerados metanormas ou normas de segundo grau (“normas dentro de normas”), e são úteis para justificar os atos estatais. Nessa linha de raciocínio, o princípio da razoabilidade apresenta-se como o mais hábil para dirimir os conflitos trabalhistas de forma coerente, bem como para limitar poder diretivo -, posto que serve tanto para aferir a legitimidade das restrições de direitos, como o equilíbrio na concessão de poderes, privilégios ou benefícios, segundo Inocêncio Mártires Coelho (2009). Prossegue este autor:

[...] o princípio da proporcionalidade ou da razoabilidade, em essência, consubstancia uma pauta de natureza axiológica que emana diretamente das ideias de justiça, equidade, bom senso, prudência, moderação, justa medida, proibição de excesso, direito justo e valores afins; precede e condiciona a positividade jurídica, inclusive a de nível constitucional; e, ainda, enquanto princípio geral de direito, serve de regra de interpretação para todo o ordenamento jurídico. (MENDES; COELHO; BRANCO, 2009, p. 142-143).

Coelho (2009) afirma acertadamente que o princípio em comento se tornou consubstancial à ideia de Estado de Direito devida à sua íntima ligação com os direitos fundamentais, que o sustentam e, concomitantemente, dele dependem para se realizar. No caso de conflitos de bens ou valores igualmente abrigados no texto constitucional, tais como o direito à propriedade do empregador e os direitos de personalidade do empregado, o princípio da razoabilidade pode ser aplicado, bem como o subprincípio da proporcionalidade em sentido estrito (ponderação de bens), que, em conjunto com a necessidade e a adequação, formam a proporcionalidade em sentido amplo (MENDES; COELHO; BRANCO, 2009, p. 143).

A Constituição Federal de 1988 apresenta, em seu Título II, os direitos e garantias fundamentais. Dentre eles estão os direitos sociais, que envolvem o direito ao trabalho, os direitos do trabalhador assalariado, o direito à seguridade social e à educação. Com exceção do disposto no art. 7º, incisos VI, XIII e XIV da Carta de 1988, que podem ser submetidos à negociação coletiva, grande parte dos direitos sociais constitui cláusulas pétreas intransacionáveis. Sob um viés internacional dos direitos fundamentais do trabalho, Alice Monteiro de Barros (2006) explica que o empregado detém direitos sociais fundamentais vinculados à dignidade humana, sendo eles, de acordo com o disposto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a liberdade sindical, a abolição do trabalho forçado, a eliminação da discriminação e do trabalho infantil.

A Declaração da OIT de 1998 dispõe sobre os princípios e os direitos fundamentais do trabalho, e a Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia, em 2000, sublinha como fundamentos do bloco a indivisibilidade e a universalidade dos valores da dignidade humana. Os tribunais brasileiros têm valorizado os direitos fundamentais nas relações trabalhistas ao reconhecerem a igualdade, o segredo da vida privada e o respeito à honra e à liberdade dos

empregados na execução de sua atividade profissional (art. 5º, incisos I, VIII, IX, X, XII, XIII, XIV, XV e XVII, art. 7º incisos XXX e XXXI, da CF/88).

Aliado a este posicionamento renovado está o já citado ordenamento internacional sobre direitos humanos (BARROS, 2006, p. 595). Prezando por estas considerações, nota-se que o direito do trabalho brasileiro tende a proteger, com base nas jus garantias fundamentais, os direitos de personalidade do trabalhador. Tais direitos, construídos a partir do século XIX com influências cristãs, jusnaturalistas e iluministas, possuem como características serem inatos, extrapatrimoniais, intransmissíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, vitalícios, necessários e oponíveis “erga omnes” (no caso deste estudo, oponíveis contra o empregador). Assim anota Barros:

Os direitos de personalidade são classificados como direito à integridade física (direito à vida, à 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.). [...] Já se sugere seja acrescida aos direitos de personalidade a proteção da pessoa, em face do uso de fichários e tratamentos informáticos de dados pessoais. (BARROS, 2006, p.596).

Tanto os direitos de personalidade quanto os fundamentais, assim como os princípios constitucionais, têm como matriz axiológica a dignidade da pessoa humana. O art. 1º da Constituição Federal de 1988, em seu inciso III, eleva a dignidade da pessoa humana a um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, o que é inovador no ordenamento pátrio.

O artigo 170 da mesma Carta dispõe que a ordem econômica tem por objetivo assegurar a todos a existência digna, em nome da justiça social. O artigo 193 afirma a dimensão social da dignidade da pessoa humana. Logo, não se pode olvidar que o papel fundamental deste princípio está atrelado aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, constante no inciso IV do mencionado art. 1º.

Em âmbito internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) também enunciou a dignidade da pessoa humana no seu primeiro artigo. Seguindo a mesma tendência, no período pós- Segunda Guerra Mundial, outras Leis Maiores a estatuíram como garantia fundamental: a

Constituição italiana (1947), a portuguesa (1976), a da Espanha (1978) e, pioneiramente, a Lei Fundamental de Bonn, em 1949. (BRASIL, 2013).

Por fim, é notória, assim, a irradiação deste verdadeiro “supra direito” por todo o nosso sistema normativo, inclusive na área trabalhista. Os controles pessoais no emprego, tais como a revista pessoal, podem ser feitos reverenciando a dignidade de quem a eles se submeter; as opiniões políticas, sindicais e religiosas também devem ser respeitadas, para coibir qualquer tipo de prática discriminatória (BARROS, 2006, p. 178).

Portanto, o princípio da razoabilidade compete ao agir dos homens, sempre que agem em conformidade de razão, com senso de razoabilidade nas questões pertinentes as condições e de meios para a consecução de resultados pretendidos. Portanto, o princípio estampa a congruência lógica entre o que dispor para não afetar uma das partes na relação jurídica, não sendo prejudicial, assim, o pacto laborativa. (MENDES, 2009).

7. PRINCÍPIO DA ISONOMIA

O princípio da isonomia salarial parte do princípio da dignidade humana, o qual determina que todas as pessoas merecem ser respeitadas e tratadas sem discriminação de qualquer espécie. Esse princípio não diz que não existem diferenças entre os indivíduos, mas que aqueles que apresentam méritos iguais devem ser tratados igualmente.

No contexto do Direito do Trabalho, entende-se que quaisquer pessoas que ocupem o mesmo cargo, exercendo as mesmas funções, merecem receber salários iguais. Dessa forma, o princípio da isonomia salarial busca garantir que alguns trabalhadores não sejam privilegiados em detrimento de outros, por motivos como idade, cor, sexo, nacionalidade ou estado civil.

No direito do trabalho o princípio da isonomia surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração, inclusive mais abusivas e iníquas. Para tanto, o legislador, através do princípio da isonomia, na tentativa de buscar medidas para garantir uma igualdade jurídica que desaparecia diante da desigualdade econômica no direito do trabalho, busca-se uma justiça real, concreta ou material. (CASTRO, 2015).

O princípio da isonomia enseja e exige a equivalência real, caso a caso, in concreto, para não se correr o risco de tratar com desigualdade os iguais, ou os desiguais com igualdade, o que seria desigualdade flagrante, e não igualdade substancial. (SILVA, 2012).

Em face do princípio da igualdade, a lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas um instrumento que regula a vida em sociedade, tratando de forma equitativa todos os cidadãos. (SILVA, 2012 p. 22)

O princípio da isonomia preceitua que todos são iguais perante a lei, quer seja esta de conteúdo material ou processual. Todavia, vale recordar que a igualdade formal deve ceder lugar à igualdade real ou substancial, ou seja, que é necessário tratar os iguais igualmente e os desiguais desigualmente, sob pena de ferir este preceito basilar protegido pela Lei Maior, em seu artigo 5º, caput.

O princípio da isonomia, como bem leciona Nelson Nery Junior (2010 p. 87), “significa que os litigantes devem receber do juiz tratamento idêntico”, ou seja, devem ser oferecidas aos litigantes iguais oportunidades de manifestação.

O significado de isonomia, como a morfologia do nome esclarece (“iso”, igual, e “nomia”, lei) adquire contornos mais concretos na perspectiva jurídica. Isonomia, portanto, significa a igual aplicação da lei àqueles que a ele se submetem. Se a igualdade pressupõe um tratamento amplo igualitário, a isonomia aplica-se especificamente às normas.

Assim, o que é válido juridicamente para um, deve ser válido também para todos aqueles que preencham as condições de aplicação daquela norma. Por exemplo: se a única condição para a aplicação de uma norma é que o indivíduo seja um cidadão brasileiro, nesse caso, a mesma norma deverá ser aplicada a todos os cidadãos brasileiros. Contudo, se uma norma, como aquelas previstas no ECA, possui como requisito que o indivíduo tenha até 18 anos, então será aplicada isonomicamente a todos os que tenham até 18 anos, mas não aos que ultrapassem a faixa etária.

Ao mesmo tempo, contudo, em que a isonomia pressupõe a igual aplicação das normas àqueles que preencham iguais condições, pressupõe também aplicação desigual das normas conforme as desiguais condições. Este é um pressuposto que visa, assim, a equidade no Direito, ao equilibrar relações desiguais. Uma questão, no entanto, é levantada a partir disso.

Na verdade, o princípio da igualdade por vezes supõe e até mesmo reclama tratamento legal desigual, para que, compensadas as desigualdades reais, caminhe-se para maior igualdade efetiva, como já reconheceu inclusive o Supremo Tribunal Federal: “Princípio isonômico: a sua realização está no tratar iguais com igualdade e desiguais com desigualdade.” (BRASIL, 2016).

O nível de capacidade legal de agir, de contratar, em que se defrontavam operário e patrão, ambos iguais porque ambos soberanos no seu direito, cedia e se tornava ficção com a evidente inferioridade econômica do primeiro em face do segundo. Se a categoria de cidadão colocava os dois no mesmo plano de igualdade, não impediria essa igualdade, como alguém observou, que o cidadão proletário, politicamente soberano no Estado, acabasse, economicamente, escravo na fábrica. Assim, se traçaram normas

publicas reguladoras das relações jurídicas impondo-se direitos e obrigações. Desta forma, foram criadas restrições ao poder econômico, estabelecendo regras mínimas quanto à jornada, ao salário, à forma de contratação, ao trabalho do menor e da mulher etc. (FAGUNDES, 2010).

Radbruch (2012), anota que

a ideia central em que o direito social se inspira não é a da igualdade entre as pessoas, mas a do nivelamento das desigualdades que entre elas existem. A igualdade deixa assim de constituir uma ponte de partida do direito para converter-se em meta ou aspiração da ordem jurídica.

O princípio significa, para o legislador, consoante observa Seabra Fagundes (2010), que “ao elaborar a lei, deve reger, com iguais disposições, os mesmos ônus e as mesmas vantagens, situações idênticas, e, reciprocamente, distinguir, na repartição de encargos e benefícios, as situações que sejam entre si distintas, de sorte a gravá-las em proporção às suas diversidades”. Aliás, Francisco Campos, com razão, sustentara mesmo que o legislador é o destinatário principal do princípio, pois se ele pudesse criar normas distintas de pessoas, coisas ou fatos, que devessem ser tratados com igualdade, o mandamento constitucional se tornaria inteiramente inútil.

E ainda, segue outra parte da doutrina, vazada nos termos seguintes:

Esses fundamentos é que permitem, à legislação, tutelar pessoas que se achem em posição econômica inferior, buscando realizar o princípio da igualização, como salienta Pontes de Miranda, *in verbis*: “A desigualdade econômica não é, de modo algum, desigualdade de fato, e sim a resultante, em parte, de desigualdades artificiais, ou desigualdades de fato mais desigualdades econômicas mantidas por leis, o direito que em parte as fez, pode amparar e extinguir as desigualdades econômicas que produziu. São inconstitucionais as discriminações não autorizadas pela Constituição. O ato discriminatório é ilegal. Há duas formas de cometer essa inconstitucionalidade. Uma consiste em outorgar benefício legítimo a pessoas ou grupos, discriminando-os favoravelmente em detrimento de outras pessoas ou grupos em igual situação. Nesse caso, não se estendeu às pessoas ou grupos discriminados o mesmo tratamento dado aos outros.

Esclarece a doutrina da professora Carmem Lúcia Rocha Antunes (2014):

As Constituições Contemporâneas incluem o direito à vida e os princípios da igualdade e da liberdade como vertentes de todos os direitos fundamentais que são arrolados em suas declarações e que se estendem bem além daqueles formais de natureza política que se continham nos primeiros documentos constitucionais.

Assim, a vida impõe respeito e segurança de todos os direitos que a garantam digna e saudavelmente. A liberdade determina a garantia de todos as suas manifestações e dos direitos que a façam emoção vivida e dominante em todos os movimentos e condutas sócio-políticas e econômicas dos indivíduos. Todos os direitos e deveres decorrentes da convivência civilizada do Estado devem ser dominados pela eficiência do princípio da igualdade, cujos desdobramentos são definidos nos diferentes desempenhos da convivência social. (MENDES, 2011).

Dentro do possível as partes devem receber o mesmo tratamento. Conforme a Constituição Federal em seu artigo 5º todos são iguais perante a lei, embora no processo trabalhista o reclamante empregado goze de benefícios que não atingem o reclamado-empregador. (BONAVIDES, 2010). O princípio da isonomia está inserido em vários dispositivos legais relativos às relações jurídico-trabalhistas:

O artigo 7º, XXX, XXXI, XXXII, XXXIV da Constituição Federal de 1988, por exemplo, regula o princípio da isonomia no Direito do Trabalho. O artigo 5º da Consolidação das Leis do Trabalho reza que “a todo o trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”. Se o trabalhador executa trabalho idêntico, o salário será o mesmo desde que guardadas suas proporções legais, conforme previsto no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O princípio da isonomia garantido na Constituição Federal é amplo e assegura ao indivíduo o direito de insurgir-se contra o arbítrio e a discriminação. Este princípio está inserido também na CLT, assegurando igualdade de salário para o trabalho de igual valor. Dispõe o art. 461 da CLT, *in verbis*: “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado a mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. (BRASIL, 2019).

O professor Rodrigues Pinto (2018), com a proficiência de sempre, já afirmava que

tal ponto de equilíbrio é rompido sempre que o órgão jurisdicional se investe, indevidamente, na função de tutor do empregado, aplicando, por exemplo, a regra do *in dubio pro misero*, extensiva do princípio da proteção, quando aprecia as consequências processuais da divisão do ônus da prova, sujeitas à norma do art. 818 da CLT, cristalizadora do princípio de que a decisão será contra a parte (empregador ou empregado) encarregado de produzi-la.

Conferir proteção ao trabalhador não é o mesmo que conferir vantagem incontinente, pois ao invés de promover-se a igualdade jurídica entre as partes, estaríamos pendendo a balança para um dos lados, rompendo com a isonomia da prestação jurisdicional e, principalmente, com a segurança jurídica do ordenamento. A isonomia é base para as normas em diferentes áreas do Direito. Pensemos, assim, no clássico caso do Direito do Consumidor. A parte autora, muitas vezes um indivíduo situado em um determinado contexto social e econômico, enfrenta como parte ré uma pessoa jurídica, que pode ser parte de um poderoso grupo econômico, por exemplo. Nesse caso, como garantir, então, o acesso à justiça desse indivíduo em face do poderio econômico da outra parte. (AMORIM, 2016).

O mesmo pode se dar, por exemplo, em casos de contrato de adesão em instituições financeiras. Nesses casos, o indivíduo, muitas vezes, não tem a liberdade de opinar sobre as cláusulas com a quais pactua. Vê-se, por vezes, obrigado pelas condições a assinar um contrato sem participar da edição dos termos. Veja-se que, para o Direito, não existe violação ao princípio da liberdade contratual, uma vez que, arbitrariamente, o indivíduo opta por assinar o contrato que lhe é apresentado. Do mesmo modo, não se pode falar que o fato de as condições o “obrigarem” a assinar o contrato implique em coação. embora, numa análise socioeconômica mais teórica, possa-se utilizar esse argumento. (CARVALHO, 2018).

Desse modo, juridicamente não existe vício aparente nessa relação. Contudo, se o que o Direito preceitua como um de seus objetivos é a proteção da igualdade, precisa, então, regular também as relações desiguais de poder. Uma vez que não visa impedir o negócio jurídico entre as partes, seja na forma de um contrato de adesão, de compra, ou outro -, então, garante que,

juridicamente, elas tenham condições em patamares mais próximos. E prevê, assim, prerrogativas ao que se chama de parte hipossuficiente da relação. Ou seja, prevê direitos à parte que, na relação de poder, encontra-se em desvantagem. (BONAVIDES, 2007).

A isonomia tributária é prevista na Constituição Federal, em no art. 145 e no art. 150, inciso III. Desse modo, eles dispõem:

Art. 145. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão instituir os seguintes tributos: impostos; taxas, em razão do exercício do poder de polícia ou pela utilização, efetiva ou potencial, de serviços públicos específicos e divisíveis, prestados ao contribuinte ou postos a sua disposição; contribuição de melhoria, decorrente de obras públicas.

§ 1º Sempre que possível, os impostos terão caráter pessoal e serão graduados segundo a capacidade econômica do contribuinte, facultado à administração tributária, especialmente para conferir efetividade a esses objetivos, identificar, respeitados os direitos individuais e nos termos da lei, o patrimônio, os rendimentos e as atividades econômicas do contribuinte.

§ 2º As taxas não poderão ter base de cálculo própria de impostos.

Art. 150. Sem prejuízo de outras garantias asseguradas ao contribuinte, é vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:

III – cobrar tributos:

O parágrafo 1º do art. 145, CF, como se observa, pressupõe que as condições dos indivíduos sejam consideradas em face da cobrança de tributos. E dessa maneira, aplica no Direito Tributário o princípio da isonomia, na medida em que retoma a ideia de equilíbrio de condições para que o Direito possa efetivar a igualdade por ele almejada.

Assim, a isonomia trabalhista equivale à vedação da distinção entre trabalhos. Desse modo, embora haja diferenciações prática e salariais, não se

deve valorar a dignidade de um outro trabalho, nos moldes do art. 7º, inciso XXXII, CF:

XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

De igual modo, é vedada, pelas normas de Direito Trabalhista, a distinção salarial entre aqueles que exerçam funções equivalentes.

Por fim, o parágrafo único do art. 373-A, CLT, trata não do tratamento igual da legislação, mas de uma atribuição do Direito em busca da minoração das desigualdades. Assim, protege o trabalho

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

A isonomia é também um dos princípios do Direito Processual Civil. E aparece na medida em que o Direito visa garantir as mesmas condições de argumentação dentro do processo. Assim, dispõe o art. 7º, Novo CPC:

Art. 7º É assegurada às partes paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório.

Portanto, em alguns casos, justamente com o objetivo de garantir a igualdade de condições processuais às partes, ou seja, a isonomia, a própria

lei pode indicar medidas diferenciadas. É o caso, por exemplo, de hipóteses de inversão do ônus da prova. Enfim, a isonomia e a igualdade, embora conceitualmente diferentes, dialogam, na medida em que integram um Direito que busca efetivar, em seu discurso, também a equidade. Ambos os princípios embasam as normas do ordenamento jurídico. E constituem fundamentos para muitos dos dispositivos legais hoje encontrados.

8. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE NO DIREITO DO TRABALHO

No Brasil, a Constituição de 1988 estabeleceu um pacote de direitos essenciais à manutenção do Estado Democrático de Direito, da dignidade da pessoa humana, das liberdades e garantias individuais, dentre outros pressupostos erigidos à condição de direitos fundamentais. Na estrutura principiológica da Constituição brasileira, a proporcionalidade ocupa papel de destaque, justamente na proteção dos direitos fundamentais, na harmonização de interesses e também como instrumento de efetivação/aplicação da Constituição. Não há dúvida, portanto, que o princípio da proporcionalidade representa um avanço, até mesmo no que se refere ao controle de constitucionalidade e na defesa dos tão arduamente conquistados direitos e garantias fundamentais, bem assim, na solução de eventuais conflitos entre princípios. (BRASIL, 2013).

O Direito brasileiro contemporâneo, da doutrina à aplicação, embrenhou-se em larga medida com uma ideia: a de que todo ato jurisdicional é um ato de jurisdição constitucional. Semente do neoconstitucionalismo, essa ideia parece tornar obrigatório que uma questão a ser decidida envolva direitos fundamentais e, por isso, uma colisão de princípios. (BARROSO, 2006).

A passagem do Estado absolutista para o Estado liberal abriga o surgimento da proporcionalidade. O primeiro modelo, com o poder concentrado nas mãos do monarca, já não conseguia dar as respostas esperadas aos apelos da população e as liberdades individuais ficavam a serviço dos interesses da Administração. A proporcionalidade surge então como meio de coibir os desmandos, delimitando os mecanismos que poderiam ser empregados para obter as finalidades perseguidas. Se antes a lei garantia a totalidade do poder do monarca, agora ela serve de freio aos seus atos. (GUERRA FILHO, 1989).

Como consequência, Silva (2014), tem-se a percepção de que o papel de aplicação do Direito é, fundamentalmente, o de ponderar princípios. O juiz tornou-se o juiz da proporcionalidade. E o princípio da proporcionalidade, um lugar comum. Essa ubiquidade do princípio da proporcionalidade, todavia, induz em erro quem acredita ter se esgotado o espaço de investigação sobre o tema. Ao contrário. Paradoxalmente, ao falar-se demais na proporcionalidade e

ao usar-se demais a proporcionalidade, há certa sensação de que a perdemos no caminho.

No Brasil, a Constituição de 1988 estabeleceu um pacote de direitos essenciais à manutenção do Estado Democrático de Direito, da dignidade da pessoa humana, das liberdades e garantias individuais, dentre outros pressupostos erigidos à condição de direitos fundamentais. Na estrutura principiológica da Constituição brasileira, a proporcionalidade ocupa papel de destaque, justamente na proteção dos direitos fundamentais, na harmonização de interesses e também como instrumento de efetivação/aplicação da Constituição. Não há dúvida, portanto, que o princípio da proporcionalidade representa um avanço, até mesmo no que se refere ao controle de constitucionalidade e na defesa dos tão arduamente conquistados direitos e garantias fundamentais, bem assim, na solução de eventuais conflitos entre princípios. (BRASIL, 2003).

A doutrina mais autorizada de acordo com Bonavides (2006), em sua grande maioria, destaca que a origem e o desenvolvimento do princípio da proporcionalidade encontram-se intrinsecamente ligado à evolução dos direitos e garantias individuais da pessoa humana, verificada a partir do surgimento do Estado de Direito na Europa.

É correto afirmar, portanto, que a origem do princípio da proporcionalidade remonta aos séculos XII e XVIII, quando na Inglaterra surgiram as teorias jusnaturalistas propugnando ter o homem direitos imanescentes a sua natureza e anteriores ao aparecimento do Estado, e, por conseguinte, conclamando ter o soberano o dever de respeitá-los. (BORGES, 2017).

O professor Santiago (2015), destaca que se pode apontar como marco histórico para o surgimento desse tipo de formação política (Estado de Direito),

A Magna Charta inglesa, de 1215, na qual aparece com toda a clareza manifestada a ideia supracitada, quando esclarece: “O homem livre não deve ser punido por um delito menor, senão na medida desse delito, e por um grave delito ele deve ser punido de acordo com a gravidade do delito”. Afirma, ainda, o professor Willis Santiago 5 que essa espécie de contrato entre Coroa e os senhores feudais é a origem do Bill of Rights, de 1689 onde então adquirem força de lei os direitos frente à Coroa, estendidos aos súditos em seu conjunto. (SANTIAGO, 2015 p. 67).

De fato, difícil é a tarefa de delimitar o objeto do princípio da proporcionalidade. Um modo de realizá-la é compreender a proporcionalidade jurídica adotando o percurso de Aristóteles: pela proporcionalidade matemática. Em sua *Ética*, quando refere o homem justo como o que respeita a lei, atrela o conceito de justiça também a um meio-termo, dizendo que a justiça não prescinde de uma proporção. Fora dela, como em um contrato de obrigações díspares, um ato não é justo porque conduz ao excesso ou à falta. “O justo nesta acepção é, portanto, o proporcional, e o injusto é o que viola a proporcionalidade”. (DOTTI, 2005).

Ricardo Aziz (2009), destaca que o reconhecimento do princípio da proporcionalidade como princípio constitucional se deve à doutrina e à farta jurisprudência do Tribunal Constitucional no pós-2ª Guerra Mundial, constituindo marco de referência a decisão proferida em 1971 sobre armazenagem de petróleo, em que o Tribunal Constitucional Alemão conceituou nos seguintes termos o princípio:

O meio empregado pelo legislador deve ser adequado e necessário para alcançar o objetivo procurado. O meio é adequado quando com seu auxílio se pode alcançar o resultado desejado; é necessário, quando o legislador não poderia ter escolhido um outro meio, igualmente eficaz, mas que não limitasse ou limitasse da maneira menos sensível o direito fundamental. (AZIZ, 2009 p. 99).

O desenvolvimento do princípio da proporcionalidade na jurisprudência alemã ocasionou a proliferação de estudos em toda a Europa sobre o tema, possibilitando que outros países como Suíça, Áustria, França, Itália, Espanha e Portugal construíssem uma doutrina e jurisprudência sobre o princípio da proporcionalidade. (CARDOSO, 1999).

O princípio da proporcionalidade, tão importante instrumento a ser utilizado na manutenção da ordem estabelecida pela Constituição Federal e na proteção aos direitos fundamentais dos indivíduos, é uma máxima que ainda engatinha no sistema jurídico brasileiro. Um dos fundamentos sobre os quais se assenta o Estado constitucional de direito é a divisão ou separação dos Poderes. A rígida separação dos Poderes, fez com que este princípio tivesse trajetória acanhada no Brasil. Barroso (2013), ao comentar o caminho da

razoabilidade no país, que para ele, semanticamente tem o mesmo significado que proporcionalidade, assevera.

A proporção, vê-se, é uma “igualdade de razões”. A proporcionalidade no sentido jurídico, qualquer que seja a sua aplicação, conterà necessariamente essa ideia, pois o exercício de aplicação da proporcionalidade é um exercício de comparações. Não por acaso, o princípio da proporcionalidade no sentido em que aplicado pelo direito surgiu na Alemanha tombado sob o termo *Verhältnismässigkeit*, termo formado pelo substantivo *Verhältnis*, que significa proporção e relação. (GRAU, 2009).

Segundo Fernandes (2014), o princípio da proporcionalidade está intrinsecamente ligado ao da isonomia:

Há, ainda, íntima ligação entre o princípio da proporcionalidade e o princípio da isonomia, pois, embora tenham objetos e fins próprios, tangenciam-se principalmente no fato de que, para haver igualdade, devem ser superadas as desigualdades dos indivíduos e especificados os critérios para determinar em que medida as distinções entre eles podem ser admitidas. (FERNANES, 2014).

Uma das primeiras ideias sobre igualdade foi a de Platão, ao defender, em sua obra “República”, a igualdade de oportunidades e a igualdade de direitos entre o homem e a mulher. Posteriormente foi Aristóteles quem retomou o tema sobre a igualdade, defendendo a desigualdade entre os homens. Ultrapassado o questionamento inicial sobre o que vem a ser um princípio constitucional e sua diferenciação com relação às normas e as regras, pode-se chegar objetivamente ao conceito de princípio da proporcionalidade. (GOMES, 2008).

Antes, porém, é preciso analisar a diferença das expressões utilizadas nos diversos países que a adotam, pois a expressão proporcionalidade varia de acordo com sua origem. Os americanos falam em razoabilidade, já os alemães utilizam, indiscriminadamente, o termo proporcionalidade ou proibição de excesso. No Brasil, de acordo com Barros (2013), o Supremo Tribunal Federal empregou pela primeira vez a expressão princípio da proporcionalidade em sede de controle de constitucionalidade no ano de 1993.

Mas, independentemente da expressão utilizada, o princípio da proporcionalidade é um princípio muito importante, talvez o mais importante

dentro da órbita do direito penal, pois visa garantir o Estado Democrático de Direito, para que não haja a eliminação de um direito fundamental quando em conflito com outro, respeitando o seu núcleo essencial.

De acordo com as indagações de Neto (2010), afirma que vários juristas entendem que o princípio da proporcionalidade é um princípio de interpretação constitucional, em virtude de contribuir para a orientação do hermeneuta, em busca das soluções concretas, nos casos de divergência de entendimentos acerca dos direitos fundamentais. A partir desse entendimento, conceitua o princípio da proporcionalidade como:

O princípio construtivo e fundamental, implícito e pressuposto na reunião entre Estado de Direito e Democracia, sendo sua função a de hierarquizar, em situações de conflito, os demais princípios buscando uma verdadeira ideia do Direito[...] tem grande relevância ordenando a aplicação dos princípios contidos na Constituição Federal para que haja o maior atendimento possível de certos princípios, com a mínima desatenção dos demais. (NETO, 2010 p. 44).

Nesta esteira, a dignidade da pessoa humana, aparece como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, constituída como um Estado Democrático de Direito, conforme esculpido já no artigo 1º, inciso III da Carta Magna de 1988. O respeito aos direitos fundamentais brota, assim, como centro de gravidade da nova ordem jurídica, diferenciando o esqueleto constitucional, adotando a concepção de Estado de Direito, embasado na constitucionalidade. (BRASIL, 2013).

O regime de exceção de 1964 é deixado para trás, surgindo como limite de atuação do ente estatal, não mais apenas a legalidade, mas, como já mencionado, a dignidade da pessoa humana, consagrada na enunciação dos direitos fundamentais. Sendo a dignidade da pessoa humana o núcleo central da Constituição e os direitos fundamentais a sua dimensão, toda produção legislativa, sua interpretação e aplicação têm como referencial a Constituição e o ser humano como centro e fim do direito. (ÁVILLA, 2011).

No arcabouço principiológico constitucional, a proporcionalidade, ocupa papel de destaque, na proteção dos direitos fundamentais e também na harmonização de interesses, até mesmo entre princípios e direitos fundamentais. (DIAS, 2004).

A proporcionalidade é uma máxima, um parâmetro valorativo que permite aferir a idoneidade de uma dada medida legislativa, administrativa ou judicial. Pelos critérios da proporcionalidade pode-se avaliar a adequação e a necessidade de certa medida, bem como, se outras menos gravosas aos interesses sociais não poderiam ser praticadas em substituição àquela empreendida pelo Poder Público. Resta claro que há um limite imposto, especialmente ao legislador, que deve obedecer a certos critérios na elaboração das normas, para que as mesmas se conformem com a estrutura constitucional do país. Um desses critérios, erigido como um dos mais relevantes, é o princípio da proporcionalidade. (SILVA, 2014).

Neste diapasão, enfatiza-se que, em se tratando de imposição de restrições a determinados direitos, deve-se indagar não apenas sobre a admissibilidade constitucional da restrição eventualmente fixada (reserva legal), mas também sobre a compatibilidade das restrições estabelecidas com o princípio da proporcionalidade. Comentando o princípio da proporcionalidade, Lenza (2008), anota que:

Ao expor a doutrina de Karl Larens, Coelho esclarece: “utilizado, de ordinário, para aferir a legitimidade das restrições de direitos – muito embora possa aplicar-se, também, pra dizer do equilíbrio na concessão de poderes, privilégios ou benefícios, o princípio da proporcionalidade ou da razoabilidade, em essência, consubstancia uma pauta de natureza axiológica que emana diretamente das ideias de justiça, equidade, bom senso, prudência, moderação, justa medida, proibição de excesso, direito justo e valores afins; precede e condiciona a positivação jurídica, inclusive de âmbito constitucional; e, ainda, enquanto princípio geral de direito, serve de regra de interpretação para todo o ordenamento jurídico. (LENZA, 2008 p. 12).

Diante desse argumento, Neto (2010), explica que o princípio da proporcionalidade é um verdadeiro princípio ordenador do direito, o princípio dos princípios e, não um simples princípio de interpretação constitucional.

E, de acordo com Martins (2011), A proporcionalidade deve ser entendida como elemento disciplinador do limite à competência constitucional atribuída aos órgãos estatais de restringir a área de proteção de direitos fundamentais, isto é, como resposta jurídica ao problema do vínculo do legislador aos direitos fundamentais, configurando um limite de seu poder limitador.

Mas, quando se quer buscar uma aplicação prática dos princípios, principalmente do princípio da proporcionalidade na esfera penal, deve-se levar em conta a racionalidade e a dignidade humana, pois o fim que deve ou deveria ser atingido apenas pode ser realizado através dos princípios constitucionais. No âmbito do direito penal, o princípio da proporcionalidade significa que, em qualquer circunstância, deve ser guardada a devida proporção entre a sanção penal e a gravidade do fato como exigência de justiça e dignidade da pessoa humana. (MARTINS, 2011).

De acordo com Linda Luiza Johnlei Wu (2013), o princípio da proporcionalidade será, portanto, sempre o ponto de partida da análise entre os meios soberanos utilizados nas intervenções do Estado na esfera privada, se essa se mantém em proporção ao fim almejado. Ou ainda, entre o ônus imposto ao indivíduo e o fim almejado, e é com base nesse princípio que se avalia o ônus recebido, ou seja, se esse foi necessário, justo e o mais adequado, ou se houve excessos na medida imposta ao indivíduo.

Pode-se, portanto, conceituar o princípio da proporcionalidade no âmbito do direito penal como sendo o princípio constitucional de adequação e equilíbrio que o legislador e o aplicador da lei penal deve utilizar para aplicar a sanção penal à infração correspondente, não ficando aquém e nem além do dano causado à vítima, não importando assim as diferentes expressões utilizadas, mas sim o seu conteúdo.

No Brasil, conforme leciona o professor Willis Santiago (2016), o princípio da proporcionalidade ainda não mereceu acesso devido ao Direito Constitucional, ou mesmo ao Direito Administrativo. Willis Santiago salienta que o momento atual se mostra extremamente propício à recepção do princípio da proporcionalidade pela doutrina e pela jurisprudência. Ensina Willis Santiago que a ausência de uma referência explícita ao princípio no texto da nova Carta não representa nenhum obstáculo ao reconhecimento de sua existência positiva.

A proporcionalidade em sentido estrito, por fim, “exige levar a cabo uma ponderação de bens entre a gravidade ou intensidade da intervenção no direito fundamental, de um lado, e, de outro, o peso das razões que a justificam”. Denota-se que o princípio da proporcionalidade (Direito Alemão), também chamado de razoabilidade (Direito Estadunidense), serve de verdadeiro escudo

para evitar que as prioridades eleitas pela Constituição Federal sejam feridas ou até mesmo esvaziadas, por ato legislativo, administrativo e/ou judicial que exceda os limites e avance, sem permissão na seara dos direitos fundamentais. (SANTIAGO, 2016).

A ideia de proporcionalidade revela-se não só um importante o mais importante, como em seguida proporemos, princípio jurídico fundamental, mas também um verdadeiro topos argumentativo, ao expressar um pensamento aceito como justo e razoável de um modo geral, de comprovada utilidade no equacionamento de questões práticas, não só do Direito em seus diversos ramos, como também em outras disciplinas, sempre que se tratar da descoberta do meio mais adequado para atingir determinado objetivo. (JUNQUEIRA, 2004).

A proporcionalidade em sentido estrito assumiria, assim, o papel de um “controle de sintonia fina” (*Stimmigkeitskontrolle*), indicando a justeza da solução encontrada ou a necessidade de sua revisão. No que se refere a adequação dos meios ou máxima da conformidade, a medida adotada deve ser pertinente à consecução dos fins previstos na lei. A satisfação do interesse público deve ser perseguida pelos meios idôneos, proporcionais, adequados, exigindo-se a existência de harmonia entre os meios empregados e os fins previstos na norma. Assegura Cristóvam que:

[...] pela máxima da adequação não se deve considerar o grau de eficácia das providências escolhidas, tidas como capazes de alcançar o objetivo almejado. A perspectiva da eficácia e o debate acerca do melhor meio para a realização da finalidade desejada, a intervenção menos gravosa ao cidadão, já transbordam o prisma da adequação e entram na órbita da máxima da necessidade. (CRISTOVAM, 2006 p. 18)

Com isso, a máxima da necessidade ou exigibilidade examina se, sendo adequada a medida, ela é a menos gravosa para a população, ou seja, se é a que em menor grau restringe e limite os direitos fundamentais. Neste diapasão, a medida precisa ser indispensável para conservar o próprio ou outro direito fundamental e que não possa ser substituída por outra que, embora eficaz na mesma medida, seja menos gravosa. (MENDES, 2001).

Todavia, há situações em que mesmo adequadas e necessárias, as medidas administrativas ou legislativas trazem uma excessiva carga de

limitações aos direitos fundamentais dos cidadãos. É onde entra a ponderação ou proporcionalidade em sentido estrito. Basta, para afrontar a ponderação, que os motivos que fundamentam a medida não tenham peso suficiente para justificar a restrição ao direito fundamental atingido. Portanto, se a importância da realização do direito fundamental, no qual a limitação se alicerça, não for suficiente para justificá-la, será ela desproporcional. (ALEXY, 2008).

Ainda, Robert Alexy (2008), menciona em sua obra Teoria dos Direitos Fundamentais que o fundamento ao princípio da ponderação se fixa nos direitos fundamentais. Alerta, porém que outras fundamentações, como aquelas que se baseiam no princípio do Estado de Direito, na prática jurisprudencial ou no conceito de justiça, não são por ela excluídos. Na medida em que forem relevantes, são elas reforços bem-vindos à fundamentação a partir dos direitos fundamentais.

Ao se imaginar um princípio de tamanha dimensão como o da proporcionalidade, principalmente no âmbito do direito penal, deve-se também ter em mente sua origem, para que se possa compreender sua evolução ao longo da história do direito penal. (MENDES, 2001).

Nasceu no âmbito do Direito Administrativo, como princípio geral do direito de polícia, e desenvolveu-se como evolução do princípio da legalidade. Requerendo, para tanto, a criação de mecanismos capazes de controlar o Poder Executivo no exercício de suas funções, de modo a evitar o arbítrio e o abuso de poder.

De acordo com Araújo (2016), analisando historicamente a origem do princípio da proporcionalidade, demonstra em sua obra que o Código de Hamurabi foi, tecnicamente, quem primeiro forneceu a ideia de proporcionalidade, pois ao prever a lei de talião “olho por olho, dente por dente”, estabelecia a qualidade e a intensidade da pena a ser imposta ao autor de uma infração penal.

Posteriormente, o princípio da proporcionalidade foi erigido à categoria de princípio constitucional e hoje, por exemplo, no direito português, consta expressamente previsto no art. 18 da Constituição de 1976, com a função de proteção do núcleo dos direitos fundamentais. No ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da proporcionalidade foi recepcionado a partir da influência portuguesa, mas, apesar de não haver ainda nenhuma norma

prevista sob o princípio da proporcionalidade, a Constituição Federal. (SILVA, 2014).

Não há dúvida, de acordo com Barros (2010), todavia, que o princípio da proporcionalidade representa um avanço, até mesmo no que diz respeito ao controle de constitucionalidade e na defesa dos tão arduamente conquistados direitos e garantias fundamentais, bem assim, na solução de eventuais conflitos/colisões entre princípios, ressaltando, especialmente neste último aspecto, os pensamentos contrários.

O ensaio permitiu esclarecer que o princípio da proporcionalidade, embora ainda incipiente no sistema jurídico brasileiro, já presta relevantes serviços em favor da ordem constitucional e especialmente dos direitos e garantias fundamentais dos cidadãos, uma vez que a evolução tem demonstrado que o princípio em debate vem sendo empregado no sentido de efetivar a Constituição Federal. (ARAÚJO, 2016).

Portanto, observa-se por todo o exposto, que o princípio da proporcionalidade desempenha papel muito importante na limitação da atuação do Poder Público e na manutenção e consolidação dos parâmetros constitucionais. Da mesma maneira, aparece como ferramenta efetivamente idônea para salvaguarda dos direitos fundamentais e à manutenção da ordem constitucional. (MENDES, 2001)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sabe-se que a Lei 13.467 alterou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecendo, entre outras coisas, regras expressas disciplinando o arbitramento das indenizações por dano moral. As controvérsias introduzidas pela lei são muitas. As normas recém inseridas na CLT são doravante as únicas aplicáveis aos danos morais, excluindo-se expressamente a aplicação de normas do Código Civil aos chamados Danos Morais Trabalhistas.

Com esse estudo, é importante salientar que a finalidade do Direito do Trabalho é garantir a realização da justiça social, propiciando, a cada cidadão, o exercício pleno de seus direitos, de qualquer natureza. A admissão da reparabilidade do dano moral trabalhista, começou a tomar outra dimensão com a edição da Constituição Federativa do Brasil de 1988. Antes da promulgação da Constituição, o dano moral não era reconhecido pelos nossos tribunais. Após esse marco, passou esse dano a ser reparado, em suas várias nuances, como lesão à imagem, ao nome, à honra, à intimidade ou, ainda, à liberdade.

Nesse contexto de modificações normativas, uma questão chamou especial atenção, causando marcada perplexidade na comunidade acadêmica, na medida em que estabelece uma inequívoca situação de retrocesso social e que se imaginava superada nos dias atuais, até pela firme posição do Supremo Tribunal Federal. Refiro ao artigo 223-A e seguintes da reformada CLT, que tratou de impor balizas legais para as indenizações devidas aos trabalhadores por danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho.

No entanto, quem lida diariamente com o direito trabalhista sabe que não é bem assim, pois houve, sim, subtração e limitação de relevantes direitos sociais conquistados ao longo de anos, sendo incontestável, por outro lado, o déficit democrático dessa lei, aprovada a toque de caixa e sem o imprescindível debate com a sociedade.

A reforma trabalhista de 2017, no entanto, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho para inserir sete artigos sobre o tema. Reconheceu-se expressamente a possibilidade de reparação por dano existencial, enumerou os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física e à pessoa jurídica,

estabeleceu-se os responsáveis pela reparação da ofensa a determinado bem jurídico tutelado e a possibilidade de cumulação com dano material, estipulou-se parâmetros mínimo e máximo para a quantificação do dano moral.

Sem embargo desse lamentável contexto, o fato é que a norma legal está em vigor e, bem ou mal, certo ou errado, justa ou injusta, há de ser aplicada. Isso não se significa, porém, que não deva o Poder Judiciário interpretá-la à luz do sistema jurídico vigente. Muito ao contrário, exige-se que o Estado Juiz, provocado pelos atores processuais, assim o faça, como costuma acontecer, aliás, com qualquer nova legislação que adentre o ordenamento pátrio. O seu escopo é evitar enriquecimento sem causa, restringir o valor das indenizações por dano extrapatrimonial e parametrizar o valor das reparações asseguradas na Justiça do Trabalho.

Diante desse tema, surge a necessidade do estudo a respeito de como a legislação nacional trata a responsabilização do empregador frente ao dano moral sofrido por seus empregados ou vice-versa. Ao refletir sobre o presente trabalho, resultante do estudo a que me propus, e, face ao ordenamento jurídico vigente e a pesquisa realizada, vislumbro que a reparação do Dano Moral é amplamente aceita no ordenamento jurídico, estando consolidada no art. 5.º, incisos V e X da Constituição Federal de 1988.

O Dano Moral é um tema que vem se consolidando na doutrina trabalhista, repercutindo, conseqüentemente, nas decisões emanadas pelos Tribunais. Assim, é crescente a jurisprudência sobre o assunto. É possível vislumbrar uma série de situações em que o detalhamento da lei poderá levar a resultados que pareçam injustos ao observador. É forçoso reconhecer, contudo, que a falta de parâmetros também nos deixa a margem de situações de injustiça flagrante. De todo que, ao fim e ao cabo, não é a lei que definirá a justiça para o caso concreto, mas a aplicação que os operadores fizerem dela. Só o tempo dirá, portanto, se a tarifação do dano moral foi positiva ou negativa para a prestação jurisdicional.

A regulamentação da indenização dos danos extrapatrimoniais dentro dos parâmetros apresentados também abre margem para uma série de outras discussões.

Por fim, em vista do apresentado, e considerando o tema principal, importa salientar o quanto é danoso ao empregado despedido conseguir um

novo emprego, quando o ex-empregador utiliza-se de artifícios para castigar, por assim dizer, o empregado que se comportou inconvenientemente durante a vigência ou após a extinção do contrato de trabalho.

Importante ressaltar, para finalizar, que a dor conferida pelo Dano Moral não tem preço, posto que o ofendido voltará a lembrar do ocorrido com tristeza, amargura, ressentimento, e que dificilmente o ressarcimento financeiro conseguirá apagar tal acontecimento.

Nesse sentido, tem-se a citação do percussor do estudo do Dano Moral no Brasil, Wilson de Melo e Silva, apregoando que: “As feridas da alma, são às vezes eternas, e mais duradouras que as físicas.”

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 2ª ed., São Paulo: Malheiros, 2008.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. A responsabilidade patronal nos acidentes de trabalho: elementos para uma teoria trabalhista. No prelo.

AMORIM, Helder Santos. Os Princípios do Direito do Trabalho na Constituição de 1988. In: Como aplicar a CLT à luz da constituição: alternativas para os que militam no foro trabalhista / Márcio Túlio Viana, Cláudio Jannotti da Rocha, coordenadores. - São Paulo: LTr, 2016.

AMORMINO, Tatiana Costa de Figueiredo. Inconstitucionalidade da tarifação do dano moral promovida pela Reforma Trabalhista. 2018. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,inconstitucionalidade-da-tarifacao-do-danomoral-promovida-pela-reforma-trabalhista,590272.html>>. Acesso em: 30 abril. 2020.

ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. Curso de Direito Constitucional. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO - ANAMATRA (Brasil). Anamatra questiona no STF regras da reforma sobre indenização por dano moral. 2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-namidia/26124-anamatra-questiona-no-stf-regras-da-reforma-sobre-indenizacao-por-danomoral>>. Acesso em: 21 abril. 2020.

ÁVILA, Humberto Bergmann. Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 12ª ed., ampl., São Paulo: Malheiros, 2011.

ÁVILA, Humberto Bergmann. Teoria dos princípios. São Paulo: Malheiros, 2005.

BARBA FILHO, Roberto Dala. A inconstitucionalidade da tarifação da indenização por dano extrapatrimonial no direito do trabalho. 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI266105,21048-A+inconstitucionalidade+da+tarifacao+da+indenizacao+por+dano>>. Acesso em: 20 abril. 2020.

BARBOZA, Jovi Vieira. Dano moral: o problema do quantum debeat nas indenizações por dano moral. Curitiba: Juruá, 2007.

BARROS, Wellington Pacheco; BARROS, Wellington Gabriel Zuchetto. A Proporcionalidade como Princípio de Direito. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2006.

BARROS. Alice Monteiro de. Curso de Direito de Trabalho. 6°. ed. São Paulo. Ed: LTr. 2010, p. 62.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. BARROSO, Luís Roberto. Curso de direito constitucional contemporâneo. São Paulo: Saraiva, 2009.

BARROSO, Luis Roberto. Interpretação e aplicação da constituição. 6ª ed., revista, atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2006.

BATISTA, Gervásio (Brasil). Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Reforma trabalhista: Anamatra ajuíza ação no STF contra a limitação de indenização por dano moral. 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26013-reforma-trabalhista-anamatra-ajuizaacao-no-stf-contra-a-limitacao-de-indenizacao-por-danomoral>>. Acesso em: 19 abril. 2020.

BELLOTI. Aline Carla Lopes. Indenização por dano existencial. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI207483,51045-Indenizacao+por+dano+existencial>>. Acesso em: 21 de abril. 2020

BORGES, Paulo César Corrêa (Org.). O Princípio da Igualdade na Perspectiva Penal: temas atuais. São Paulo: Editora UNESP, 2007.

BONAVIDES, Paulo. Curso de direito constitucional. 20ª ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

BRANCO, Luiz Carlos. Equidade, Proporcionalidade e Razoabilidade. (Doutrina e Jurisprudência). São Paulo: RCS Editora, 2006.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 21 de abril. 2020

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 20 abril. 2020.

_____. Lei nº 13.467 de julho de 2017. Institui a reforma trabalhista. Brasília, DF: Senado Federal, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 20 abril 2020.

_____. Superior Tribunal de Justiça. Súmula n. 227. Brasília, 8 de setembro de 1999. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/docs_internet/SumulasSTJ.pdf>. Acesso em: 20 abril. 2020.

BRASIL. DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 de abril. 2020

CAHALI, Yussef Said. Dano Moral. 3 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

CARDOSO, Rafael Bezerra. O princípio da proporcionalidade na Constituição Federal de 1988. Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 1999, 21 dez. 2008. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/12100>>. Acesso em: 4 junho. 2020.

CARVALHO, Augusto César Leite de. Princípios de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos. São Paulo: LTr, 2018.

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 31. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2006.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 15. ed. São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à reforma trabalhista: Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 14º ed. São Paulo. Ed: Método. 2017, p.11, 872, 894, p.899.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira; MOTA, Letícia Costa. Dano moral indireto e a legitimidade processual em caso de morte do trabalhador decorrente de acidente de trabalho. Disponível em: <http://www.editoramagister.com/doutrina_23915089_DANO_MORAL_INDIRETO_E_A_LEGITIMIDADE_PROCESSUAL_EM_CASO_DE_MORTE_DO_TRABALHADOR_DECORRENTE_DE_ACIDENTE_DE_TRABALHO.aspx>. Acesso em: 20 abril. 2020.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 8. ed. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

COSTA. J.M. Os danos à pessoa no direito brasileiro e a natureza da reparação, em Rev. Fac. Dir. UFRGS, 2001.

COSTA. J.M. Os danos à pessoa no direito brasileiro e a natureza da reparação, em Rev. Fac. Dir. UFRGS, 2001.

CRISTOFOLINI JÚNIOR, Wilson. As alterações inconstitucionais acerca do dano moral/extrapatrimonial segundo a lei 13.467/2017. Tribunal Regional da 9ª Região: Revista Eletrônica: Reforma Trabalhista IV, Curitiba, v. 7, p. 227-244, abr. 2018. Mensal. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/139872/2018_cristofolini_jr_wilson_alteracoes_inconstitucionais.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

Acesso em: 29 abril. 2020.

CRISTÓVAM, José Sérgio da Silva. Colisões entre princípios constitucionais. Curitiba: Juruá, 2006.

CRUZ, Carlos Henrique. Afinal, como fica a indenização por danos morais após as mudanças trabalhistas? Disponível em:

<<http://chcadvocacia.adv.br/blog/indenizacao-aposmudancas-trabalhistas/>>.

Acesso em: 17 abril. de 2020.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. (In)aplicabilidade imediata das novas regras processuais e dos honorários de sucumbência recíproca no processo trabalhista. Revista Eletrônica: Reforma Trabalhista IV, Curitiba, v. 7, n. 67, p.71-79, abr. 2018. Mensal. Disponível em:

<<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=67&edicao=10670#page/6>>. Acesso em: 20 abril. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO. M. G. G.N. Delgado. A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017. LTr, São Paulo.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16º ed. São Paulo. Ed: LTr. 2017, p. 47, 216, 218.

DIMOULIS, Dimitri. Manual de Introdução ao Estudo do Direito. São Paulo: Editora RT, 2007.

DOTTI, René Ariel. Curso de Direito Penal. Parte Geral. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. A nova sistemática da reparação dos danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho. análise sob os prismas da constitucionalidade e da aplicabilidade. Revista Eletrônica do Tribunal Regional da 9ª Região, Curitiba, v. 7, n. 67, p.119-166, abr. 2018. Mensal. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/139843/2018_ebert_paulo_roberto_nova_sistemica.pdf? Acesso em: 29 abril. 2020.

ELIAS, Stella Muniz Campos. O dano moral na justiça do trabalho: elementos caracterizadores e reparação. 2016. Disponível em: <ambitojuridico.com.br>. Acesso em: 20 Abril. 2020.

FACCHINI NETO, Eugênio. Da responsabilidade civil no novo Código. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.) O novo Código Civil e a Constituição. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 171-218.

FEDERASUL (Porto Alegre). Governo do Rio Grande do Sul. Federasul diz que reforma vai harmonizar as relações de trabalho. 2018. Disponível em: <<http://www.federasul.com.br/federasul-diz-que-reforma-vai-harmonizar-as-relacoes-detrabalho/>>. Acesso em: 29 abril. 2020.

FERNANDES, Antonio Scarance. Processo Penal Constitucional. 3 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. Curso de Direito Constitucional. São Paulo: Saraiva, 2006.

FLEURY, Renata. O dano moral na reforma trabalhista: Inconformidade constitucional. 2018. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI271868,810420+dano+moral+na+Reforma+Trabalhista+Inconformidade+constitucional>>. Acesso em: 19 abril. 2020.

FILHO, Sergio Cavaliere. Programa de Responsabilidade Civil. 5°. ed. São Paulo. Ed: Malheiros, 2004, p.95

FONSECA, Rafaela Mariana de Souza. Tarifação do dano moral segundo a lei 13.467/2017. 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jan-19/rafaela-fonsecatarifacao-dano-moral-segundo-lei-134672017>>. Acesso em: 19 abril. 2020.

FONTES, Ieda Uema. A fixação do quantum debeat na reparação do dano moral e a indenização tarifada. 2009. 110 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Pontifca Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009. Cap. 4. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/8657/1/Ieda%20Uema%20Fontes.pdf>. Acesso em: 20 abril. 2020.

FREITAS. Reforma Trabalhista e a falta de assimetria na relação empregado e empresa. 2018. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/noticias/37704/reformatrabalhista-e-a-falta-da-assimetria-na-relacao-empregado-e-empresa/>>. Acesso em: 19 abril 2020.

FREDIANI, Yone. Coleção sucesso Concursos Públicos e OAB Direito do Trabalho. São Paulo. Ed: Manole. 2011, p. 1, 2, 3, 8, 8-9.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Manual de direito civil. São Paulo: Saraiva, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Alterações na reforma trabalhista: medida provisória 808/2017 e Lei 13.509/2017. Juslaboris, São Paulo, v. 44, p. 81-102, maio 2018. Mensal. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/141789>>. Acesso em: 19 abril. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 5. ed. rev., atual. E ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GOMES, Geder Luiz Rocha. A Substituição da Prisão: Alternativas Penais: legitimidade e adequação. Salvador: Editora JusPodivm, 2008.

GOVERNO sanciona reforma trabalhista. 2017. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/legislacao/1950239/lei-13467-2017/>>. Acesso em: 19 abril. 2020.

GRAU, Eros Roberto. Ensaio e discussão sobre interpretação/aplicação do direito. 5ª ed., São Paulo: Malheiros, 2009.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. Ensaaios de teoria constitucional. Fortaleza: Imprensa Universitária (UFC), 1989.

HONÓRIO, Cláudia; OLIVEIRA, Fabricio Gonçalves de. Retrocesso sem precedentes: a reforma trabalhista e os danos extrapatrimoniais. Disponível em: < <http://justificando.cartacapital.com.br/2017/08/14/retrocesso-sem-precedentes-reforma-trabalhista-e-os-danos-extrapatrimoniais/>>. Acesso em: 21 de abril. 2020.

JASLUK, Amábile. Aspectos relevantes da reforma trabalhista: Lei 13.467/2017. 2018. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=20257>. Acesso em: 19 abril. 2020.

LENZA, Pedro. Direito constitucional esquematizado. 12ª ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 8º ed. São Paulo. Ed: Saraiva jus. 2017, p. 101.

LIMA, Diego Guedes de Araújo. A real necessidade da reforma trabalhista: modernização. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/54859/a-real-necessidade-da-reformatrabalhista-modernizacao>>. Acesso em: 18 abril. 2020.

LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lucio (Org.). Reforma Trabalhista comentada por juízes do trabalho: artigo por artigo. Florianópolis: LTR, 2018.

LUCA, Guilherme de. Dano Extrapatrimonial e o Direito do Trabalho pós-Reforma. Disponível em: <<http://emporiododireito.com.br/leitura/dano-extrapatrimonial-e-o-direito-do-trabalho-pos-reforma>>. Acesso em: 21 de abril. 2020.

MANDALOZZO, Silvana Sousa Netto. Dano moral no direito do trabalho. 2006. Mensal. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23491-23491-1-PB.pdf>>. Acesso em: 19 abril. 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. Princípios do Direito do Trabalho. in: Direito do trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. cap. 10, p. 60-66.

MELO, Nehemias Domingos de. Dano moral trabalhista. São Paulo: Atlas, 2007.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Reforma não tem efeito imediato de afastar princípios do Direito do Trabalho. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-out-27/reflexoes-trabalhistas-reforma-nao-efeito-imediato-afastar-principios-direito-trabalho>>. Acesso em: 21 de abril. 2020.

MARTINEZ, Luciano. Curso De Direito Do Trabalho. 7º ed. São Paulo. Ed: Saraiva 2016, p. 79, 124, 139, 173, 189-190. Disponível em: <[https://minhateca.com.br/Italo.Salgado/Documentos/Direito+do+Trabalho/CURSO+DE+DIREITO+DO+TRABALHO+++LUCIANO+MARTINEZ+++7*c2*aa+ED.+++SARAIVA+\(2016\),947435266.pdf](https://minhateca.com.br/Italo.Salgado/Documentos/Direito+do+Trabalho/CURSO+DE+DIREITO+DO+TRABALHO+++LUCIANO+MARTINEZ+++7*c2*aa+ED.+++SARAIVA+(2016),947435266.pdf)>. Acesso em 21 de abril. 2020.

MENDES, Gilmar. O princípio da proporcionalidade na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal: novas leituras. Revista Diálogo Jurídico, Salvador, CAJ – Centro de Atualização Jurídica, v. 1, nº. 5, agosto, 2001. Disponível em: <<http://www.direitopublico.com.br>>. Acesso em: 26 de maio de 2020.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Curso de Direito Constitucional. 4. ed. rev e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

MONTILLA MARTOS, José Antonio. Manual de Derecho Constitucional. Volume II. Madrid Tecnos, 2007, p. 86.

MORAIS, Alexandre de. Direito Constitucional. 23ª. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

MPT. Brasil é quarto lugar no ranking mundial de acidentes de trabalho, em MPT Notícias < http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/7441f527-ad53-4a0a-901f-66e40f1a1cae >. Acesso em 21 abril 2020.

MPT. Brasil é quarto lugar no ranking mundial de acidentes de trabalho, em MPT Notícias. Acesso em 10 abril. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 20 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito processual do trabalho. 24 ed. São Paulo: Saraiva 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho, 26. ed. São Paulo. Ed: Saraiva, 2011.p.32, 450.

OIT. Safety and health at work, em . Acesso em 10 abril. 2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 5. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a lei n. 13.467/2017, modificada pela mp n. 808, de 14 novembro de 2017. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/127009/2017_oliveira_sebastiao_dano_extrapatrimonial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 19 abril. 2020.

RDMAESTRI. A etimologia da palavra trabalho para explicar comportamentos. Disponível em: <<https://jornalggn.com.br/blog/rdmaestri/a-etimologia-da-palavra-trabalho-para-explicar-comportamentos>>. Acesso em: 21 de abril. 2020.

REYS, Cleyton. A Reparação do Dano Moral no Direito Trabalhista. Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho. V.2. n.21, p.78-100, agosto 2013.]

_____. Superior Tribunal de Justiça. Recurso ordinário nº 00003403220145020402 SP 00003403220145020402 A28.Rel.Min.Maria Conceição Batista.5ªturma, data de julgamento 29/09/2015.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito Do Trabalho Esquematizado. 2º ed. São Paulo. Ed. Saraiva, 2014. p. 35, 51-52, 53, 273, 291. Disponível em: <https://www.academia.edu/23874942/DIREITO_DO_TRABALHO_ESQUEMATIZADO_-_PEDRO_LENZA>. Acesso em 21 de abril. 2020.

ROVER, Tadeu; MARTINES, Fernando. Lacunas Da Lei Fim da medida provisória da reforma trabalhista altera de novo regras da CLT. Disponível em:<<https://www.conjur.com.br/2018-abr-21/fim-mp-reforma-trabalhista-altera-regras-ct>>.Acesso em: 21 de abril. 2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dano moral na dispensa do empregado. 5ª. edição. SP: Editora Ltr, 2016, p. 268-269.

SANTOS, E. R. O dano extrapatrimonial na Lei n. 13.467/2007 da reforma trabalhista, em Rev. Elet. TRT 9ª Reg., 2017.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dano moral na dispensa do empregado. 4. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SANTOS, E. R.. O dano extrapatrimonial na Lei n. 13.467/2007 da reforma trabalhista, em Rev. Elet. TRT 9ª Reg., 2017.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. Como se Preparar Para o Exame de Ordem. 13º ed. São Paulo. Ed: Método. 2014, p 21, 25 Disponíveis em: <<https://minhateca.com.br/lojinhadozeh/Livros/Direito+Trabalho/Renato+Saraiva+-+Direito+do+trabalho,726399296.pdf>>. Acesso em 21 de abril. 2020.

SCHIAVI, Mauro. Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2011.

SILVA, H. B. M. Comentários à reforma trabalhista. Revista dos Tribunais, São Paulo, 2017.

SILVA, C. V. C. O conceito de dano no direito brasileiro e comparado, em Rev. D. Civ. Contemp., 2015.

SILVA, H. B. M. Silva. Comentários à reforma trabalhista. Revista dos Tribunais, São Paulo, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à Reforma Trabalhista. 1º. ed. São Paulo. Ed: Revista dos Tribunais, 2017.

TRINDADE, Rodrigo. Reforma Trabalhista – 10 (Novos) Princípios do Direito Empresarial Do Trabalho. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>>. Acesso em: 21 de abril. 2020.

VIANA, Márcio Túlio. 70 anos de CLT Uma história de trabalhadores. Brasília. Ed: 2013.

ZAINAGHI, Domingos Sávio, Curso de Legislação Social – Direito do Trabalho, 12º ed. São Paulo. Ed: Atlas. 2011, p 07.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. Curso de direito do trabalho. 2. ed. Lisboa: Verbo, 1993.