

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

JÚLIA DE ABREU MARIM

**TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL: ANÁLISE DO
ART. 223-G DA LEI 13.467/2017.**

VITÓRIA
2020

JÚLIA DE ABREU MARIM

**TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL: ANÁLISE DO
ART. 223-G DA LEI 13.467/2017.**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação da profa. Carolina Bastos De Siqueira.

VITÓRIA
2020

JÚLIA DE ABREU MARIM

**TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL: ANÁLISE DO
ART. 223-G DA LEI 13.467/2017.**

Monografia apresentada ao curso de Direito da Faculdade de Direito de Vitória-FDV,
como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de bacharel
em Direito.

Aprovado em ____ de _____ de 2018.

COMISSÃO EXAMINADORA

Profª Carolina Bastos de Siqueira
Orientadora

Prof
Faculdade de Direito de Vitória

RESUMO

Em novembro de 2017, a lei que introduziu a reforma trabalhista entrou em vigor, trazendo diversas mudanças na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Dentre as mudanças, houve a criação do art. 223-G, que versa sobre a indenização por dano moral, também chamado de dano extrapatrimonial, propondo um sistema tarifário. A indenização por dano moral já era amparada anteriormente pelo texto constitucional, bem como pelo Direito Civil. Entretanto, no âmbito do Direito do Trabalho não havia uma previsão expressa na lei acerca do dano extrapatrimonial. Assim, o novo artigo trouxe alguns parâmetros e critérios que visam amparar o juiz no momento da fixação do valor da indenização do dano moral, que não existiam antes. Contudo, o sistema tarifário imposto pelo §1º do art. 223-G da CLT promoveu uma discussão acerca de sua constitucionalidade, tendo em vista que não estaria em conformidade com certos princípios constitucionais e trabalhistas. Apesar do artigo em questão ser objeto de uma Ação de Inconstitucionalidade, proposta pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), o mesmo já está produzindo efeitos desde 2017, dessa forma, já é possível notar algumas mudanças na Justiça do Trabalho.

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

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	05
1 FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO	07
2 O DANO EXTRAPATRIMONIAL	13
3 A REFORMA TRABALHISTA: ANÁLISE DO ART. 223-G	19
4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL	25
CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS	37

INTRODUÇÃO

A lei 13.467/17, que introduz a reforma trabalhista, foi sancionada pelo presidente Michel Temer no dia 13 de julho de 2017, e entrou em vigor no dia 13 de novembro do mesmo ano. As mudanças na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foram diversas, o que gerou uma divisão de opiniões a respeito do assunto.

Dentre as alterações na CLT, foram estabelecidos determinados limites a respeito do valor a ser pedido nas indenizações por dano extrapatrimonial. Com a nova lei em vigor, adotou-se um sistema tarifário de indenização no qual, o juiz deve observar o artigo 223-G, § 1º, disposto na lei 13.467/17 para a determinação dos valores.

Nesse cenário, há certas divergências acerca do assunto, visto que, na medida em que esses limites podem amparar o juiz para fixar uma quantia exata do pedido, por outro lado, há um questionamento se é justo estabelecer um parâmetro com base no salário do empregado, uma vez que uma mesma ofensa pode ser indenizada de maneiras diferentes.

Ademais, a justificativa do presente estudo fundamenta-se na atualidade do tema e a proporção do mesmo, tendo em vista que atinge diretamente o trabalhador brasileiro, que compõe uma parte significativa da população. Junto a isso, é válido ressaltar que alguns princípios constitucionais, como o da isonomia e da proporcionalidade, estão sendo infringidos. Dessa forma, nota-se a relevância de se discutir acerca do tema em questão.

No que diz respeito ao método científico, foi adotado o método dedutivo, o qual parte de uma premissa mais abrangente e uma mais específica a fim de chegar a uma conclusão que possa ser aplicada em outros casos. Para isso, empregou-se a pesquisa bibliográfica bem como a análise de jurisprudências dos tribunais trabalhistas.

Portanto, o que se busca nesse estudo é analisar a alteração na legislação trabalhista sob a perspectiva da constitucionalidade do artigo 223-G, § 1º que versa sobre a tarifação do dano extrapatrimonial e se sua aplicação trouxe alguma mudança acerca da percepção do dano moral para a Justiça do Trabalho.

1 FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO

O trabalho humano existe desde as primeiras civilizações, sendo possível fazer uma distinção das fases do trabalho ao longo da história mundial por intermédio dos diferentes modos de produção de bens e serviços.

A história do trabalho no Brasil iniciou-se durante a colonização dos portugueses no período do descobrimento, sendo a escravidão o primeiro modo de exploração a ser utilizado. Acerca das fases históricas, Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 35) explicita

No Brasil, podemos dividir a história do direito do trabalho em três fases: a primeira, do descobrimento à abolição da escravatura; a segunda, da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal; e a terceira, da Revolução de Trinta aos nossos dias.

Durante as duas primeiras fases, as relações de trabalho ainda não eram regidas por normas trabalhistas, uma vez que essas só vieram a existir a partir da terceira fase e consolidadas durante a Era Vargas.

A respeito dos direitos trabalhistas na Constituição, Carlos Henrique Bezerra Leite destaca que “A primeira Constituição brasileira a versar sobre direitos trabalhistas foi a de 1934. De lá para cá, todas elas contêm princípios e regras basilares do direito do trabalho, embora sob perspectiva do modelo liberal clássico” (2018, p. 37). Dessa forma, observa-se que esses direitos ganham maior notoriedade a partir desse momento, uma vez que passam a ser protegidos pelo Texto Maior.

Além disso, ainda no período da Era Vargas, em 1939 a Justiça do Trabalho foi criada e, posteriormente, em 1943, entrou em vigor a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT. Ambas reconhecem que na relação trabalhista há uma hierarquia entre empregador e empregado, posto que há uma disparidade de forças devido ao poder econômico das partes.

Acerca das inovações no âmbito do trabalho realizadas por Getúlio Vargas enquanto estava no poder, Bruno Gomes Borges da Fonseca (2017 p. 287-288) pontua

A política trabalhista varguista foi um dos principais pontos de seu governo. Certamente foi inovadora em relação aos governos anteriores. Seu objetivo era reprimir a organização da classe trabalhadora fora do controle do Estado e atraí-la para apoiar o governo. Iniciou-se forte repressão ao PCB e às organizações de esquerda e constituiu, em 1930, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com criação de leis trabalhistas, enquadramento oficial dos sindicatos e previsão de órgãos para mediar o conflito entre operários e patrões. No Estado Novo, criou-se uma imagem de Vargas como protetor dos trabalhadores, sobretudo por ter, em 1943, sistematizado práticas e leis trabalhistas em um único documento (CLT) e controlado a opinião pública com o Departamento de Imprensa e Propaganda (DIP).

É importante observar que o Direito do Trabalho nasce comprometido com a proteção do trabalhador, tendo em vista que anteriormente as relações de trabalho eram reguladas pelo Direito Civil, entretanto esse direito partia do pressuposto da autonomia, não se atentando às desigualdades existentes nesse tipo de relação jurídica.

Dessa forma, com a regulamentação da relação de emprego por uma legislação específica e não apenas pelo Código Civil, fica evidente que o trabalho possui grande notoriedade, uma vez que é o meio pelo qual o trabalhador se insere na arena socioeconômica capitalista, como observa Maurício Godinho Delgado (2007, p.19)

O emprego, regulado e protegido por normas jurídicas, desponta, desse modo, como principal veículo de inserção do trabalhador na arena socioeconômica capitalista, visando propiciar-lhe um patamar consistente de afirmação individual, familiar, social, econômica e, até mesmo, ética.

Diante desse cenário, o Direito do Trabalho busca o equilíbrio, visto que, na maioria dos casos, a relação empregatícia não é opcional, ou seja, o trabalhador busca um emprego a fim de sustentar-se economicamente e, para isso, subordina-se às regras definidas pelo empregador para manter-se no trabalho. A respeito dessa relação não paritária, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 40) salientam

Mediante suas regras imperativas, o Direito do Trabalho busca democratizar a mais importante relação de poder existente no âmbito da dinâmica econômica, instituindo certo parâmetro de igualdade jurídica material nessa relação profundamente assimétrica. Atenua o poder empregatício e eleva as condições de vida e trabalho da pessoa humana trabalhadora no âmbito de sua relação de emprego.

Dessa forma, com o intuito de democratizar essa relação de trabalho que é profundamente assimétrica, o Direito do Trabalho, assim como as outras áreas do Direito, é guiado por certos princípios que colaboram para manter uma relação jurídica justa. Acerca disso, vale destacar alguns deles para demonstrar como esse vínculo empregatício é pautado.

Dentre os princípios constitucionais do trabalho, alguns merecem maior observância quando se trata da análise do dano extrapatrimonial, como o princípio da dignidade humana, da inviolabilidade moral nas relações de trabalho, da isonomia, da proporcionalidade e razoabilidade, da proteção e da norma mais favorável.

Primeiramente, deve-se destacar o princípio da dignidade humana previsto expressamente no artigo 1º, inciso III da Constituição da República, que é de suma importância para o Direito, como pondera Uadi Lammêgo Bulos (2018, p. 513)

[...] Quando o Texto Maior proclama a dignidade da pessoa humana, está consagrando um imperativo de justiça social, um valor constitucional supremo. Por isso, o primado consubstancia o espaço de integridade moral do ser humano, independentemente de credo, raça, cor, origem ou *status* social. [...] Seu acatamento representa vitória contra a intolerância, o preconceito, a exclusão social, a ignorância e a opressão. A dignidade humana reflete, portanto, um conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio do homem. Notório é o caráter instrumental do princípio, afinal ele propicia o acesso à justiça de quem se sentir prejudicado pela sua inobservância.

A partir dessa consideração, pode-se concluir que a dignidade humana é inerente à pessoa humana, independente de qualquer característica, e tem a finalidade de assegurar a integridade moral a todas as pessoas, por isso que é um princípio e um direito fundamental tão consagrado pelo Direito.

A respeito do princípio da inviolabilidade moral nas relações de trabalho, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 53) explica

É evidente, porém, que a diretriz da inviolabilidade moral não se conecta apenas a matérias relacionadas à saúde do trabalhador. Qualquer injusta agressão ao patrimônio ético/psicológico do empregado, a par do próprio uso indevido de sua imagem, suscitam a tutela constitucional propiciada por este relevante princípio.

Dessa forma, é possível notar a relevância desse princípio uma vez que ele visa tutelar a saúde do trabalhador assim como se preocupa com o psicológico e a moral do mesmo, fazendo uma relação com o princípio da dignidade humana. Portanto, a honra do empregado também é passível de ser discutida em juízo caso venha a ser desrespeitada.

Outro princípio relevante é o da isonomia ou igualdade material, o qual faz parte do grupo de princípios constitucionais do trabalho, uma vez que ele é um dos pilares da nossa Constituição Federal de 1988, mas também se encontra em outras áreas do Direito, dada a sua importância.

Esse princípio consiste em “quinhoar os iguais igualmente e os desiguais na medida de sua desigualdade, ensinou Aristóteles.” (BULOS, Uadi, 2018 p. 554). Logo, nota-se que não basta apenas a igualdade meramente formal, ou seja, a igualdade perante a lei, ela deve ser aplicada na prática.

É válido destacar ainda que o Direito do Trabalho possui uma relação muito forte com o princípio da isonomia, uma vez que há uma desproporção de forças e poderes muito significativa entre as partes que compõem essa relação, e, por isso, há uma necessidade de tentar igualar, ou ao menos, proteger a parte mais vulnerável, que é o empregado. Entretanto, deve-se ressaltar que o que se desaprova são as diferenciações desmotivadas e arbitrárias, e não o mero tratamento desigual.

Nesse contexto, é pertinente destacar também os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade que, por serem essencialmente convergentes, podem ser considerados princípios equivalentes. Estes se pautam em ponderar os meios e fins, como destaca Maurício Godinho (2017, p. 97)

Nesta linha, pelo princípio da proporcionalidade e razoabilidade, os comandos resultantes das normas jurídicas devem ser interpretados segundo critério que pondere o adequado equilíbrio entre meios e fins a elas vinculados, de acordo com um juízo de verossimilhança, sensatez e ponderação.

Além disso, Uadi Lammêgo Bulos (2018, p.700-701) pondera

O princípio da razoabilidade, proporcionalidade ou proibição de excesso é o vetor por meio do qual o intérprete busca a adequação, a racionalidade, a idoneidade, a logicidade, o bom senso, a prudência e a moderação no ato de compreender os textos normativos, eliminando o arbítrio e o abuso de poder.

[...]

Trata-se de um mecanismo de controle da discricionariedade administrativa e legislativa, permitindo ao Judiciário invalidar as ações abusivas ou destemperadas dos administradores e dos legisladores.

Assim, o princípio da razoabilidade e da proporcionalidade merecem grande destaque uma vez que visa evitar abusos e chegar a um equilíbrio por meio da ponderação e do bom senso.

Ainda, é imprescindível mencionar o princípio da proteção, considerando que grande parte da doutrina o compreende como sendo o princípio cardinal do Direito do Trabalho, uma vez que possui uma grande influência em relação aos demais princípios dada a sua importância, como elucida Maurício Godinho (2017, p.213)

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Assim sendo, nota-se a relevância deste princípio, uma vez que é o núcleo basilar dos princípios, bem como influi em toda a estrutura do Direito do Trabalho, e possui uma função fundamental de tentar atenuar o desequilíbrio, já mencionado, existente na relação de trabalho.

Por fim, deve-se contemplar o princípio da norma mais favorável, o qual pode ser aplicado em três ocasiões diferentes, mas que sua função também se assemelha ao princípio da proteção, explicado acima, na medida em que pretende evitar o desequilíbrio do vínculo empregatício, bem como eventuais abusos. Assim, Maurício Godinho (2017, p. 214) esclarece

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

Entretanto, é válido mencionar que tal princípio possui certos limites, como a teoria do conglobamento, tendo em vista que, ao mesmo tempo que deve priorizar a aplicação da norma que será mais favorável ao trabalhador, também deve ser respeitado o caráter sistemático do ordenamento jurídico, a fim de evitar que se aplique uma norma do Direito do Trabalho quando, na verdade, deveria se observar uma norma constitucional, por exemplo. Como elucida Luciano Martinez (2020)

No plano das relações de trabalho, entretanto, não se pode falar numa hierarquia normativa rígida, haja vista no topo da pirâmide hierárquica estará a norma mais favorável ao trabalhador. Esse é, aliás, o desejo do próprio legislador constitucional, que, no *caput* de seu art. 7º, deixa claro que os direitos ali concedidos não excluem outros que porventura venham a ser outorgados aos trabalhadores para a melhoria de sua condição social.

Isto posto, é possível perceber que o Direito do Trabalho é um ramo do Direito mais protecionista, que visa equilibrar a relação de emprego, que é fundada na desigualdade de forças, na medida em que impede que o trabalho humano seja explorado como fonte de riqueza a por aqueles que são detentores do capital.

2 O DANO EXTRAPATRIMONIAL

O dano extrapatrimonial, também nomeado como dano moral, é um direito reconhecido pela Constituição Federal de 1988 e em outras esferas do ordenamento jurídico brasileiro. Para isso, faz-se necessário conceituar o que se entende por dano moral.

Frente a uma dificuldade em conceituar dano moral, a concepção tradicional parte de um conceito negativo, no qual se entende que dano moral é o dano não patrimonial, como explica Eugênio Facchini Neto e Tula Wesendonck (2013, p. 232)

Nessa concepção, não se tem uma idéia “positiva” do que seja dano moral. Sua idéia é inferida a partir daquilo que ele não é: não se trata de danos materiais ou patrimoniais. Dessa forma, todo dano que não configure dano emergente ou lucro cessante pode candidatar-se a ser identificado como dano moral, desde que esteja acompanhado de elementos subjetivos como dor, sofrimento, etc.

Ainda, parte da doutrina parte desse conceito negativo para exemplificar e conceituar o dano moral de outra maneira, como Maria Celina Bodin de Moraes (2003, p. 157) esclarece

[...] No momento atual, doutrina e jurisprudência dominantes têm como adquirido que o dano moral é aquele que, independentemente de prejuízo material, fere direitos personalíssimos, isto é, todo e qualquer atributo que individualiza cada pessoa, tal como a liberdade, a honra, a atividade profissional, a reputação, as manifestações culturais e intelectuais, entre outros.

Dessa forma, depreende-se que o dano moral é aquele que atinge a esfera subjetiva da pessoa humana, afetando, de modo geral, a parte emocional e podendo gerar prejuízos psicológicos.

É interessante pontuar que o reconhecimento do dano moral e, conseqüentemente, sua indenização não foram sempre aceitos, como no Brasil durante o período colonial, no qual “não existia qualquer regra expressa sobre o ressarcimento do dano moral, sendo bastante questionável qualquer afirmação de sua possibilidade naquele momento histórico” (GAGLIANO; PAMPLONA, 2018, p. 122). No entanto,

com o transcorrer dos anos esse cenário se inverteu, os valores mudaram e, com isso, houve um enaltecimento desse direito.

Atualmente, a Constituição Federal de 1988 regulamenta esse direito em seu artigo 5º, inciso X, sendo caracterizado como um direito fundamental inerente à pessoa humana

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

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;

Bem como, no mesmo artigo, no inciso V, a Constituição Federal de 1988 completou a informação disposta no inciso X mencionando que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”.

Dessa forma, é notória sua importância, entretanto, não se deve conter o que se entende por patrimônio moral apenas pelos bens e valores aludidos no inciso X, do artigo 5º da Constituição, como explica Maurício Godinho (2017, p. 704)

É evidente que o patrimônio moral da pessoa humana não se circunscreve ao rol mencionado no inciso X do art. 5º da Constituição (intimidade, vida privada, honra e imagem). Outros bens e valores inerentes ao ser humano integram esse patrimônio moral, cujo desrespeito enseja a proporcional reparação (art. 5º, V, CF/88). De todo modo, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem do ser humano são formadas por um complexo de fatores e dimensões físicos e psicológicos (autorrespeito, autoestima, sanidade física, sanidade psíquica, etc.), os quais compõem o largo universo do patrimônio moral do indivíduo que a ordem constitucional protege. As agressões dirigidas a esse complexo ou a qualquer de suas partes devem ser proporcionalmente reparadas, em conformidade com o Texto Máximo de 1988.

A partir disso, é possível observar sua relevância e dimensão, e por esse motivo, outras áreas do Direito da mesma forma regulamentam esse direito, como, por exemplo, o Direito Civil.

No Código Civil, também é notável uma evidente preocupação com os danos extrapatrimoniais, uma vez que ele aparece em diversos artigos e sob várias perspectivas. A título de exemplo tem-se o artigo 186, o qual determina que é um ato ilícito violar um direito e causar dano, mesmo que seja exclusivamente moral. Nesse mesmo contexto, o artigo 927 completa o texto do artigo supracitado na medida em que reconhece a reparação do dano causado por ato ilícito.

Junto a isso, a questão da moralidade também é pertinente no que tange a ótica do reconhecimento da validade do negócio jurídico, como Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona (2018, p. 112) pontuam

[...] Isso sem contar o fato de que consideramos que a enumeração expressa dos elementos de validade do negócio jurídico pelo Código Civil é imprecisa, justamente porque, dentro do sentido da sua disciplina, a questão da moralidade é, sim, um relevante aspecto para o reconhecimento da validade.

Por conseguinte, é essencial compreender o fundamento da indenização do dano moral, visto que é algo muito subjetivo. Dessa forma, pode-se dizer que, ao pedir uma indenização pecuniária por um dano sofrido na esfera extrapatrimonial, o que se busca é compensar a vítima pelo ocorrido, como também punir o ofensor, com um caráter educativo, a fim de impedir que o fato ocorra novamente, conforme explica Maria Celina Bodin de Moraes (2003, p. 219)

[...] Diz-se, então, que a reparação do dano moral detém um duplo aspecto, constituindo-se por meio de um caráter compensatório, para confortar a vítima – ajudando-a a sublimar as aflições e tristezas decorrentes do dano injusto -, e de um caráter punitivo, cujo objetivo, em suma, é impor uma penalidade exemplar ao ofensor, consistindo esta na diminuição de seu patrimônio material e na transferência da quantia para o patrimônio da vítima.

Dessa forma, nota-se que a reparação do dano extrapatrimonial é, ao mesmo tempo, uma punição para o ofensor, a fim de conscientizá-lo a não repetir esse comportamento, mas que também se reverte em favor da vítima, visto que a mesma será compensada pelo dano sofrido.

Por esse motivo, também, não se deve confundir a indenização do dano moral com o efeito patrimonial resultante por essa lesão, visto que são reparações diferentes, já

que a primeira está reparando justamente o dano sofrido em um contexto subjetivo e o último está no âmbito material, como observam Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona (2018, p. 113)

[...] de forma a afastar de nossa análise, de uma vez por todas, qualquer relação ao efeito patrimonial do dano moral ocorrido, pois muitos dos debates sobre a matéria [...] residem na busca de uma quantificação do dano moral com base nos seus reflexos materiais.

Ora, se há reflexos materiais, o que se está indenizando é justamente o dano patrimonial decorrente da lesão à esfera moral do indivíduo, e não o dano moral propriamente dito.

Acerca desse assunto, é importante ressaltar a súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça, a qual admite que as indenizações pelo dano moral e material sofridos sejam cumuláveis, independente se foram gerados pelo mesmo fato, como explica Maurício Godinho (2017, p. 706)

É irrelevante, registre-se, que os danos material e moral sejam oriundos do mesmo fato, uma vez que os bens tutelados são claramente distintos. Por essa razão tornam-se cumuláveis, sem dúvida, as duas indenizações. Nesta linha a Súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça, editada após a Constituição de 1988.

Diante disso, apesar do mesmo fato poder derivar tanto o dano material quanto dano moral, deve-se lembrar que existe uma dificuldade acerca da objetividade para se fixar a indenização, uma vez que para os danos extrapatrimoniais não há como se utilizar dos mesmos critérios aplicados para estabelecer a indenização pelo dano material. Portanto, nesses casos, cabe ao julgador realizar um juízo de valor observando certos princípios e valores que norteiam o Direito do Trabalho, como mencionado no capítulo anterior. Como observa Nehemias Domingos de Melo (2012)

Muitos doutrinadores consideram árdua a tarefa de separar o joio do trigo, isto é, delimitar, diante do caso concreto, o que vêm a ser dissabores normais da vida em sociedade ou danos morais. Essa questão é das mais tormentosas exatamente por não existirem critérios objetivos definidos em lei, de modo que o julgador acaba por buscar supedâneo na doutrina e na jurisprudência para aferir a configuração ou não do dano moral. O que precisa haver na avaliação do dano moral é prudência e bom-senso, para que se possa, considerando o homem médio da sociedade, ver configurada ou não a lesão a um daqueles bens inerentes à dignidade humana de que a Constituição nos fala.

Ademais, no que se refere à responsabilidade civil, a reparação do dano moral por intermédio da via pecuniária pretende sancionar a violação do seu direito, tendo em vista que essa reparação terá, para a vítima, meramente a função de atenuar as consequências sofridas, mas nunca irá conseguir exercer uma função de equivalência, como elucidam Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona (2018, p. 136)

Desta forma, resta claro que a natureza jurídica da reparação do dano moral é sancionadora (como consequência de um ato ilícito), mas não se materializa através de uma “pena civil”, e sim por meio de uma compensação material ao lesado, sem prejuízo, obviamente, das outras funções acessórias da reparação civil.

Seguindo essa lógica, os critérios para chegar ao valor da reparação do dano moral não são objetivos como os do dano patrimonial, uma vez que é muito mais difícil de mensurar a extensão do dano sofrido na esfera extrapatrimonial. Desse modo, Maria Celina Bodin de Moraes expõe (2003, p. 162)

Quanto aos danos morais, os critérios de reparação têm sido basicamente a reprovação da conduta, isto é, a gravidade ou intensidade da culpa do agente, a repercussão social do dano, as condições socioeconômicas da vítima e do ofensor, critérios estes a serem examinados posteriormente.

Considerando a dificuldade de se encontrar um parâmetro objetivo para chegar a uma conclusão do valor da indenização pelo dano moral sofrido, uma alternativa é se atentar para os fundamentos da indenização por danos extrapatrimoniais. Estes se encontram no texto Constitucional, como também em diversas outras normas no ordenamento jurídico.

Nesse cenário, Maurício Godinho (2017, p. 712) examina

A aferição da efetiva ocorrência do dano moral (*lato sensu*) e o próprio cálculo da respectiva reparação correspondem a uma das áreas em que se apresentam as maiores dificuldades no exercício da função judicante. A natureza do dano (não patrimonial mas apenas moral, estético ou dano à imagem) reduz a possibilidade de aplicar-se um critério de pleno objetivismo na aferição da ocorrência efetiva do tipo constitucional (isto é, o efetivo prejuízo à moral, inclusive à estética, ou à imagem).

Portanto, é notório que o dano moral vem sendo cada vez mais reconhecido pelo ordenamento jurídico brasileiro e ampliando sua relevância. Entretanto, é evidente, também, que existe uma grande dificuldade por parte da doutrina, jurisprudência e

legislação de se encontrar parâmetros que possam colaborar para a fixação da indenização para os danos extrapatrimoniais sofridos.

Em vista disso, é conveniente discutir acerca de como deve ser realizada tal indenização, a fim de procurar meios mais adequados a fim de evitar injustiças.

3 A REFORMA TRABALHISTA: ANÁLISE DO ART. 223-G

Desde 1943 as relações trabalhistas vêm sendo regulamentadas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a qual foi sancionada pelo presidente Getúlio Vargas durante o período do Estado Novo. Essas normas dispostas na CLT, que vigoraram por mais de 70 anos, sofreram diversas alterações no ano de 2017 por intermédio da lei 13.467/17, também conhecida como reforma trabalhista.

É interessante lembrar que, antes da reforma trabalhista não havia uma previsão expressa na CLT no que diz respeito a critérios objetivos para a fixação do quantum indenizatório nos casos de dano moral.

Como já explicado no capítulo anterior, apesar do reconhecimento que o dano moral obteve nos últimos anos, ainda não havia regulamentação expressa em lei acerca de uma orientação específica para estabelecer o valor da indenização pelo dano moral sofrido no contexto da relação de trabalho.

Contudo, em que pese não haver previsão legislativa a respeito, a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, incisos V e X sempre assegurou o direito à indenização por dano moral. Além disso, no ano de 2004, a Emenda Constitucional Nº 45 alterou e ampliou o artigo 114, da CF/88 adicionando o inciso VI, que dispõe que é competência da Justiça do Trabalho processar e julgar “as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”.

Após a Emenda Constitucional Nº 45/2004, é possível observar que o dano moral teve um maior reconhecimento no âmbito do Direito do Trabalho, visto que, se existia alguma dúvida ou receio de julgar, na Justiça do Trabalho, as ações que haviam pedido de indenização por dano moral sofrido decorrente da relação de trabalho, estes foram sanados com o novo Texto Constitucional.

Diante desse cenário, no ano de 2017, a reforma trabalhista realizou algumas alterações na lei, bem como inseriu artigos. A criação do artigo 223-G, que versa sobre o dano extrapatrimonial e sua indenização, trouxe alguns parâmetros e

critérios a fim de orientar o magistrado para a análise dessa indenização, que merecem ser observadas.

Inicialmente, o artigo 223-G da CLT apresenta doze incisos que irão nortear o julgador para uma análise sobre o dano moral apresentado, como se observa no artigo abaixo

- Art. 223-G.** Ao apreciar o pedido, o juízo considerará
- I** - a natureza do bem jurídico tutelado;
 - II** - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
 - III** - a possibilidade de superação física ou psicológica;
 - IV** - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
 - V** - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
 - VI** - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
 - VII** - o grau de dolo ou culpa;
 - VIII** - a ocorrência de retratação espontânea;
 - IX** - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
 - X** - o perdão, tácito ou expresso
 - XI** - a situação social e econômica das partes envolvidas;
 - XII** - o grau de publicidade da ofensa.

A respeito dos critérios acima apresentados nos incisos, é válido ressaltar a importância destes, uma vez que possibilita que os diferentes julgadores sigam pela mesma linha de raciocínio para a ponderação dos fatos. Dessa forma, aumenta-se a probabilidade de julgamentos mais similares, e conseqüentemente, enfatiza a segurança jurídica.

Na medida em que legislador opta por inserir uma série de incisos na lei para nortear os magistrados nesse momento da análise da tipificação ou não de um dano moral, auxilia, também, o autor da Ação Indenizatória, considerando que com essa previsão legislativa, facilita o entendimento do autor sobre o que será ponderado pelo juiz, portanto, poderá antever qual a resposta jurídica que possivelmente receberá, o que reforça a segurança jurídica.

No entanto, é relevante ressaltar que, apesar da previsão expressa em lei desses critérios que podem auxiliar o magistrado, eles são subjetivos assim como sua valoração, considerando que cada magistrado pode interpretá-los à sua maneira.

Após apreciar os incisos mencionados anteriormente, o magistrado deve seguir para exame do parágrafo primeiro do mesmo artigo, no qual estão dispostos os graus de

ofensa que servirão como parâmetro para a atribuição da quantia indenizatória.

Como se verifica

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

[...]

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

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

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

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

IV – ofensa de natureza gravíssima, até cinqüenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Como exposto acima, a quantia a ser fixada será baseada no valor do último salário recebido pelo empregado, podendo o valor ser distinto dependendo do grau da ofensa definida pelo juiz e conforme o salário recebido pelo trabalhador.

No entanto, surgiram algumas controvérsias a respeito desse sistema tarifário proposto pelo referido artigo, visto que, como o cálculo da indenização terá como base o último salário contratual do trabalhador ofendido, um mesmo dano poderá gerar indenizações com valores absurdamente diferentes.

Por essa perspectiva, é possível observar que haverá uma diferença das reparações dos empregados que trabalham nas micro empresas em relação aos que trabalham nas grandes empresas. Uma vez que, é provável que, para um mesmo cargo seja atribuído um salário diferente de acordo com o potencial econômico da empresa na qual ele está inserido. Como pontua Luciano Martinez (2018)

O grande problema da Lei n. 13.467/2017 reside, porém, na tentativa de tarifar a dimensão da violação ao patrimônio imaterial, que, como qualquer outro dano, se deveria, em verdade, medir por sua extensão (vide o art. 944 do Código Civil). Esse atuar legislativo afronta claramente o texto constitucional que, nos termos do inciso V do seu art. 5º, assegura o direito de resposta, proporcional ao agravo. Não fosse apenas isso, a tarifação imposta pela lei tem por baliza o “último salário contratual do ofendido”, o que pode fazer com que um mesmo bem jurídico ofendido venha a merecer indenizações em dimensões extremamente diferentes, violando, assim, o disposto no *caput* do art. 5º da Carta que pressupõe serem todos “iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. A distinção aqui seria de natureza financeira.

Nesse contexto, ainda é importante lembrar a respeito do caráter educacional, fundamento da indenização por dano moral, considerando que a indenização, além de reparar a vítima, também deve ter o condão de punir o ofensor com o intuito de impedir que esse fato se repita. Dessa forma, o valor definido pelo magistrado deve ser significativo ao ponto de fazer com que o empregado que causou o dano extrapatrimonial sinta o peso do seu ato e repense, para evitar que ocorra novamente.

Além disso, dentro de uma mesma empresa há uma hierarquia entre os funcionários, e, devido a essa diferença de funções, recebem salários diferentes. No entanto, é inadmissível que uma mesma ofensa, sofrida por funcionários que não são remunerados da mesma forma, seja reparada de maneira diferente.

Dessa forma, é possível observar a diferença dos valores indenizatórios de acordo com o potencial econômico da empresa que o empregado trabalha, bem como conforme o cargo que ele ocupa dentro da entidade, como se a dor dos menos favorecidos possuísse menos valor financeiramente, como menciona Homero Silva (2017, p. 65)

Houve crítica severa ao governo federal, por haver utilizado o salário-contratual do empregado como base de cálculo para a indenização, pois esse padrão, por qualquer ângulo que se observe, faz com que a dor do pobre seja menor que a dor do rico, independentemente da lesão.

Assim, percebe-se que há um desrespeito ao princípio da isonomia, explicado anteriormente, tendo em vista que a base do cálculo para se fixar a quantia da reparação é o salário do empregado, isso irá gerar uma discriminação entre os funcionários, como bem explica Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 67)

De outro giro, o art. 223-G, criado pela Lei 13.467/2017, estabelece odiosa discriminação entre os trabalhadores pelos salários percebidos no tocante aos valores que devem ser fixados a título de danos morais, o que também revela a sua inconstitucionalidade por violação ao princípio da igualdade, inexistindo qualquer justificativa movida pelo interesse público para tal discriminação.

Levando em consideração que o princípio da isonomia reconhece que as pessoas são diferentes umas das outras, e, por esse motivo, devem ser tratadas de forma

desigual na medida de sua desigualdade, num primeiro momento é possível pensar que seria plausível a criação de uma tabela especificando o valor a ser pago por cada tipo de dano moral admitido no ordenamento jurídico. No entanto, como já explicitado anteriormente, ao se admitir essa forma de reparação estaria aceitando o fato de um mesmo dano moral ensejar indenizações diferentes devido ao salário recebido por cada ofendido.

Do mesmo modo, é válido mencionar o princípio da proporcionalidade, o qual também está sendo violado pelo referido artigo, na medida em que a aplicação desse princípio deve observar uma correlação com os meios e os fins, ou seja, o direito de resposta deve ser proporcional ao dano, como propõe o art. 5º, V da Constituição Federal. Portanto, ao estabelecer uma espécie de tarifação, essa correlação necessária entre os meios e fins não estaria sendo devidamente respeitada, conforme expõe Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 146)

Se não bastasse, o art. 223-G, p. 1º, incisos I até o IV, estabelece tarifação da indenização por dano extrapatrimonial, se esquecendo que a Constituição da República afasta o critério de tarifação da indenização por dano moral, em seu art. 5º, V, ao mencionar, enfaticamente, a noção de proporcionalidade. Nesse contexto, a interpretação lógico-funcional, sistemática e teleológica desses dispositivos legais rejeita a absolutização do tarifamento efetuado pela nova lei, considerando a tabela ali exposta basicamente como um parâmetro para a fixação indenizatória pelo Magistrado, mas sem prevalência sobre a noção jurídica advinda do princípio da proporcionalidade- razoabilidade.

Ainda, faz-se necessário observar os princípios da proteção, bem como o da norma mais favorável, já que este possui seu fundamento naquele. Tais princípios pretendem equilibrar a relação desigual existente entre empregado e empregador, como já explicado no primeiro capítulo.

Assim, considerando que o princípio da norma mais favorável pode ser aplicado em três ocasiões, sejam elas no momento de elaboração da norma, bem como numa ocasião de confronto de normas concorrentes, e ainda para interpretação de normas jurídicas. Deste modo, sendo a aplicação do princípio como orientador da ação legislativa, o legislador ao formular o texto do parágrafo primeiro do artigo 223-G da CLT, tem o dever de optar pela regra que seja mais favorável para o trabalhador.

Contudo, tendo em vista os desdobramentos que tal sistema tarifário, disposto no parágrafo primeiro, pode causar em relação à indenização com valores distintos para um mesmo dano, não se pode afirmar que o legislador teve cautela para observar o princípio da proteção e da norma mais favorável ao criar a norma mencionada.

Nesse contexto, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) ajuizou uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6050 no Supremo Tribunal Federal (STF), questionando as mudanças ocorridas na Lei 13.467/17 e na Medida Provisória 808/17, e requereu a suspensão do §1º do art. 223-G contido na reforma trabalhista devido a tarifação imposta por ele. Entretanto, até a conclusão do presente trabalho não houve julgamento do STF a respeito.

Dessa forma, é visível que o modo que o § 1º do art. 223-G da Lei 13.467/17 propôs a reparação por danos morais é inconstitucional, uma vez que vai de encontro com o art. 5º, V da Constituição Federal. Além de não estar de acordo com os princípios da isonomia, da proporcionalidade, bem como os princípios da proteção e da norma mais favorável que guiam o Texto Constitucional e o Direito do Trabalho.

4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Após as considerações e análises realizadas observando a legislação trabalhista e o Texto Constitucional vigentes, bem como pesquisa bibliográfica sobre o tema em questão, é imprescindível analisar se a reforma trabalhista, mais precisamente a inserção do art. 223-G, ocasionou alguma mudança no entendimento jurisprudencial. É válido lembrar que apesar do §1º do art. 223-G da Lei 13.467/2017 ser objeto da Ação de Direta de Constitucionalidade nº 6050 ajuizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) ao Supremo Tribunal Federal (STF), o mesmo já está em vigor desde novembro de 2017, portanto, está produzindo efeitos desde então.

Ademais, é fundamental estabelecer um recorte na pesquisa jurisprudencial para se obter uma análise mais aprofundada de uma possível mudança de entendimento. Deste modo, foram selecionadas algumas jurisprudências que versam sobre casos de ausência de pagamento de verbas rescisórias e indenização por dano moral.

Nesse contexto, serão expostas e examinadas algumas decisões que foram publicadas anteriormente à mudança legislativa realizada pela reforma trabalhista. Em vista disso, tem-se o entendimento da 1ª Turma do TRT-9, sendo a decisão publicada em 2008

TRT-PR-22-08-2008 VERBAS RESCISÓRIAS. NÃO PAGAMENTO. DANO MORAL NÃO CONFIGURADO. Para que se configure o ato ilícito, faz-se imprescindível a presença dos seguintes requisitos: fato lesivo voluntário, decorrente de ação ou omissão, negligência ou imprudência do agente: dano material ou moral experimentado pela vítima; e nexos causal entre o dano sofrido e o comportamento do agente, sem os quais não cabe o pleito indenizatório. **“In casu”, não há prova do dano, elemento indispensável à obrigação de indenizar. De fato, o Autor não se desincumbiu do ônus processual que lhe cabia de demonstrar que a Ré teria lesionado sua esfera moral, causando-lhe efetivo dano** (arts. 818 da CLT e 333, I do CPC). **Assim, não tendo sido provada a efetiva ofensa moral em face do obreiro, considerando a sua pessoa individualizada, ou que sua imagem tivesse sido denegrida perante aos demais empregados ou terceiros, indevida a indenização. Não obstante tenha assegurado que não recebeu as verbas rescisórias devidas, o descumprimento da obrigação pela Reclamada enseja – como já aconteceu- a condenação ao pagamento de multa por atraso no pagamento de parcelas rescisórias (art. 477 da CLT), mas a indenização perseguida pelo Autor deve anteceder a comprovação de que a conduta patronal efetivamente**

atingiu sua honra perante seus iguais, configurando o dano moral. Recurso do Reclamante a que se nega provimento. (TRT-9 20797200614909 PR 20797-2006-14-9-0-9, Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES, 1ª TURMA, Data de Publicação: 22/08/2008) (grifo nosso).

Bem como, é interessante expor a decisão da 3ª Turma do TRT-6, que foi publicada em 2016

RECURSO ORDINÁRIO. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. DANOS MORAIS NÃO CONFIGURADOS. Nada obstante reconhecida a ilicitude da conduta empresarial, a ausência ou o atraso na quitação de referidas obrigações trabalhistas não ensejam indenização por danos morais, tendo em vista a possibilidade de reparação do dano mediante a imposição do pagamento devido com os acréscimos legais. Caso contrário, seria forçoso admitir a ocorrência do dano moral toda vez que se reconhecesse, por via judicial, o inadimplemento de alguma verba trabalhista, o que implicaria materializar, por via jurisprudencial, um direito trabalhista não previsto em lei. Apelo provido, no particular. (Processo: RO – 0001631-40.2015.5.06.0008, Redator: Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, Data de julgamento: 07/11/2016, Terceira Turma, Data da assinatura: 10/11/2016) (grifo nosso).

Após a leitura das jurisprudências acima, bem como de outras similares¹, é possível observar que, antes da Lei nº 13.467/2017 entrar em vigor, o dano moral era dificilmente reconhecido no âmbito do direito do trabalho, demandando que o autor produzisse uma grande quantidade de provas que poderiam demonstrar ao magistrado que de fato o dano moral se caracterizava no caso em questão.

¹ TRT-2 – RO: 00005980820145020090 SP 00005980820145020090 A28, Relator: ORLANDO APUENTE BERTÃO, Data de Julgamento: 16/09/2015, 16ª TURMA, Data de Publicação: 22/09/2015;

TRT-1 – RO: 204920115010067 RJ, Relator: Claudia de Souza Gomes Freire, Data de Julgamento: 12/03/2012, Nona Turma, Data de Publicação: 2012-03-12;

TRT-24 00017613720125240007, Relator: NICANOR DE ARAÚJO LIMA, Data de Julgamento: 11/09/2013, 2ª TURMA.

TRT-5 - RecOrd: 00000805420145050342. Relator: LOURDES LINHARES, 4ª Turma, Data de Julgamento: 23 out. 2015.

TRT-7 - RO: 00000678720165070032. Relator: DURVAL CESAR DE VASCONCELOS MAIA. Data de Julgamento: 26 set. 2016, Data de Publicação: 26 set. 2016.

TRT-1 – RO: 00006577220125010064 RJ. Relator: Rildo Brito. Data de Julgamento: 11 mar. 2013, Terceira Turma, Data de Publicação: 14 mar. 2013.

Em contrapartida, após a vigência da reforma trabalhista, a partir do ano de 2017, podemos observar o entendimento da 3ª Turma do TRT-11, publicado em 2018, exposto abaixo

ADMISSIBILIDADE. FALTA DE IMPUGNAÇÃO DOS FUNDAMENTOS DA SENTENÇA. SÚMULA 09, DO TRT DA 11ª REGIÃO. SÚMULA 422, TST. O reclamante não aponta, em seu recurso, qualquer razão para a reforma da sentença relativamente ao pedido de aplicação da multa do art. 467 da CLT, decorrente de não recebimento de verbas rescisórias incontroversas. Assim, não se conhece do recurso do Reclamante neste ponto, por não impugnar os fundamentos da sentença. Aplicação do art. 514, II do NCP. Inteligência da súmula 09 deste Egrégio Tribunal e Súmula 422, I e III, parte final, do TST. **DANOS MORAIS. ATRASO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS E DAS VERBAS RESCISÓRIAS. QUANTUM INDENIZATÓRIO. O atraso no pagamento dos salários compromete a higidez financeira do trabalhador, sem falar no seu próprio sustento e de sua família, criando um estado de permanente apreensão e angústia, de forma a configurar o dano moral. No caso dos autos, restou configurada a mora do empregador no adimplemento salarial e das verbas rescisórias, fazendo jus, o Autor, ao pagamento de indenização por danos morais.** Para o arbitramento do quantum indenizatório, devem ser observados os parâmetros introduzidos pela Lei nº 13.467/2017, que entrou em vigor em 11/11/2017, uma vez que o direito à indenização extrapatrimonial apenas foi reconhecido nesta decisão, ou seja, após a publicação da referida Lei, bem como, ultrapassada a vigência da MP 808/17 (art. 62, §§3º e 7º da CF/88). **In casu, entende-se que o abalo psicológico experimentado pelo Reclamante é de natureza leve, impondo-se a limitação da indenização ao teto de três vezes o valor do último salário do Autor, nos termos do inciso I do §1º do art. 223-G da CLT. Assim, entende-se razoável o importe de R\$ 2.000,00 para reparar o dano moral experimentado pelo empregado.** Recurso do Reclamante Parcialmente Conhecido e Parcialmente Provido. (TRT-11 - RO:00017774520175110017, Relator: JOSÉ DANTAS DE GOES, Data de Julgamento: 22/11/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: 23/11/2018) (grifo nosso).

Além disso, a 1ª Câmara do TRT da 15ª Região também entendeu no mesmo sentido, sendo a decisão publicada em 2020

Da r. sentença de fls. 299/307, que julgou a demanda parcialmente procedente, recorre o reclamante, por meio das razões de fls. 317/324. O trabalhador se insurge contra o indeferimento da indenização por danos morais. Contrarrazões da recorrida. Dispensado o recolhimento das custas processuais, ante o deferimento da isenção pela r. sentença. É o breve relatório. V O T O ADMISSIBILIDADE Conheço do recurso interposto, eis que estão presentes os pressupostos de admissibilidade. **DANO MORAL. VERBAS RESCISÓRIAS.** O reclamante pretende a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em decorrência da ausência de pagamento das verbas rescisórias. **Alega ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana.** Pois bem. O dano moral consiste no gravame subjetivo ocasionado ao empregado, afetando diretamente os aspectos psicológicos de sua personalidade, decorrente de uma ação ou omissão voluntária do empregador. Dano moral não se confunde com dano material, pois enquanto este representa sempre

privação de gozo de bens materiais, ou diminuição do patrimônio econômico, aquele se consubstancia em dor da alma, angústia, desgosto, humilhação e sofrimento íntimo. Outra diferença decorre do fato do dano patrimonial poder ser restituído, restabelecendo-se o status quo ante, o que é verdadeiramente impossível em se tratando de dano moral, podendo este apenas ser compensado com o pagamento de uma soma pecuniária. A reparação do dano moral encontra fundamento legal nas disposições contidas no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição de 1900. Pela leitura do texto constitucional chega-se à conclusão de que o dano moral é aquele proveniente da violação dos direitos individuais de cada cidadão relativamente à sua intimidade, privacidade, honra e imagem. Constitui, portanto, dano de natureza íntima e pessoal em que se coloca em risco a própria dignidade da pessoa humana, diante do contexto social em que vive. Observa-se que a tutela da dignidade moral tem como finalidade impedir que os atos empresariais possam entrar em conflito com os direitos personalíssimos e com a esfera subjetiva do trabalhador. **No caso em tela o dano moral é evidente, diante do fato do trabalhador ter ficado à míngua de receber seus haveres rescisórios no momento de maior precisão que é a rescisão contratual, o que sem sombra de dúvidas gera dissabores de ordem moral ao trabalhador. Assim sendo, levando-se em conta o abalo sofrido pelo trabalhador e os parâmetros especificados no art. 223-G, e ainda considerando a natureza média do dano ocasionado e o último salário contratual do ofendido, condeno a ré ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 7.000,00.** Reformo. PREQUESTIONAMENTO A adoção de tese explícita a respeito da matéria em questão satisfaz o pleito de prequestionamento da Súmula nº 297, do C. TST. Diante do exposto, decido CONHECER DO RECURSO DE DAVID LOURENÇO BATISTA E O PROVER, para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 7.000,00, mantendo-se, no mais, a r. decisão do juízo de origem, nos termos da fundamentação. (TRT-15 – ROT: 00108774220195150017 0010877-42.2019.5.15.0017, Relator: HELIO GRASSELLI, 1ª Câmara, Data de Publicação: 15/06/2020) (grifo nosso).

Ainda nesse sentido, o TRT da 17ª região também possui o mesmo entendimento, como se observa abaixo publicada no ano de 2019

AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. DANO MORAL. PRESUMIDO. Nos exatos termos da súmula 46 deste Regional, “**A dispensa sem pagamento de verbas rescisórias configura, por si só, ofensa à dignidade do trabalhador a ensejar indenização por dano moral, não havendo a necessidade de prova dos prejuízos advindos do ato ilícito praticado pelo empregador, porque presumidos**”. Logo, comprovado o não pagamento das verbas rescisórias aos autores, é devida a indenização pela ofensa moral. (TRT 17ª R., ROT 0000004-38.2019.5.17.0013, Divisão da 2ª Turma, DEJT 09/12/2019). (grifo nosso).

Acerca do julgado apresentado referente ao TRT da 17ª Região, este possui entendimento sobre o tema em questão disposto na súmula 46, que confere a indenização por dano moral pela ausência de pagamento das verbas rescisórias de

forma presumida, por entender que atinge a esfera da dignidade humana do trabalhador, como se pode observar

Súmula 46 - AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. DANO MORAL. PRESUMIDO. A dispensa sem pagamento de verbas rescisórias configura, por si só, ofensa à dignidade do trabalhador a ensejar indenização por dano moral, não havendo a necessidade de prova dos prejuízos advindos do ato ilícito praticado pelo empregador, porque presumidos.

É importante pontuar que tal súmula foi publicada no dia 31 de maio de 2017, ou seja, meses antes da Lei n. 13.467/2017 entrar em vigor. Contudo, apesar de ser publicada antes, é notório que os Tribunais estavam acompanhando as discussões que a reforma trabalhista estava propondo e as possíveis mudanças que iriam ocorrer na CLT, e diante disso, decidiu sumular o entendimento.

No mesmo sentido, o TRT da 5ª Região também possui a súmula 66, publicada em 2018, que dispõe que é possível cumular a multa do art. 477, §8, CLT com a indenização por dano moral, sendo necessário o trabalhador demonstrar o dano ao seu patrimônio imaterial, como dispõe

SÚMULA TRT5 Nº 0066 INADIMPLEMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. MULTA PREVISTA NO §8º DO ARTIGO 477 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO COM INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. NECESSIDADE DE PROVA DA VULNERAÇÃO AO PATRIMÔNIO IMATERIAL DO TRABALHADOR. Admissível pelo ordenamento jurídico vigente a cumulação do pedido de indenização por dano moral decorrente do inadimplemento das verbas rescisórias com a multa prevista no §8º, artigo 477, CLT, eis que aquela indenização se reveste de caráter compensatório, enquanto a multa apresenta qualidade de pena. Nada obstante, a ausência de pagamento das parcelas rescisórias, por si só, não tem o condão de gerar dano moral, cumprindo ao trabalhador o dever de demonstrar a ocorrência de fatos constitutivos do direito, consubstanciados no efetivo dano ao seu patrimônio imaterial, de modo a restar autorizada a devida indenização reparatória.

Com o exposto acima, é possível observar que o entendimento das decisões mencionadas, e de outras no mesmo sentido², difere dos julgados que precedem a

² TRT-11 – RO: 0001294602175110002, Relator: JOSE DANTAS DE GOES, Data de Julgamento: 15/08/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: 19/08/2019;

TRT18, ROPS – 0011166-71.2018.5.18.0131, Relator: ALDON DO VALE ALVES TAGLIALEGNA, 1ª TURMA. Data de Julgamento: 31 out. 2018.

reforma trabalhista. Após a mudança legislativa verifica-se que houve uma maior aderência ao deferimento de indenizações por danos morais.

Portanto, diante das jurisprudências apresentadas, conclui-se que antes da lei nº 13.467/2017 entrar em vigor, a indenização por dano moral no âmbito do Direito do Trabalho era concedida em poucas ocasiões, uma vez que requeriam-se demasiadas provas por parte do Autor para a configuração do dano.

Mesmo com previsão expressa na Constituição Federal de 1988 no art. 5º, em seus incisos V e X, bem como no art. 114, inciso VI acerca do direito de indenização por dano moral, como também pela competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar essas ações, é perceptível que antes da alteração legislativa trabalhista, não havia uma grande preocupação com o dano moral no Direito do Trabalho e, conseqüentemente, não era tão comum conceder a indenização por dano extrapatrimonial no contexto da relação de trabalho.

Diante desse cenário, em que a indenização por dano moral era prevista na Constituição Federal e ainda assim não possuía uma grande relevância na Justiça do Trabalho, a reforma trabalhista realizou algumas alterações no texto da CLT, que deu maior enfoque para tal questão.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017 e com a introdução do art. 223-G, após o exame das jurisprudências mencionadas, é possível notar que houve uma mudança na cultura relativa ao dano moral, tendo em vista que se pôde notar um aumento

TRT-4 – ROT: 0207536220165040007. Relator: Luis Carlos Pinto Gastal. Data de Julgamento: 09 set. 2020, 3ª Turma.

TRT-18 – ROT: 00102964520205180102. Relator: WELINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª TURMA, Data de Julgamento: 20 nov. 2020.

TRT-11 – RO:00011166620175110017, Relator: JOSE DANTAS DE GOES, Data de Julgamento: 22/11/2018, 3ª Turma, Data de publicação: 23/11/2018.

TRT-6 – ROT: 0000768-76.2018.5.06.0009. Relator: Ivan de Souza Valença Alves. Data de Julgamento: 07 out. 2020, 1ª Turma.

TRT18, ROT – 0010181-71.2020.5.18.0054. Relator: GENTIL PIO DE OLIVEIRA, 1ª TURMA. Data de Julgamento: 03 ago. 2020.

significativo de deferimento nas ações de indenizações por danos morais em decorrência da relação de emprego.

No caso em questão, o tema escolhido para o recorte jurisprudencial, observa-se que em grande parte o dano extrapatrimonial gerado pela ausência de pagamento de verbas rescisórias configura o art. 223-G, §1º, inciso I, ou seja, caracteriza um dano de natureza leve. Além de outras decisões, que, embora não mencionem o referido artigo, concedem a indenização.

Contudo, é válido mencionar, ainda, o entendimento da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho de 2019 que vai de encontro com as decisões apresentadas acima, como se observa

AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. DANO MORAL. NÃO CARACTERIZADO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. 1. O Tribunal Regional manteve a condenação das reclamadas ao pagamento de indenização por danos morais em razão de não ter havido o pagamento das verbas rescisórias. 2. Contudo, **à luz da jurisprudência desta Corte Superior, tanto o atraso quanto a ausência de quitação das verbas rescisórias não gera, de per si, indenização por dano moral, uma vez que não caracteriza ato ilícito capaz de agredir direitos da personalidade do empregado.** 3. Assim, não é possível a condenação da empresa ao pagamento de indenização com base unicamente na ausência de pagamento das verbas trabalhistas devidas pelo encerramento do contrato de trabalho. 4. Configurada a violação do art. 5º, X, da CF. recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido. (grifo nosso).

Nesse cenário, é possível observar que antes da reforma, para a caracterização do dano moral se fazia necessário produzir uma grande quantidade de provas. Atualmente, embora o a indenização pelo dano moral sofrido não seja deferido em todos os casos, considerando a existência do entendimento da jurisprudência do TST de 2019, ainda assim, houve um aumento nas decisões contrariando tal entendimento, e deferindo o pedido de indenização por dano moral por ausência ou atraso no pagamento das verbas rescisórias, sem a necessidade de se demonstrar de forma exaustiva a configuração do dano moral.

Dessa forma, pode-se entender que após a reforma trabalhista, os trabalhadores foram, de certa forma, prestigiados, considerando que aumentou o número de decisões que concedem o direito à indenização por dano extrapatrimonial.

Ou seja, apesar das controvérsias apresentadas no capítulo anterior a respeito do questionamento da constitucionalidade do art. 223-G, ainda assim, este pode ser considerado, pelo menos em parte, benéfico aos trabalhadores, tendo em vista que, com os critérios presentes nos incisos do artigo, o magistrado pode perceber a relevância que tal dano pode causar na vida do empregado, bem como os parâmetros previstos no parágrafo primeiro também serviram como base para tornar as decisões mais similares.

Entretanto, apesar das melhorias no que tange ao maior número de decisões que reconheceram o dano extrapatrimonial, não é interessante aderir ao pensamento que os fins justificam os meios. É perceptível o aumento da visibilidade e relevância do dano moral no Direito do Trabalho, contudo, o sistema tarifário implantado pelo art. 223-G, aparentemente, não está em conformidade com os preceitos constitucionais.

Nessa perspectiva, seria pertinente pensar em outra maneira para se usar como parâmetro que não seja o salário do empregado, justamente para evitar que um mesmo dano gere indenizações de valores distintos a depender do salário que o trabalhador recebe. Um exemplo que poderia ser utilizado é o salário mínimo, que foi a opção de base de cálculo proposta pela Medida Provisória nº 808/2017.

Assim, a opção pela continuidade da tarifação do dano moral junto com o cálculo partindo do salário mínimo, poderia evitar o problema mencionado anteriormente da possibilidade de um mesmo dano gerar indenizações diferentes, tendo em vista os diferentes salários de cada empregado, contando que o parâmetro seria o último salário contratual.

Além disso, mesmo não concordando com a tarifação, poderíamos justificá-la fazendo um paralelo com as ações afirmativas, cuja transitoriedade é parte fundamental de sua natureza. Ou seja, o que se pretende é resolver um problema atual de uma forma que, em um mundo que já estivesse inserido em uma cultura jurídica trabalhista ligada ao dano moral, essa solução não seria positiva, no entanto, sua aplicação por um período provisório ou até que essa situação seja revertida,

poderia trazer benefícios ao trabalhador. Como explica Antonio Celso Baeta Minhoto (2012, p. 235 – 236)

A ação afirmativa não pode ter um caráter permanente ou de vigência indefinida. [...] é certo que se trata de medida política tipicamente social fundada no tratamento assumidamente favorável a determinados grupos sociais, fundando-se em princípios ou valores cujo destaque se avulta de grande relevância para a construção de uma sociedade tal como insculpida no inciso I do art. 3º da Constituição Federal: livre, justa e solidária. Mas, se essa relativização do princípio da igualdade é cabível como forma de contemplar o atendimento de certos valores, caros ao nosso projeto de uma sociedade contemporânea, não menos certo é se constatar que tal relativização, por sua própria natureza, deve vigorar somente e estritamente enquanto necessária aos seus objetivos maiores.

Dessa forma, seria interessante utilizar a tarifação presente no art. 223-G, §1º, porém com a alteração do parâmetro atual para o salário mínimo como uma ação afirmativa, uma vez que essa tarifação seria algo provisório, com o intuito de trazer a cultura relativa ao dano moral para o Direito do Trabalho, vigorando até o momento que essa tarifação não seja mais necessária, na medida em que o dano moral já tenha sido inserido de forma significativa na Justiça Trabalhista e que os trabalhadores que sofreram um dano moral possam ser indenizados de uma maneira justa.

Ainda que não seja o melhor caminho para demonstrar a relevância do dano moral no âmbito do Direito do Trabalho, pode ser que por um tempo essa tarifação se justifique.

Dessa forma, conclui-se que o art. 223-G da CLT possui grande relevância, considerando que criação colocou em pauta de discussão a importância do dano moral no âmbito do Direito do Trabalho, que não era tão prestigiado antes da reforma trabalhista. Entretanto, não se pode afirmar que tal artigo está totalmente em conformidade com os preceitos estabelecidos na Constituição Federal e no Direito do Trabalho, tendo em vista a tarifação imposta em seu §1º.

Contudo, apesar das controvérsias apresentadas no decorrer do presente trabalho, é possível vislumbrar que o art. 223-G inseriu uma cultura do dano moral na Justiça

do Trabalho, a qual prestigiou, de certa forma, os trabalhadores, e que merece reconhecimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do presente trabalho, constatou-se que o trabalho no Brasil iniciou-se durante o período da colonização portuguesa, no entanto, os direitos trabalhistas apenas foram reconhecidos na Constituição de 1934. Após esse marco, ocorreram diversas evoluções como a criação da Justiça do Trabalho e da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

Pôde-se observar que, por a relação trabalhista ser hierarquizada, o Direito do Trabalho busca sempre proteger o empregado, uma vez que se reconhece que o mesmo é a parte mais vulnerável desse vínculo. Para que isso se efetive, alguns princípios norteiam o Direito Trabalhista, como o da dignidade humana, da isonomia, da proporcionalidade e razoabilidade, da proteção e o da norma mais favorável.

Além disso, cabe destacar que dano moral nem sempre foi reconhecido ao longo da história do ordenamento brasileiro. Em contrapartida, a Constituição Federal de 1988 o regulamentou em seu artigo 5º, incisos V e X, caracterizando-o como um direito fundamental inerente à pessoa humana, concebendo grande importância para o mesmo. No mesmo sentido a Emenda Constitucional nº 45/2004, inseriu no artigo 114, o inciso VI que prevê a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as causas de dano moral sofrido em decorrência da relação de trabalho.

Nesse contexto, em 2017, com o advento da reforma trabalhista, Lei n. 13.467/2017, houve diversas alterações na legislação trabalhista, como por exemplo, a inserção do art. 223-G que aborda sobre o dano extrapatrimonial e propõe um sistema tarifário de reparação com base no último salário contratual do trabalhador.

O referido artigo, por utilizar como base de cálculo o salário do empregado para se fixar a quantia da indenização pelo dano moral sofrido, acaba criando uma discriminação entre os trabalhadores. Junto a isso, não é observada a noção da proporcionalidade da correlação entre os meios e os fins, bem como não respeita certos os princípios que norteiam o Direito do trabalho, mencionados anteriormente.

Entretanto, apesar das controvérsias trazidas pelo §1º do art. 223-G, após uma análise jurisprudencial é perceptível que ainda assim, tal artigo pode ser considerado, pelo menos em parte, benéfico aos trabalhadores, considerando que após sua inserção na legislação trabalhista pela Lei nº 13.467/2017 aumentou-se o número de decisões que reconheceram o dano moral sofrido pelo trabalhador.

Dessa forma, é possível concluir que o §1º do art. 223-G da Lei n. 13.467/2017 pode ser considerado inconstitucional tendo em vista que não está em consonância com os princípios que regem a Constituição Federal e o Direito do trabalho.

Contudo, é visível que o art. 223-G trouxe uma cultura relativa ao dano moral para o Direito do Trabalho que antes não possuía relevância. Assim, se o parâmetro para o cálculo da indenização for alterado para o salário mínimo, a tarifação proposta pelo artigo em questão pode ser utilizada como ação afirmativa, ou seja, temporariamente, com o objetivo de inserir ainda mais essa cultura de indenização pelo dano moral no âmbito do Direito do Trabalho para que os trabalhadores que tenham sofrido um dano moral possam ser indenizados de forma justa.

REFÊRENCIAS

BAHIA. Tribunal Regional Trabalhista. Recurso Ordinário: 00000805420145050342. Relator: LOURDES LINHARES, 4ª Turma, Data de Julgamento: 23 out. 2015. Disponível em: <<https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/247382949/recurso-ordinario-record-805420145050342-ba-0000080-5420145050342>>. Acesso em: 27 nov. 2020

BAHIA. Tribunal Regional Trabalhista. Súmula n. 66. Inadimplemento das verbas rescisórias. Multa prevista no § 8º do artigo 477 da consolidação das leis do trabalho. possibilidade de cumulação com indenização por dano moral. necessidade de prova da vulneração ao patrimônio imaterial do trabalhador. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/sites/default/files/www/jurisprudencia/sumulas/sumulas_do_trt_da_5a_regiao_divulgado_na_internet.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2020.

BRASIL. **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. 54ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

BRASIL. **Código Civil, Lei 10.406 de 10 de Janeiro de 2002**. 1ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 10 abr. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista: 115833520145180011. Relator: Hugo Carlos Scheuermann. Data de Julgamento: 12 jun. 2019. Data de Publicação: 14 jun. 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/721762658/recurso-de-revista-rr-11583352014518001>>. Acesso em: 26 nov. 2020.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

CEARÁ. Tribunal Regional Trabalhista. Recurso Ordinário: 00000678720165070032. Relator: DURVAL CESAR DE VASCONCELOS MAIA. Data de Julgamento: 26 set. 2016, Data de Publicação: 26 set. 2016. Disponível em: <<https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/392966513/recurso-ordinario-ro-678720165070032>>. Acesso em 27 nov. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com comentários à Lei n. 13.467/2017. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. n. 2, p. 11-40, 13 ago. 2007.

Disponível em:

<<https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40/38>>. Acesso em: 17 nov. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

DE MELO, Nehemias Domingos. **Dano Moral nas Relações de Consumo**, Doutrina e Jurisprudência. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012. Disponível em:

<<https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:600124>>. Acesso em: 23 nov. 2020.

DE MORAES, Maria Celina Bodin. **Danos à Pessoa Humana**: uma leitura civil Civil-Constitucional dos Danos Morais. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

ESPIRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista: 0000004-38.2019.5.17.0013. Relator: Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi. Data de Julgamento: 28 nov. 2019, Data de Publicação: 09 dez. 2019. Disponível em: <<https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/829466960/rot-43820195170013?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 26 nov. 2020.

ESPIRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista: 00014206020175170191. Relator: Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi. Data de Julgamento: 21 fev. 2019, Data de Publicação: 18 mar. 2019. Disponível em: <<https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/686869818/recurso-ordinario-trabalhista-ro-14206020175170191>>. Acesso em: 26 nov. 2020.

ESPIRITO SANTO. Tribunal Regional Trabalhista. Súmula n. 46. Indenização por dano moral. Não pagamento de verbas rescisórias. Dano presumido. Disponível em: <<https://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/571079221?Formato=pdf>>. Acesso em: 26 nov. 2020.

FACCHINI NETO, E.; WESENDONCK, T. Danos existenciais: precificando lágrimas?. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 12, p. 229-268, 10 jan. 2013. Disponível em: <<https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/408/156>>. Acesso em: 17 nov. 2020.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Direito Humano e Fundamental ao trabalho na perspectiva marxiana**. 2017. Dissertação (programa de pós-graduação stricto sensu em direitos e garantias fundamentais) – Faculdade de Direito de Vitória, 2017. Disponível em: <<http://191.252.194.60:8080/bitstream/fdv/16/1/bruno-gomes-borges-da-fonseca.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2020.

GOIÁS. Tribunal Regional Trabalhista. Recurso Ordinário Trabalhista: 0010181-71.2020.5.18.0054. Relator: GENTIL PIO DE OLIVEIRA, 1ª TURMA. Data de Julgamento: 03 ago. 2020. Disponível em: <<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/896460187/rot-101817120205180054-go-0010181-7120205180054>>. Acesso em: 26 nov. 2020.

GOIÁS. Tribunal Regional Trabalhista. Recurso Ordinário Trabalhista: 0011166-71.2018.5.18.0131, Relator: ALDON DO VALE ALVES TAGLIALEGNA, 1ª TURMA. Data de Julgamento: 31 out. 2018.. Disponível em: <<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/652337547/rops-111667120185180131-go-0011166-7120185180131>>. Acesso em: 26 nov. 2020.

GOIÁS. Tribunal Regional Trabalhista. Recurso Ordinário Trabalhista: 00102964520205180102. Relator: WELINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª TURMA, Data de Julgamento: 20 nov. 2020. Disponível em: <<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1128891500/rot-102964520205180102-go-0010296-4520205180102>>. Acesso em: 26 nov. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MANAUS. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário: 00011166620175110017. Relator: JOSE DANTAS DE GOES. Data de Julgamento: 22 nov. 2018, 3ª Turma, Data de publicação: 23 nov. 2018. Disponível em: <<https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/861064977/recurso-ordinario-ro-11166620175110017>>. Acesso em 18. Nov. 2020.

MANAUS. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário: 0001294602175110002. Relator: JOSE DANTAS DE GOES. Data de Julgamento: 15 ago. 2019, 3ª Turma, Data de Publicação: 19 ago. 2019 Disponível em:

<<https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/860196565/recurso-ordinario-trabalhista-ro-12946020175110002?ref=serp>>. Acesso em: 18 nov. 2020.

MANAUS. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário: 00017774520175110017. Relator: JOSÉ DANTAS DE GOES. Data de Julgamento: 22 nov. 2018, 3ª Turma, Data de Publicação: 23 nov. 2018. Disponível em: <<https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/861064993/recurso-ordinario-ro-17774520175110017?ref=serp>>. Acesso em: 11 nov. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. Disponível em: <<https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:723547>>. Acesso em: 23 nov. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista**, entenda o que mudou. 2ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Disponível em: <<https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:623772>>. Acesso em: 23 nov. 2020.

MATO GROSSO DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário: 00017613720125240007. Relator: NICANOR DE ARAÚJO LIMA. Data de Julgamento: 11 set. 2013, 2ª TURMA. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/663330732/17613720125240007>>. Acesso em 18 nov. 2020.

MINHOTO, A. C. B. Um desafio e uma proposta: a inclusão social dos negros no Brasil pela educação. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 10, p. 221-250, 18 abr. 2012. Disponível em: <<https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/86/110>>. Acesso em: 17 nov. 2020.

PAMPLONA, Rodolfo Filho; GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**, 3. 16ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário: 20797200614909 PR 20797-2006-14-9-0-9. Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES, 1ª TURMA. Data de Publicação: 22 ago. 2008. Disponível em: <<https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18960900/20797200614909-pr-20797-2006-14-9-0-9-trt-9?ref=serp>>. Acesso em: 11 nov. 2020.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional Trabalhista. Recurso Ordinário Trabalhista: 0000768-76.2018.5.06.0009. Relator: Ivan de Souza Valença Alves. Data de Julgamento: 07 out. 2020, 1ª Turma. Disponível em: <<https://trt->

6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/943625467/recurso-ordinario-trabalhista-ro-7687620185060009>. Acesso em: 26 nov. 2020.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário: 0001631-40.2015.5.06.0008, Relatora: Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino. Data de julgamento: 07 nov. 2016, Terceira Turma, Data da assinatura: 10 nov. 2016. Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418504016/recurso-ordinario-ro-16314020155060008>>. Acesso em 11 nov. 2020.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional Trabalhista. Recurso Ordinário: 00006577220125010064 RJ. Relator: Rildo Brito. Data de Julgamento: 11 mar. 2013, Terceira Turma, Data de Publicação: 14 mar. 2013. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1132591264/recurso-ordinario-ro-6577220125010064-rj>>. Acesso em: 27 nov. 2020.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário: 204920115010067 RJ. Relatora: Claudia de Souza Gomes Freire. Data de Julgamento: 12 mar. 2012, Nona Turma, Data de Publicação: 19 mar. 2012. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24586249/recurso-ordinario-ro-204920115010067-rj-trt-1>>. Acesso em 18. Nov. 2020.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista: 0207536220165040007. Relator: Luis Carlos Pinto Gastal. Data de Julgamento: 09 set. 2020. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/924496506/recurso-ordinario-trabalhista-rot-207536220165040007>>. Acesso em: 26 nov. 2020.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista: 00108774220195150017. Relator: HELIO GRASSELLI, 1ª Câmara. Data de Publicação: 15 jun. 2020. Disponível em: <<https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/860922044/rot-108774220195150017-0010877-4220195150017>>. Acesso em: 11 nov. 2020.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário: 00005980820145020090 SP 00005980820145020090 A28. Relator: ORLANDO APUENTE BERTÃO. Data de Julgamento: 16 set. 2015, 16ª TURMA, Data de Publicação: 22 set. 2015. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/312127884/recurso-ordinario-ro-5980820145020090-sp-00005980820145020090-a28?ref=serp>>. Acesso em 18. Nov. 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**: análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo. 2ª ed. São Paulo: Revista Dos Tribunais, 2017.