



**FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS**  
**FACULDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE TEÓFILO OTONI**  
**CURSO: DIREITO**

**O DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO APÓS A REFORMA**  
**TRABALHISTA**

**GILIANA BARBOSA DE JESUS**

**TEÓFILO OTONI-MG**  
**2018**



**FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS**  
**FACULDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE TEÓFILO OTONI**

**GILIANA BARBOSA DE JESUS**

**O DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO APÓS A REFORMA  
TRABALHISTA**

Artigo científico apresentado à disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso - TCC do Curso Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em \_\_/\_\_/\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Breno de Oliveira Pereira  
Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni

---

Leonardo Ricardo Araújo Alves  
Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni

---

Vinicius da Silva Pereira  
Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni



**FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS**  
**FACULDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE TEÓFILO OTONI**

**GILIANA BARBOSA DE JESUS<sup>1</sup>, BRENO DE OLIVEIRA PEREIRA<sup>2</sup>**

**O dano moral no Direito no Trabalho após a Reforma Trabalhista**

**Resumo**

O dano moral ocorre quando alguém ofende sua honra, sua dignidade e fere seus princípios. Todo aquele que sofre dano moral, tem direito de reparação, normalmente é indenizado. Na justiça do trabalho não é diferente, quando o empregado tinha a sua honra ferida, através de uma ação junto ao judiciário tinha seu dano reparado. Em 2017, houve a Reforma Trabalhista que trouxe no seu art.223-G uma tabela taxativa com valores estipulados a serem aplicados pelo magistrado no momento da análise do caso concreto. A crítica recaí sobre o fato do valor da indenização ser estipulado sobre o salário do empregado e não especificamente sobre o dano sofrido, levando a crer que uma pessoa com um salário melhor, vale mais que aquela com um salário inferior, ferindo diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana. Neste sentido, o magistrado deve analisar o caso concreto e no momento da aplicação da sentença levar em consideração todos os aspectos em busca de uma decisão justa e coerente para as partes.

**Palavras-Chave:** Dano moral. Reforma Trabalhista. Indenização.

**Abstract**

Moral damage occurs when one offends his honor, his dignity and hurts his principles. Everyone who suffers moral damage, has the right to reparation, is usually compensated. In labor justice is no different, when the employee had his honor hurt, through an action before the judiciary had his damage repaired. In 2017, there was the Labor Reform which brought in its art.223-G a table with the stipulated values to be applied by the magistrate at the time of the analysis of the concrete case. The criticism goes to the fact that the value of compensation is stipulated on the salary of the employee and not specifically on the damage suffered, leading one to believe that a person with a better salary is worth more than the one with a lower salary, directly hurting the principle of dignity of human person. In this sense, the magistrate

---

<sup>1</sup> Acadêmico do 10º Período do Curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni/MG – e-mail: gilianabarbosa@gmail.com

<sup>2</sup> Professor Orientador. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Professor na Faculdade Presidente Antônio Carlos, Teófilo Otoni, MG.

must analyze the concrete case and at the moment of the application of the sentence take into account all aspects in search of a fair and coherent decision for the parties.

**Keywords:** Moral damage. Labor Reform. Indemnity.

## 1. Introdução

O presente estudo tem como escopo abordar o dano moral após as mudanças advindas com a Reforma Trabalhista do ano de 2017. Será observado principalmente o que as mudanças acarretaram para vida em sociedade, bem como, demonstrar como o instituto do dano moral era tratado antes da reforma e como passou a ser tratado após a reforma. Para análise do presente, é de suma importância o uso de entendimentos doutrinários para que tecer uma análise crítica acerca do instituto supramencionado.

No primeiro tópico, foi feita uma abordagem sobre o conceito e historicidade do Direito do Trabalho, desde seus primórdios na pré-história, passando pela idade antiga, idade média, idade moderna e, por fim, à contemporaneidade. Ademais, neste tópico foi abordado de forma sucinta alguns acontecimentos que trouxeram mudanças para o Direito do Trabalho.

Já no segundo tópico, foi apresentada a importância da parte principiológica para o Direito do Trabalho e seus desdobramentos diante da reforma. Insta salientar, que apesar de alguns princípios não serem positivados em nosso ordenamento jurídico são de grande importância para o equilíbrio das relações trabalhistas

Ademais, no terceiro tópico, adentramos no cerne desta pesquisa, tratando o dano moral antes da reforma trabalhista, mostrando em diversos pontos, como era feita a análise pelo magistrado em caso concreto de dano moral, bem como, quais eram os reflexos da decisão.

Por fim, no último tópico foi feita uma retratação do dano moral após a Reforma Trabalhista, abordando mudanças não só no texto legislativo da CLT, mas os reflexos e consequências na vida em sociedade.

Faz-se questionamento acerca da constitucionalidade da lei, pode-se dizer que esse novo dispositivo é constitucional?

Fere os princípios da dignidade da pessoa humana?

Todos têm direito à vida humana sã, à dignidade, à honra preservada, entre outros direitos inerentes ao homem, a partir do momento que a pessoa percebe que algum desses direitos foi ferido, tem direito de buscar reparo, no Direito do Trabalho, o empregado também tem este direito de reparo, porém, a Reforma Trabalhista trouxe uma delimitação a esses direitos.

O presente artigo foi desenvolvido através de uma pesquisa bibliográfica, através de livros e artigos científicos, bem como através de consultas à legislação pertinentes para a classificação da problemática apresentada.

## **2. História e conceito do Direito do Trabalho**

Ao desenvolver um estudo acerca do Direito do Trabalho, é imprescindível que seja observado sua evolução histórica, observando desde a sua origem, como seus aspectos sociais, econômicos e políticos, bem como seu progresso no decorrer do tempo.

Este estudo tem como escopo a compreensão do que vem a ser o Direito do Trabalho nos dias atuais, bem como a maneira com a qual ele é aplicado, estudado e trabalhado nos Tribunais e na vida acadêmica, dada a importância que esse ramo do direito tem sobre a vida do homem.

Segundo o professor universitário, Sérgio Pinto Martins (2000), trabalho vem do latim "*tripalium*" que era uma espécie de instrumento de tortura ou uma canga que pesava sobre os animais.

Com a evolução das sociedades, os conceitos de trabalho também evoluíram. Assim o trabalho adquire um novo sentido associado à criação de valores úteis. A definição de "trabalho" é, atualmente, alvo de reflexão necessária e profunda, dado que se assiste a uma grande mutação no que diz respeito às formas de prestação de trabalho.

Nesse sentido observamos que ao passar do tempo, a concepção de tortura se estendeu às atividades físicas produtivas pelos trabalhadores em geral, como artesãos, pedreiros, entre outros.

### *2.1 Pré-história*

De acordo com o Professor universitário Henrique John (2015) na Pré-História, os homens sobreviviam em agrupamentos, sendo que haviam várias atividades para serem desenvolvidas por eles, com o fim de preservação do grupo, mulheres e homens possuíam seus lugares na sociedade, desenvolvendo quaisquer atividades que contribuía para sua sobrevivência.

Nesse momento, havia uma união dos homens regida pela sobrevivência, no qual defendiam a convivência em grupo para facilitar o manuseio das atividades e convívio social.

## *2.2 Idade Antiga*

A partir da Idade Antiga, a escravidão surge como a primeira maneira de trabalho. Alguns dos grupos formados na pré-história começam a escravizar outros grupos.

Sérgio Pinto Martins, em sua obra, *Direito do Trabalho*, trata acerca do trabalho escravo:

O escravo era considerado um objeto, uma coisa, eram os vencidos em guerras, não tinham nenhum direito, quanto mais trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus, senhor. O único direito que o escravo tinha era o direito de trabalhar". (MARTINS, 2007. p.4).

Assim, o trabalho sempre foi encarado como tortura, sofrimento, não havia prazer em desenvolver quaisquer atividades laborais, ao contrário, os trabalhadores encaravam o trabalho como um sofrimento vivido por eles naquela época.

## *2.3 Idade Média*

Foi na Idade Média que o trabalho escravo gradualmente se tornou mão de obra personificada, eis que nesse momento surge a servidão.

Passando um pouco pelo feudalismo, os operários prestavam serviços aos senhores feudais em troca de proteção política e militar. Os senhores feudais deixavam que os trabalhadores utilizassem de suas terras e, em contrapartida, entregassem parte da produção obtida.

Em um momento posterior, surgiram ainda na Idade Média as corporações de ofício

Essas organizações, consistiam de grupos de trabalhadores especializados em determinado mister, com uma rígida regulação do exercício de suas atividades, objetivando essencialmente controlar o mercado, impedir a concorrência e assegurar diversos privilégios aos mestres, dirigentes das corporações. Nessa fase, já se pode falar em uma relativa liberdade do trabalhador, comparando-se com os servos. Tal liberdade, entretanto, era decorrência dos interesses das corporações, não existindo, ainda, qualquer preocupação com eventuais direitos dos trabalhadores”. (PAULO, ALEXANDRINO, 2010. p.2).

Nesta etapa, ocorre uma liberdade parcial do trabalhador, se comparado aos servos, esta liberdade advinha dos interesses das corporações. Ainda assim com a liberdade, não se falava em direitos trabalhistas.

#### *2.4 Idade Moderna*

Já na Idade Moderna, surgem leis que combatem as corporações advindas da Idade Média. No primeiro momento são combatidas algumas delas e, por fim, todas extinguidas.

Depois de muitos excessos cometidos pelos chefes das corporações, surgiu o Edito de Turgot, em 1776, colocando fim nas corporações, porém, algumas foram mantidas, devido às pressões exigidas pelos chefes. Até que surgiu a Lei Chapelier em 1791, que pôs fim às corporações definitivamente. (BARROS, 2007, p. 58).

Pode-se observar que foi na Idade Moderna que algumas das corporações foram extintas com o Edito de Turgot, no ano de 1776, mas somente no ano de 1791, com o surgimento da Lei Chapelier que definitivamente extinguiu todas as corporações, sem quaisquer exceções.

#### *2.5 Idade Contemporânea*

Surge a Revolução Francesa reconhecendo o direito à liberdade e igualdade do homem, crendo que havia direitos trabalhistas a serem discutidos e acertados com os trabalhadores.

Acerca do tema, Paulo Alexandrino se posiciona:

“Graças à Revolução Francesa, o trabalho tornou-se livre, principalmente em razão dos princípios do Liberalismo, em especial a autonomia da vontade e conseqüentemente a liberdade de contratar o trabalho que uma pessoa poderia exercer em benefício de outra mediante uma

contraprestação remunerada, não havendo subordinação, mas sim, um contrato que os vincularia”. (PAULO; ALEXANDRINO, 2010. p.3)

Neste momento, o trabalho tornou-se livre, a autonomia das partes era levada em consideração, podendo assim, haver o trabalho e em contraprestação uma remuneração regida por um contrato firmado entre as partes.

Ainda na Idade Contemporânea, houve um desenvolvimento provocado pela Revolução Industrial que provocou uma percentagem alta de desemprego. Isso ocorreu porque com o início modernidade, faltaram pessoas qualificadas para operarem as máquinas. A jornada de trabalho era cruel, ultrapassavam 15 horas de trabalho diário tanto para homens, mulheres e adolescentes que a partir dos 12 anos já trabalhavam. Inicialmente não haviam regras para regularizar as atividades, bem como previsão legal, com isso, houve muito sofrimento e morte até que conseguiram, com muita luta, algum amparo para àqueles que sofressem acidente do trabalho. (PEREIRA, Henrique John, 2015).

O Estado surge intervindo nas relações de emprego na medida que ocorre a liberdade de contratação, tendo como fim, proteger o trabalhador como parte mais fraca da relação.

## *2.6 Alguns dos acontecimentos que marcaram a História do Direito do Trabalho*

No ano de 1886, os trabalhadores não tinham direitos trabalhistas, as greves eram frequentes, tendo como fim, a busca de melhores condições de trabalho, em especial a diminuição da jornada de trabalho.

“Em Chicago, Nos Estados Unidos, em 1º de maio de 1886, os trabalhadores não tinham garantias trabalhistas. Organizaram greves e manifestações, visando melhores condições de trabalho, especialmente a redução da jornada de trabalho de 13 para 8 horas. Nesse dia, a polícia entrou em choque com os grevistas. Uma pessoa não identificada jogou uma bomba na multidão, matando quatro manifestantes e três policiais. Oito líderes trabalhistas foram presos e julgados responsáveis. Um deles suicidou-se na prisão. Quatro foram enforcados e três foram libertados depois de sete anos de prisão. Posteriormente, os governos e os sindicatos resolveram escolher o dia 1º de maio como o dia internacional do trabalho”. (MARTINS, 2007. p.7).

Surgiu então o Dia Internacional do Trabalho, dia no qual se homenageia aqueles que morreram lutando pelo reconhecimento dos direitos trabalhistas.



A Igreja católica teve sua contribuição na história do direito do trabalho, Martinez cita:

A Igreja Católica também se envolveu com as questões referentes à proteção dos Direitos Trabalhistas, visando o bem coletivo, em 1891, o Papa Leão XIII, com a Encíclica Rerumnovarum (coisas novas), tratou especialmente da condição de trabalho do proletariado, justificando a intervenção com base no argumento de que a Igreja desejava a solução dos litígios havidos entre capital e trabalho segundo as exigências da verdade e da justiça. Tal Carta tratou de questões referentes ao socialismo, aos deveres do Estado, às atividades desenvolvidas pelas associações de empregados e de empregadores. (MARTINEZ, 2010, p. 36).

Observa-se que foi com muito esforço que os trabalhadores conseguiram ter seus direitos reconhecidos, em meio a prisões, mortes e por fim, intervenção da Igreja Católica.

O Estado tem o papel de intervir nas relações de emprego buscando um equilíbrio entre empregador e empregado, visando proteger este último como parte vulnerável da relação.

### **3. Alguns dos princípios mais coerentes no Direito do Trabalho**

#### *3.1 Princípio da Igualdade*

Este princípio está previsto no artigo 5º da Constituição Federal que dispõe sobre a igualdade entre todos, sem quaisquer distinções. Este, defende o tratamento igualitário entre os homens.

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 seu direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:" (Caput do art. 5º da Constituição Federal de 1988).(BRASIL, 1988).

Um dos princípios norteadores do direito o Princípio da Igualdade visa estabelecer um equilíbrio em meio a desigualdade social, racial, econômica e de gênero. Trata-se da isonomia entre as partes com intuito de findar a diferença existente.

#### *3.2 Princípio da Proteção*

Este princípio tem como objetivo a proteção do empregado, parte mais frágil da relação de trabalho, buscando um equilíbrio entre o empregado e o empregador.

Neste sentido, argumenta com propriedade o Procurador Regional do Ministério Público do Trabalho, Carlos Henrique Bezerra entende:

“O princípio da proteção deriva da própria razão de ser do processo do trabalho, o qual foi concebido para realizar o Direito do Trabalho, sendo este ramo da árvore jurídica criado exatamente para compensar a desigualdade real existente entre empregado e empregador, naturais litigantes do processo laboral”. (LEITE, Carlos Henrique Bezerra. 2006, p.3 apud OLIVEIRA).

Sendo um dos princípios mais importantes do Direito do Trabalho, cabe ao Estado atentar a este como fonte de garantia de uma relação justa e adequada para as partes da relação de emprego.

### 3.3 Princípio do “*in dubio pro misero*” ou “*pro operário*”

Havendo conflito entre normas, o juiz deverá aplicar a norma mais favorável ao empregado, pois, este último, é visto como o mais vulnerável entre as partes envolvidas.

Arnaldo Sussekind no seu livro “Instituições de Direito do Trabalho” leciona que:

o “(...) princípio ‘*in dubio pro operário*’, que aconselha o intérprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, a mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador, nem se trate de matéria probatória”. (Sussekind, 2010, p.129).

No mesmo sentido, Mozart Victor Russomano entende que:

“se deve decidir em favor do empregado sempre que o juiz estiver, com fundados motivos, hesitante entre duas soluções opostas. E quer essa dúvida resulte da ‘interpretação da lei’, quer resulte da ‘avaliação crítica da prova’, a conclusão do magistrado deve ser a mesma”. (RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à CLT. 13ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990. p. 44.)

Tal princípio se assemelha ao princípio “*in dubio pro réu*” do Direito Penal, se houver dúvida sobre qual norma deve ser aplicada, aplica-se a mais favorável ao réu. No mesmo sentido, se existir dúvida Direito do Trabalho, sobre qual norma deve ser aplicada, deverá aplicar aquela mais benéfica ao trabalhador.

### 3.4. Princípio da norma mais favorável

Se houver divergência entre duas ou mais normas que recaí sobre o mesmo assunto, deve ser aplicada a mais favorável ao empregado. Essa decisão visa proteger a parte mais vulnerável da relação de emprego, ou seja, o empregado

O Artigo 620 da Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) expõe que as condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Com a Reforma Trabalhista, a regra da norma mais benéfica deixa de ser aplicada no âmbito das normas profissionais, não fazendo mais sentido o uso de critérios para identificar, no comparativo entre acordo e convenção coletiva, qual seria melhor para o trabalhador.

De certa forma o legislador estabeleceu uma presunção legal *jure et de jure* ao considerar que o acordo prevalecerá sobre a convenção, adotando a teoria do conglobamento e seguindo o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e de alguns Tribunais Regionais.

### 3.5 Princípio da primazia da realidade

O presente princípio tem como base a realidade do fato independente de quaisquer outras provas, como por exemplo, prova documental. Com intuito de acabar com as “falsas provas”, o legislador priorizou a realidade dos fatos.

Acerca do tema, Mauricio Godinho Delgado nos mostra que:

“No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviço, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva)”. (DELGADO, Mauricio Godinho, 2008, pág. 300 e 301).

Contudo, é de se entender que o Princípio da Primazia da Realidade é um instrumento de grande importância na seara trabalhista pois, através dele, podemos encontrar a realidade dos fatos em uma situação duvidosa em que a verdade fica escondida atrás dos fatos.

### 3.6 Princípio da razoabilidade

O Princípio da Razoabilidade visa destacar a razão como meio de interpretação na aplicação de uma norma. É importante observar esse princípio no momento da interpretação da norma.

De acordo com Humberto Ávila:

"a razoabilidade estrutura a aplicação de outras normas, princípios e regras, notadamente das regras. A razoabilidade é usada com vários sentidos. Fala-se em razoabilidade de uma alegação, razoabilidade de uma interpretação, razoabilidade de uma restrição, razoabilidade do fim legal, razoabilidade da função legislativa." (ÁVILA, Humberto. 2006, p.55).

Ainda sobre o assunto, Américo Plá Rodriguez, 2015, leciona "o princípio da razoabilidade consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme à razão".

O presente princípio dispõe do uso da razão em conformidade com a lei, visando traçar um equilíbrio na relação de emprego.

## 4. O dano moral nas relações de trabalho antes da Reforma Trabalhista

O dano moral antes da Reforma Trabalhista promulgada pelo atual Presidente do País, Michel Temer em 13 de novembro de 2017, consistia na reparação extrapatrimonial do dano sofrido pelo empregado, no seu ambiente de trabalho.

Para melhor entendimento, vamos ao conceito de Dano Moral.

Segundo Savatier: "dano moral é todo sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária". (SAVATIER citado por José Raffaelli Santini. Dano Moral: doutrina, jurisprudência e prática. 1997. P. 42).

Posiciona-se Vólia Bomfim Cassar entendendo que: "o dano moral corresponde a lesões causadas por terceiros estranhas ao patrimônio, de difícil mensuração pecuniária".

Na visão de Mauro Schiavi:

"dano moral é a violação a um direito da personalidade sem conteúdo econômico, tendo por fundamento e finalidade última a proteção à dignidade da pessoa humana". (Schiavi, Mauro. Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho. 2011, p. 67)

Diante desses conceitos, pode compreender que o dano moral nada mais é que um dano causado por terceiros, causando-lhe constrangimento e perda de direitos, acarretando-lhe um sofrimento moral e patrimonial, no qual atinge principalmente os direitos de personalidade da pessoa humana.

A indenização por acidente de trabalho, independentemente dos benefícios acidentários, está prevista expressamente na Constituição da República de 1988. Com efeito, estabelece o artigo 7º da Constituição Federal:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVIII—seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

O dano moral na esfera trabalhista, trata-se de proteção na Constituição Federal (art. 5, V e X), tendo como fundamento o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III).

Para Yussef Sahid Cahali, o dano moral é indenizável, definitivamente, como o dano patrimonial:

Dizer-se que repugna a moral reparar-se a dor alheia com o dinheiro, é deslocar a questão, pois não se está pretendendo vender um bem moral, mas simplesmente se está sustentando que esse bem, como todos os outros, deve ser respeitado. Quando a vítima reclama a reparação pecuniária do dano moral, não pede um preço para a sua dor, mas, apenas, que se lhe outorgue um meio de atenuar em parte as consequências da lesão jurídica. Por outro lado, mais imoral seria ainda proclamar-se a total indenidade do causador do dano. (CAHALI, Yussef Sahid, 1.980, p. 13).

Alfredo Minozzi dizia que “o dano moral não é o dinheiro, nem a coisa comercialmente reduzida a dinheiro, mas o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, em geral uma dolorosa sensação experimentada pela pessoa, atribuída à palavra dor o maior e mais largo significado”.

## **5. O dano moral nas relações de trabalho após a Reforma Trabalhista**

Com a chegada da Reforma Trabalhista em 13 de novembro de 2017, o dano moral passou a ter um quantum indenizatório. Sendo assim, se limitou à indenização do dano moral em 50 vezes o último salário do empregado que sofreu o dano. Isso traz um retrocesso no Direito do Trabalho, uma vez que, o dano sofrido se limita a remuneração do empregado e não especificamente ao dano sofrido por ele.

Com o surgimento da Lei n. 13.467/2017 (Nova CLT), passamos a observar os novos dispositivos legais, especificamente o artigo 223-G, § 1º que trata da tabela de indenização.

Art. 223-G,

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

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

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

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

IV. ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.<sup>3</sup>

Sem dúvidas, este artigo é o mais polêmico, nele vem tratado a tabela de indenização a ser paga.

Importante observar o artigo 944 do Código Civil Brasileiro:

Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.<sup>4</sup>

Neste caso, observando o artigo 944, pode-se fazer uma comparação com o artigo 223-G, uma vez que na CLT nova o dano está sendo medido pelo salário do empregado e não especificamente pelo dano sofrido, pois, há uma tabela que taxa os valores sobre o dano.

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 (artigo. 5º, V e X da CF/88 e os artigos.12, 186, 187 e 944, do Código Civil Brasileiro). (SANTOS, Enoque Ribeiro dos. 2017).

Esse artigo dá ao magistrado a liberdade de considerar o caso concreto no momento da aplicação da sentença, levando em consideração os aspectos relevantes bem como vir a se colocar no lugar da pessoa que sofreu o dano, **a fim** de dar uma decisão justa para ambas as partes.

Enoque entende que:

---

<sup>3</sup> <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000203/paragrafo-1-artigo-223g-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>

<sup>4</sup> <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10676887/artigo-944-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002>

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 aos magistrados e aplicadores do direito, bem como uma maior previsibilidade e segurança jurídica aos atores sociais. (SANTOS. Enoque Ribeiro dos. 2017).

Ocorre que o magistrado deverá interpretar como todos sendo iguais, de nada importa a função desenvolvida por cada um e, conseqüentemente, o salário recebido por eles. Aqui importa a vida humana, a integridade física e o entendimento de que nenhum valor é capaz de pagar por isso, portanto, todos devem ser vistos e julgados igualmente.

Imagine o seguinte exemplo: um diretor de uma fábrica que sofre um dano e é indenizado. Agora imagine um operário sofrendo o mesmo dano. De acordo com o entendimento da lei, o operário terá uma indenização inferior a que foi concedida ao diretor, será que a dignidade do diretor vale mais que a dignidade do operário? Ensejando uma situação de desigualdade. (SANTOS, Enoque Ribeiro dos. 2017).

Para Enoque Ribeiro dos Santos, 2017, a doutrina e a jurisprudência poderão auxiliar o magistrado no momento de analisar o caso concreto, considerar cada caso com humanidade, se colocando no lugar do operário, se preciso for.

É importante entender que mesmo havendo uma tabela de valores a serem fixados pelo magistrado no momento da sentença, é importante que haja o livre arbítrio deste, para que aplique o melhor no caso concreto apresentado.

De acordo com este artigo e especificamente no 223-G, o legislador cria parâmetros em cima da renda da pessoa que tenha sofrido o dano. Uma inobservância da Constituição Federal, em seu artigo 5º que estabelece a igualdade entre todos.

ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), ajuizou a ADIN no STF contra dispositivos da CLT, alterados na reforma trabalhista (lei 13.467/17) e pela Medida Provisória 808/17, que estabelecem limites para a fixação de valores da indenização por dano moral decorrente da relação de trabalho. A ação foi distribuída ao ministro Gilmar Mendes.

De acordo com o entendimento da associação, a Lei não pode impor limites ao judiciário no momento da fixação da indenização, sob pena de limitar poder de jurisdição.

A entidade explica que a lei é uma ofensa ao princípio da isonomia, pois afasta a igualdade entre os homens.

Ainda, de acordo com a ANAMATRA:

O Supremo, quando declarou a inconstitucionalidade da lei de Imprensa (ADPF 130), firmou jurisprudência no sentido de que o dano decorrente da ofensa praticada pela imprensa não poderia ficar limitado, para fins de indenização, a valores previamente fixados em lei. ANAMATRA (2017)

A questão em debate é semelhante, segundo a ANAMATRA.

A associação entende que “a restrição ao ofício judicante viola a independência dos juízes para julgar as causas e aplicar a lei de acordo com o texto constitucional e com suas convicções.” ANAMATRA (2017)

Além disso, explica que:

o Supremo, quando declarou a inconstitucionalidade da lei de Imprensa (ADPF 130), firmou jurisprudência no sentido de que o dano decorrente da ofensa praticada pela imprensa não poderia ficar limitado, para fins de indenização, a valores previamente fixados em lei. Segundo a Anamatra, a questão em debate é semelhante. ANAMATRA (2017)

Segundo o entendimento da Associação Nacional de magistrados do Direito do Trabalho:

“se a tarifação da indenização por dano moral decorrente de ofensa à intimidade, vida privada e imagem das pessoas é inconstitucional, a tarifação da indenização por dano moral decorrente da relação de trabalho, também se mostra inconstitucional.” ANAMATRA (2017)

A ANAMATRA (2017) na Adin de número 5870, requer, liminarmente, a suspensão dos incisos I a IV do parágrafo 1º do artigo 223-G da CLT. No mérito, pede a declaração da inconstitucionalidade dos mesmos dispositivos.

No decorrer de todo estudo, observamos que a lei fere o princípio da dignidade da pessoa humana no momento em que leva em consideração o salário do empregado que sofre o dano, ao invés de considerar o dano propriamente dito, o que de fato é o mais importante. Neste sentido, dá-se a entender que o dano sofrido por alguém que tem um salário melhor, vale mais que o dano sofrido por aquele que tem o salário inferior.

Por esse e outros aspectos, o juiz deverá levar em consideração não somente a letra da lei, mas também os aspectos coerentes do caso concreto, a fim de aplicar



uma sentença justa e humana, respeitando o art.5º no que diz que todos são iguais perante a lei.

## **5 Considerações Finais**

O presente estudo foi instituído a fim de fazer uma análise na Reforma Trabalhista, 2017. Ao passar pela evolução histórica e alguns dos acontecimentos importantes na história do Direito do Trabalho, chegamos à conclusão do quão doloroso foi para os trabalhadores conseguirem ter seus direitos reconhecidos.

Os princípios são institutos importantes para serem observados no momento da análise do caso concreto, servem de apoio ao magistrado para que o mesmo decida de forma coerente.

Com as constantes mudanças na sociedade, a Lei tende a acompanhar, no entanto, é importante se atentar a mudar para melhor beneficiar a sociedade. Recentemente, tivemos no ano de 2017 a Reforma Trabalhista, e em meio a várias mudanças, trouxe o dano moral numa nova perspectiva.

Passando pelo período histórico até chegar os dias atuais, percebemos uma grande mudança, no presente estudo foi situado como os trabalhadores lutaram para terem seus direitos reconhecidos e de repente uma reforma vem como uma forma de ameaça a esses direitos.

Antes da Reforma, o dano moral quando sofrido pelo empregado e este buscava o judiciário com o fim de reparo, o magistrado julgava de acordo com o dano, tinha total liberdade para decidir, da forma que fosse melhor para as partes. A Reforma, especificamente no art.223-G, parágrafo primeiro, trouxe uma tabela taxativa com valores a serem aplicados de acordo com o salário do empregado e o dano sofrido.

De acordo com a lei o magistrado fica limitado a determinar valores de acordo com a tabela, se questiona o fato do dano sofrido já está pré-estabelecido, será que uma vida tem um valor estipulado? De acordo com a tabela sim, pois trata do óbito como um dano gravíssimo e limitando a indenização em até 50 vezes o último salário, se o empregado recebia mil reais, a vida dele valerá apenas 50 mil de acordo com a Reforma Trabalhista.

Acerca dos questionamentos feitos na introdução, a ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), entende que a nova lei é

inconstitucional, uma vez que limita o poder de decisão do magistrado, por isso, foi proposta uma Ação Direta de Inconstitucionalidade perante o STF a fim de revogar alguns dos novos dispositivos.

Entende ser inconstitucional por ferir o princípio da igualdade, uma vez que a tabela taxativa do dano moral, dá a entender que um profissional que recebe um salário melhor tem seu dano valorado de forma diferente de um profissional com salário inferior.

No entanto, a doutrina entende que o magistrado deve ter livre arbítrio para decidir acerca do caso concreto, se colocando no lugar das partes se preciso for, com o intuito de tomar a melhor decisão com equilíbrio, eficácia e de maneira justa, pois, a vida é inerente a cada um e não cabe a ninguém estipular o quão valiosa ela é.

## REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **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-ajuiza-acao-no-stf-contra-a-limitacao-de-indenizacao-por-dano-moral>> Acesso em 01 de nov.2018.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios.** 6. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 3ª ed. ver. e ampl. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Nos termos do art.5º, caput. Acessível em <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10641516/artigo-5-da-constituicao-federal-de-1988>> Acesso em 07 de nov.2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 2017. **Consolidação das Leis Trabalhistas.** Nos termos do art.223º, parágrafo primeiro. Acessível em <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000203/paragrafo-1-artigo-223g-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>> Acesso em 07 de nov.2018.

BRASIL. Lei nº Lei 10406 de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil.** Nos termos do art.944. Acessível em <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10676887/artigo-944-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002> Acesso em 01 de nov.2018/

CAHALI, Yussef Sahid. **Dano e indenização.** 1ª ed., São Paulo: RT, 1.980.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 11.ª Edição rev. E atual., Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª edição, LTR. 2008.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Breve Histórico a respeito do Trabalho**. 2000. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/viewFile/67461/70071>> Acesso em 07 de out.2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23. ed. 2ª reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

OLIVEIRA, Carlos Nazareno Pereira. **Princípios da seara trabalhista, direitos fundamentais dos obreiros e a ótica do protecionismo: breves comentários**. Disponível em <[http://www.abdir.com.br/doutrina/ver.asp?art\\_id=1421&categoria=Trabalho](http://www.abdir.com.br/doutrina/ver.asp?art_id=1421&categoria=Trabalho)>. Acesso em 10 set. 2018.

PAULO, Vicente.; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010.

PEREIRA, Henrique John. **História do Direito do Trabalho no mundo**. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/41969/historia-do-direito-do-trabalho-no-mundo>> Acesso em 04 de out.2018.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo - **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução portuguesa por Wagner Giglio. 1ª ed., 2ª tiragem, São Paulo, Editora LTr, 1993.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à CLT**. 13ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. 2017. **O DANO EXTRAPATRIMONIAL NA LEI N. 13.467/2007, DA REFORMA TRABALHISTA**. Disponível em: <<https://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/Artigo-o-dano-extrapatrimonial-Enoque-Ribeiro.pdf>> Acesso em 21.ago.2018.

SAVATIER citado por José Raffaelli Santini. **Dano Moral: doutrina, jurisprudência e prática**. São Paulo: Editora de Direito, 1997.

SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 4ª edição, São Paulo: Ltr, 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª. ed. rev. e atualiza..., Rio de Janeiro: Renovar, 2010.