



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**CURSO DE DIREITO**

LUCIANA GERMANO

**DANO EXTRAPATRIMONIAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO À LUZ  
DA REFORMA TRABALHISTA E A QUESTÃO DO TABELAMENTO  
DAS INDENIZAÇÕES**

Juiz de Fora – MG

2018

**Luciana Germano**

**DANO EXTRAPATRIMONIAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO À LUZ  
DA REFORMA TRABALHISTA E A QUESTÃO DO TABELAMENTO  
DAS INDENIZAÇÕES**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à  
Faculdade de Direito da Universidade Federal  
de Juiz de Fora como requisito parcial para  
obtenção do título de bacharel.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira  
Salles.

Juiz de Fora – MG

2018

# FOLHA DE APROVAÇÃO

Luciana Germano

## DANO EXTRAPATRIMONIAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA E A QUESTÃO DO TABELAMENTO DAS INDENIZAÇÕES

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial para obtenção do título de bacharel. Submetido à Banca Examinadora composta pelos seguintes membros:

---

Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles  
Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)

---

Profa. Dra. Karen Artur  
Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)

---

Prof. Me. Felipe Fayer Mansoldo  
Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)

### **PARECER DA BANCA:**

- APROVADO  
 REPROVADO

Juiz de Fora, 27 de Novembro de 2018.

Dedico este trabalho ao meu querido avô, Waldir (*in memoriam*), e à minha querida tia, Regina, que foram pessoas essenciais na minha formação humana e tanto me desejam o bem.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, por ser essencial em minha vida, por ter me abençoado e dado forças durante todos esses anos e me colocado no lugar onde estou.

Agradeço aos meus pais, Luiz e Margarete, por seu amor e apoio incondicional. À minha irmã, Analucy, pela amizade e incentivo constantes. Ao meu amor, Vinícius, que está ao meu lado em todos os momentos, sejam eles fáceis ou difíceis.

Agradeço em especial ao meu orientador, Professor Flávio, pela sua acolhida com muito carinho e respeito, sempre disposto a ajudar e transmitir seu conhecimento e experiência.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada.

## RESUMO

O presente estudo pretende, por meio de pesquisa doutrinária, legislativa e jurisprudencial, analisar o tratamento que tem sido dado ao instituto dos danos extrapatrimoniais no âmbito do direito do trabalho, após a edição da Lei 13.467 de 2017.

Inicialmente são abordadas as questões terminológicas que envolvem o tema. Apresenta-se uma breve análise sobre a nomenclatura “dano extrapatrimonial” em contraposição ao termo “dano moral”.

Em seguida, algumas definições sobre a temática são examinadas. Primeiramente o conceito de “dano” de forma mais genérica e na sequência o conceito de “dano extrapatrimonial”.

Os dois capítulos seguintes apresentam, respectivamente, a evolução do instituto no ordenamento jurídico nacional e algumas modalidades de dano extrapatrimonial mais comumente tratadas na seara trabalhista.

Por fim, uma análise sobre o tabelamento das indenizações pagas a título de dano extrapatrimonial encerra a discussão sobre as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista. Neste ponto será discutida a constitucionalidade ou inconstitucionalidade do art. 223-G, § 1º, da CLT.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Dano; Dano Extrapatrimonial; Tabelamento; Constitucionalidade; Inconstitucionalidade.

## **ABSTRACT**

This study intends, through a doctrinal, legislative and jurisprudential research, to analyze the treatment that has been given to the institute of non-pecuniary damage in the scope of labor law, after the publication of Law 13.467 of 2017.

First, the terminological issues surrounding the topic are addressed. A brief analysis of the nomenclature "non-pecuniary damage" as opposed to the term "moral damage" is presented.

Then, some definitions on the subject are examined. First the concept of "damage" in a more general way and in the sequence the concept of "non-pecuniary damage".

The following two chapters present, respectively, the evolution of the institute in the national legal system and some forms of non-pecuniary damage most commonly treated in the labor field.

Finally, an analysis on the stipulation of the indemnities paid as non-pecuniary damage ends the discussion about the changes brought by the Labor Reform. At this point it will be discussed the constitutionality or unconstitutionality of art. 223-G, § 1, of the CLT.

**Keywords:** Labor Reform; Damage; Non-pecuniary Damage; Stipulation of the Indemnities; Constitutionality; Unconstitutionality.

## SUMÁRIO

1. Introdução .....	9
2. Questões Terminológicas .....	9
3. O Que é Dano Extrapatrimonial? .....	10
4. Evolução do Instituto no Ordenamento Jurídico Nacional .....	12
5. Dano Extrapatrimonial: Modalidades .....	14
5.1. Acidente do Trabalho .....	15
5.2. Assédio Moral .....	16
5.3. Assédio Processual .....	16
5.4. Assédio Sexual .....	17
5.5. Consulta a Antecedentes Criminais e Creditícios .....	18
5.6. Dano Existencial .....	19
5.7. Lesão à Honra, à Imagem e à Intimidade .....	20
5.8. Monitoramento Eletrônico .....	21
5.9. Revista Íntima .....	22
6. O Tabelamento das Indenizações .....	23
7. Conclusão .....	29
8. Referências .....	30



## 1. INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é fazer um exame acerca do dano extrapatrimonial decorrente do contrato de trabalho. A questão do tabelamento constante do art. 223-G, § 1º, da CLT também será analisada criticamente.

O art. 223-G, § 1º, da CLT faz parte do Título II-A, que foi incluído pela Lei 13.467/2017, conhecida popularmente como Reforma Trabalhista. A referida lei alterou profundamente vários institutos do Direito Material do Trabalho, como também do Direito Processual Trabalhista. O dano extrapatrimonial é uma das alterações da nova lei.

O dano extrapatrimonial não é assunto novo na seara do Direito do Trabalho. Porém, com a Reforma Trabalhista, ganhou um título exclusivo para seu tratamento na CLT, o Título II-A – Do Dano Extrapatrimonial. Este título é composto por sete artigos, quais sejam: 223-A *usque* 223-G.

Serão analisados neste estudo, de forma geral, os artigos contidos no Título II-A da CLT, e, de modo mais detido, o art. 223-G, § 1º. Este dispositivo legal propõe um tabelamento para o pagamento das indenizações referentes ao dano extrapatrimonial. A análise deste tema pretende abarcar todas as controvérsias advindas da nova lei. Previamente, porém, será feita uma breve apresentação do conceito de dano extrapatrimonial e de sua evolução legislativa no ordenamento pátrio.

Para superação do problema, realizar-se-á uma pesquisa qualitativa, extraído de textos legais, doutrinários e jurisprudenciais substratos que possam ser analisados, considerando-se a íntima ligação do tema com o Direito Constitucional, o Direito Civil e o ordenamento jurídico nacional de forma ampla.

Por fim, discutir-se-á a constitucionalidade ou inconstitucionalidade dos dispositivos sob análise.

## 2. QUESTÕES TERMINOLÓGICAS

O termo “dano extrapatrimonial” refere-se ao “dano moral”, já conhecido pelo mundo jurídico. A terminologia “dano extrapatrimonial” foi utilizada para dar mais precisão e tratar de forma mais rigorosa a linguagem jurídica. Seu emprego, porém, gerou críticas por parte de doutrinadores.

Sebastião Geraldo de Oliveira, por exemplo, considera inadequado e impertinente o uso do termo “dano extrapatrimonial” na CLT. Para o autor, o termo “dano moral” deveria

permanecer em uso pelo fato de já ter consolidado “raízes profundas na cultura jurídica brasileira”<sup>1</sup>.

Por entender que “a pessoa tem um patrimônio moral”<sup>2</sup>, Sergio Pinto Martins considera a expressão *dano extrapatrimonial* como incorreta.

Outros juristas, no entanto, acreditam que a expressão “dano extrapatrimonial” é mais adequada que a expressão “dano moral”. Como exemplo, podemos citar Fernando Noronha, que considera o termo “dano extrapatrimonial” mais preciso, devido ao fato de que “a palavra moral tem carregado conteúdo ético”<sup>3</sup> e nem sempre o dano extrapatrimonial vai carregar esse mesmo conteúdo.

Por sua vez, Sônia Mascaro Nascimento<sup>4</sup> apresenta duas correntes doutrinárias sobre o tema. A primeira entende que dano moral em sentido estrito é diferente de dano extrapatrimonial. O dano moral em sentido estrito seria uma espécie do dano extrapatrimonial. Outra corrente defende que o dano moral em sentido amplo é equiparado ao dano extrapatrimonial, de sorte que teriam o sentido de lesão aos direitos de personalidade.

Neste trabalho será utilizada a expressão “dano extrapatrimonial”, pelo fato de ser a terminologia utilizada pela Reforma Trabalhista, objeto deste estudo.

### **3. O QUE É DANO EXTRAPATRIMONIAL?**

Quando se pensa em danos materiais, pode-se compreender seu significado com facilidade. Logo vem à mente a reparação de um prejuízo financeiro. Danos materiais são aqueles que lesam o patrimônio, comumente também chamados de danos patrimoniais. Envolvem o ressarcimento de um prejuízo material, mediante o pagamento de um valor pecuniário.

Haverá dano emergente quando o bem juridicamente protegido for passível de apreciação econômica imediata, como assevera Nascimento<sup>5</sup>. E ainda, segundo a mesma autora, haverá lucros cessantes quando “se deixou de ter proveito econômico em razão de um evento danoso”.

---

<sup>1</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei n. 13.467/2017*. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 09, Set. 2017. 1055 p.

<sup>2</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Dano moral decorrente do contrato de trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 29.

<sup>3</sup> NORONHA, Fernando. *apud*. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei n. 13.467/2017*. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 09, Set. 2017. 1055 p.

<sup>4</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *O dano extrapatrimonial e a Lei n. 13.467/2017*. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 09, Set. 2017. 1031 p.

<sup>5</sup> *Idem, ibidem*, 1031 p.

No entanto, quando se depara com a expressão *danos extrapatrimoniais* não se tem a mesma facilidade de entender seu conteúdo. Para que se compreenda a profundidade do tema aqui tratado é necessário examinar o conceito de dano extrapatrimonial.

Primeiramente, contudo, faz-se necessário averiguar a definição do termo *dano* de maneira mais ampla. A origem etimológica do termo *dano* pode ser encontrada na obra de De Plácido e Silva. Para este autor, o termo *dano* advém do latim *damnum* e significa “um prejuízo material ou moral causado à pessoa de outrem”<sup>6</sup>.

Do dicionário jurídico de Valdemar P. da Luz extrai-se que dano é:

“prejuízo ou perda de um bem juridicamente protegido. Pode ser real ou material, quando atingir um bem cujo valor possa ser apurado; ou moral, quando ofender um direito personalíssimo ou extrapatrimonial”<sup>7</sup>.

O *dano*, para Martins<sup>8</sup>, é “prejuízo, ofensa, deterioração, estrago, perda. É o mal que se faz a uma pessoa. É lesão ao bem jurídico de uma pessoa. O patrimônio jurídico da pessoa compreende bens materiais e imateriais (intimidade, honra, etc.)”.

Partindo dessa ideia inicial, cumpre verificar o que a doutrina apresenta a título de definição para dano extrapatrimonial. É perceptível a diversidade de termos utilizados pelos autores para tratar do mesmo assunto. Alguns exemplos são: dano imaterial, dano não patrimonial, dano à pessoa, dano moral, dano extrapatrimonial.

Em relação ao dano extrapatrimonial, Martins<sup>9</sup> o define como a “lesão sofrida pela pessoa no tocante a sua personalidade. Compreende, portanto, o dano moral um aspecto não econômico, não patrimonial, mas que atinge a pessoa no seu âmago”.

A definição de danos extrapatrimoniais dada por Sônia Mascaro Nascimento diz que “são decorrentes de atos atentatórios à personalidade humana que afetam o valor da pessoa em seu âmbito íntimo e/ou perante a sociedade e capazes de lesar a dignidade da vítima e ferir um direito personalíssimo”<sup>10</sup>.

A Lei 13.467/2017 apresenta o art. 223-B com o seguinte teor: “Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”. Da exposição de motivos do Projeto de Lei n. 6.787/2016, do Deputado Rogério Marinho, que

---

<sup>6</sup> SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Priscila Pereira Vasques Gomes.

<sup>7</sup> LUZ, Valdemar P. da. *Dicionário Jurídico*. Barueri, SP: Manole, 2014. 145 p.

<sup>8</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Dano moral decorrente do contrato de trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 32.

<sup>9</sup> *Idem, ibidem*, p. 35.

<sup>10</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *O dano extrapatrimonial e a Lei n. 13.467/2017*. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 09, Set. 2017. 1031 p.

resultou na Lei n. 13.467/2017, são extraídos os seguintes dizeres: “estamos propondo a inclusão de um novo Título à CLT para tratar do dano extrapatrimonial, o que contempla o dano moral, o dano existencial e qualquer outro tipo de dano que vier a ser nominado”<sup>11</sup>. Oliveira considera que o “conceito legal do dano extrapatrimonial abriga as diversas lesões aos interesses morais ou existenciais da vítima, que pode receber denominações diferentes de acordo com a ofensa a cada bem juridicamente tutelado”<sup>12</sup>.

Por todo o exposto, percebe-se a dificuldade em formular um conceito que englobe todas as hipóteses de dano extrapatrimonial. Trata-se de um conceito em constante mudança e que pode ser ampliado no futuro, vindo a abarcar situações sequer pensadas atualmente.

#### **4. EVOLUÇÃO DO INSTITUTO NO ORDENAMENTO JURÍDICO NACIONAL**

Neste ponto, imprescindível fazer uma exposição sobre a evolução do dano extrapatrimonial no ordenamento jurídico pátrio.

A reparação de danos extrapatrimoniais ganhou enorme dimensão entre nós após a promulgação da Constituição de 1988. Com a Lei Maior, superou-se a resistência de grande parte da jurisprudência, que rejeitava a reparação de danos exclusivamente extrapatrimoniais.

Para Sônia Mascaro Nascimento, antes da chegada da Constituição de 1988 “o ordenamento jurídico pátrio praticamente era silente quanto ao dano moral. Apenas existiam poucos dispositivos esparsos que de alguma forma se referiam a essa espécie de dano, mas sem grandes repercussões na cultura jurídica”<sup>13</sup>.

Alguns dispositivos constitucionais revelam a preocupação do legislador constituinte com o tema. A dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, está positivada no art. 1º, inc. III, da Carta Constitucional Brasileira de 1988. Esse princípio tem a função de proteger os valores morais da pessoa e os direitos de personalidade. Adiante, em seu art. 5º, inc. V, a Constituição de 1988 garante que ao cidadão brasileiro “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”. O inciso X do mesmo artigo preceitua que “são invioláveis a

---

<sup>11</sup> Projeto de Lei n. 6.787/2016 do Deputado Rogério Marinho que resultou na Lei n. 13.467/2017. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1548298](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298)>. Acesso em 18 de outubro de 2018.

<sup>12</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei n. 13.467/2017*. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 09, Set. 2017. 1054 - 1068 p.

<sup>13</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *O dano extrapatrimonial e a Lei n. 13.467/2017*. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 09, Set. 2017. 1032 p.

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”.

E a Constituição de 1988 também prevê, em seu art. 114, inc. VI, o seguinte: “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”.

No âmbito civilista, a evolução se deu a partir do Código Civil de 2002, que sofreu influência dos princípios constitucionais vigentes à época. Seu antecessor, o Código Civil de 1916, por ser essencialmente individualista e patrimonialista, não previa claramente o instituto do dano moral e sua consequente reparação.

O diploma civilista de 2002 apresenta os artigos 186 e 927, que tratam da reparação do dano extrapatrimonial. O art. 186 possui o seguinte conteúdo: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Já o art. 927 assegura que “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Ao se analisar o instituto do dano extrapatrimonial em relação ao campo do Direito Trabalhista, percebe-se que não havia na CLT artigos que tratassem do tema. Sebastião Geraldo de Oliveira ensina que “a CLT foi aprovada há mais de 70 anos, numa época em que nem se cogitava sobre a reparação dos danos extrapatrimoniais”<sup>14</sup>. O art. 8º da CLT comprova essa tese, quando estatui que:

“Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.”

O dispositivo supracitado estabelece expressamente o Direito Comum como fonte subsidiária do Direito do Trabalho, bastando para isto que haja compatibilidade daquele com os princípios protetores deste.

A Lei 13.467/2017 incluiu na CLT uma série de artigos que tratam do tema dos danos extrapatrimoniais. A novidade demonstra “a pretensão do legislador de criar um

---

<sup>14</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei n. 13.467/2017*. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 09. Set. 2017. 1054 p.

disciplinamento específico e bem peculiar para o tema dos danos extrapatrimoniais individuais na seara trabalhista”, como afirma Oliveira<sup>15</sup>.

Contudo, esse novo regramento, a despeito de trazer inovações para a ciência jurídica na opinião do legislador e de alguns doutrinadores, é criticado por outras autoridades em matéria trabalhista.

Como exemplo deste descontentamento, tem-se Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado<sup>16</sup>, que consideram o novo Título II-A da CLT uma tentativa de “descaracterizar um dos avanços humanísticos e sociais mais relevantes da Constituição de 1988, que é o princípio da centralidade da pessoa humana na ordem social, econômica e jurídica”, e isto se dá por meio de uma “nítida equalização de situações e conceitos jurídicos distintos”. Além disso, os referidos autores consideram que houve uma tentativa por parte do legislador de “isolar a nova regência normativa inserida no Título II-A do conjunto jurídico geral que o envolve”.

Somente o tempo dirá se a nova lei trouxe avanço ou retrocesso para o tratamento do tema dos direitos extrapatrimoniais.

## **5. DANO EXTRAPATRIMONIAL: MODALIDADES**

Os artigos 223-C<sup>17</sup> e 223-D<sup>18</sup> da CLT apresentam algumas das modalidades mais comuns de ofensas aos bens jurídicos tutelados pelo ordenamento jurídico brasileiro. Não se trata de rol exaustivo, como informa Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado<sup>19</sup>, para os quais “a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica da regra examinada deixa claro que se trata de elenco meramente exemplificativo”. Os mencionados autores fundamentam sua tese com a norma constitucional presente no art. 3º, IV, *in fine*, segundo a qual a Constituição de 1988 combate “quaisquer outras formas de discriminação”.

Passa-se, doravante, a analisar as principais modalidades de danos extrapatrimoniais encontradas na doutrina nacional.

---

<sup>15</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei n. 13.467/2017*. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 09. Set. 2017. 1054 p.

<sup>16</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. 145 p.

<sup>17</sup> Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

<sup>18</sup> Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o sigilo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

<sup>19</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. 146 p.

## 5.1. ACIDENTE DO TRABALHO

O trabalhador que sofre acidente do trabalho faz jus ao recebimento tanto de danos materiais quanto de danos extrapatrimoniais. Esse direito está previsto no art. 7º, inc. XXVIII, da Constituição de 1988, com o seguinte conteúdo:

“Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

O dispositivo supracitado aponta para a responsabilidade subjetiva do empregador. O empregador deve cuidar para que o ambiente de trabalho permita ao trabalhador exercer suas funções de forma segura e saudável. Deve, também, cuidar para que o empregado tenha instruções corretas sobre o uso das ferramentas de trabalho e dos equipamentos de proteção individual. O art. 157, inc. II, da CLT corrobora esta ideia quando diz que cabe às empresas “instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais”.

Contudo, como ensina Sérgio Pinto Martins, “se a vítima tiver concorrido culposamente para o evento danoso, a sua indenização deverá ser fixada tendo-se em conta a gravidade da sua culpa em confronto com a do autor do dano”<sup>20</sup>. O art. 158, inc. I, da CLT dispõe que os empregados devem “observar as normas de segurança e medicina do trabalho”.

O acidente de trabalho também é tratado pela Lei nº 8.213/1991, em seus artigos 19 a 23, por conta de seus reflexos previdenciários.

ACIDENTE DE TRABALHO. DANO MORAL. Cabe ao empregador a adoção de medidas que visem a prevenção e redução de riscos de acidente, consoante art. 7º, XXII, da Constituição Federal, art. 157 da CLT e art. 19, § 1º, da Lei 8.213/91. No caso, a reclamada não se desincumbiu de seu ônus de provar que adotou as medidas necessárias para a redução de riscos de acidentes. Há, portanto, responsabilidade da empregadora pela ocorrência do acidente que provocou lesão na coluna do autor.

(TRT-4 - RO: 00204364320165040111, Data de Julgamento: 02/09/2018, 11ª Turma)

---

<sup>20</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Dano moral decorrente do contrato de trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 110.

## 5.2. ASSÉDIO MORAL

Para que se possa demonstrar a relevância do assunto e a necessidade de prevenção e combate do assédio moral, torna-se imperativo apresentar sua definição. Para tanto, segue o conceito apresentado por Sônia Mascaro Nascimento:

“Conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho”<sup>21</sup>.

A caracterização do assédio moral se dá com o abuso comportamental do assediador. Não há necessidade de que se tenha gerado consequências à saúde do trabalhador. Como afirmam Barros Jr. e Dias, “do ponto de vista jurídico não é necessário o dano aparente ou a incapacidade laborativa para configurar o dano moral”<sup>22</sup>.

A literatura jurídica pátria apresenta três classificações para o assédio moral: i) assédio moral vertical, quando a conduta é praticada por um superior hierárquico em relação à vítima; ii) assédio moral horizontal, quando colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico são os responsáveis pela conduta agressiva; iii) assédio moral organizacional, que se trata de uma política organizacional da própria instituição.

O ordenamento jurídico nacional carece de leis a respeito do assunto, mas, como afirma Nascimento, “apesar da omissão legislativa, doutrina e jurisprudência reconhecem o instituto do assédio moral e o aplicam com fundamento nos arts. 186 e 927 do Código Civil e art. 5º, V e X, da Constituição Federal”<sup>23</sup>.

## 5.3. ASSÉDIO PROCESSUAL

O art. 793-A, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017, diz que “responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente”. Este dispositivo trata do assédio processual e contém previsão de indenização por danos (inclusive extrapatrimoniais).

---

<sup>21</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *O dano extrapatrimonial e a Lei n. 13.467/2017*. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 09, Set. 2017. 1033 p.

<sup>22</sup> BARROS Jr., José Otávio de Almeida. DIAS, Maria Dionísia do Amaral. *Assédio moral acidentário e o papel do poder judiciário trabalhista na prevenção da saúde do trabalhador*. Revista LTr, São Paulo, v. 82, n. 09, Mar. 2018. 347 p.

<sup>23</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *O dano extrapatrimonial e a Lei n. 13.467/2017*. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 09, Set. 2017. 1034 p.



O conceito de assédio processual dado por Sônia Mascaro Nascimento é amplo:

“A procrastinação do andamento do processo, por uma das partes, em qualquer uma de suas fases, negando-se ou retardando o cumprimento de decisões judiciais, respaldando-se ou não em norma processual, provocando incidentes manifestamente infundados, interpondo recursos, agravos, embargos, requerimentos de provas, contraditas despropositadas de testemunhas, petições inócuas, ou quaisquer outros expedientes com fito protelatório, inclusive no decorrer da fase executória, procedendo de modo temerário e provocando reiteradas apreciações estéreis pelo juiz condutor do processo, tudo objetivando obstaculizar a entrega da prestação jurisdicional à parte contrária”<sup>24</sup>.

Como a Justiça do Trabalho busca proporcionar efetividade e celeridade à prestação jurisdicional, a prática do assédio processual deve ser combatida, para que esses objetivos sejam atingidos.

#### 5.4. ASSÉDIO SEXUAL

O Ministério Público do Trabalho, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho, criou uma cartilha para tratar do tema, a qual apresenta o seguinte conceito de assédio sexual: “assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual”<sup>25</sup>.

A dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro são aviltados pela prática do assédio sexual (art. 5º, CRFB/88).

O assédio sexual é classificado pela doutrina como: i) assédio sexual por chantagem, que ocorre quando o assediador possui poder hierárquico superior ao da vítima e faz exigências de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho; ii) assédio sexual por intimidação ou ambiental, que no Brasil é tipificado como crime no art. 216-A do Código Penal, ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no

---

<sup>24</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *O dano extrapatrimonial e a Lei n. 13.467/2017*. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 09, Set. 2017. 1036 p.

<sup>25</sup> Ministério Público do Trabalho. Organização Internacional do Trabalho. *Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas*. Brasília, maio de 2017. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_559572.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_559572.pdf)>. Acesso em: 22/10/2018.

ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação (não há necessidade de hierarquia entre agressor e vítima).

Na esfera trabalhista ainda não há lei específica prevendo sanção ao assédio sexual. Apesar do vazio legal no âmbito trabalhista, haverá punições para o agressor, tanto pela prática de assédio sexual por chantagem, quanto pela prática de assédio sexual por intimidação. Além disso, é importante destacar que a CLT, no art. 482, *b e j*, prevê a dispensa do assediador por justa causa em razão de “incontinência de conduta ou mau procedimento” e “ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa”, respectivamente.

A vítima de assédio sexual também pode pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho, além do pedido de indenização por danos extrapatrimoniais, conforme o art. 483, *e*, da CLT.

## 5.5. CONSULTA A ANTECEDENTES CRIMINAIS E CREDITÍCIOS

Este é um tema que gera bastante controvérsia na doutrina nacional. A Desembargadora Sônia Mascaro Nascimento<sup>26</sup> noticia que há quem defenda que essas consultas possam ser realizadas somente quando houver previsão legislativa expressa autorizando o ato. Também há quem sustente que só no caso de consulta realizada a empresas rastreadoras de antecedentes é que estará caracterizada a violação à intimidade do empregado, isto é, caso o empregado apresente as certidões, não haveria que se falar em danos extrapatrimoniais. Por fim, há quem acredite que não há violação a qualquer direito, pelo fato desse tipo de consulta ser pública.

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/14. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. TEMA REPETITIVO Nº 0001. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, em sua composição plena, por ocasião do julgamento do Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nº IRR-243000-58.2013.5.13.0023, firmou o entendimento de que não é legítima e caracteriza lesão moral "in re ipsa" a exigência de certidão de antecedentes criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau**

---

<sup>26</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *O dano extrapatrimonial e a Lei n. 13.467/2017*. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 09, Set. 2017. 1038 p.

**especial de fidúcia exigido, a despeito da admissão ou não do trabalhador.** Recurso de revista conhecido e provido. fls. PROCESSO Nº TST-RR-131096-59.2015.5.13.0024 Firmado por assinatura digital em 17/10/2018 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. (TST - RR: 1310965920155130024, Data de Julgamento: 17/10/2018, Data de Publicação: DEJT 19/10/2018) (grifo acrescido)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. JULGAMENTO EXTRA PETITA. ART. 896, "A" E "C", DA CLT. SÚMULA 221 DO TST - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. **PESQUISA PRÉVIA DA SITUAÇÃO FINANCEIRA DOS CANDIDATOS AO EMPREGO. FASE PRÉ-CONTATUAL E DURANTE O CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. CONSULTA AO SPC E AO SERASA. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER.** ART. 896, "C", DA CLT - DANO MORAL COLETIVO. ART. 896, "C", DA CLT.

(ARR - 1917-61.2010.5.02.0442, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 20/06/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/06/2018) (grifo acrescido)

## 5.6. DANO EXISTENCIAL

Dano existencial “é a conduta praticada por alguém que cause à vítima prejuízo à sua vida pessoal, familiar ou social. Não se trata de um dano patrimonial, mas de uma privação que a pessoa sofre. A vítima tem um prejuízo no seu projeto de vida, no seu projeto familiar”. É o que ensina Sérgio Pinto Martins<sup>27</sup>.

O dano existencial tem origem no âmbito civilista. A doutrina e a jurisprudência trabalhista, contudo, têm dedicado maior atenção a esse tema.

Exemplos de situações que podem caracterizar o dano existencial são: empregados que são impedidos de gozar de seu direito a férias; que fazem horas extras acima do limite legal; que levam trabalho para casa, além do tempo em que já trabalham na empresa etc.

DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. SUPRESSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS. NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS. DURANTE TODO O PERÍODO LABORAL. DEZ ANOS. DIREITO DA PERSONALIDADE. VIOLAÇÃO. 1. A teor do artigo 5º, X, da Constituição Federal, a lesão causada a direito da personalidade, intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas assegura ao titular do direito a

---

<sup>27</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Dano moral decorrente do contrato de trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 29.

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

(TST - RR: 727-76.2011.5.24.0002, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 19/06/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/06/2013) (grifo acrescido)

## 5.7. LESÃO À HONRA, À IMAGEM E À INTIMIDADE

As três situações sob análise justificam condenação do ofensor por danos extrapatrimoniais, seja por ato único, seja por ato repetitivo.

A CLT, no art. 223-C, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017, veio reforçar a importância do tema. Diz o referido artigo que “a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física”.

Contudo, esses bens jurídicos do empregado já eram resguardados pela Constituição de 1988, pelo Código Penal e pelo Código Civil.

O art. 5º, inc. X, da CRFB/88 preceitua que "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".

Por sua vez, o Código Penal Brasileiro, nos arts. 138 a 140, cuida da tutela desses bens jurídicos.

Por fim, tem-se o Código Civil de 2002, que tutela o direito à imagem em seu artigo 20, de seguinte teor: "salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais".

## **5.8. MONITORAMENTO ELETRÔNICO**

O monitoramento eletrônico é mais uma das questões que circunda o direito à intimidade do trabalhador. Os meios de monitoramento que se destacam na doutrina e na jurisprudência são: vigilância por câmeras no ambiente de trabalho; rastreamento de *e-mails*; gravação / interceptação telefônica.

O monitoramento por meio de câmeras pode ocorrer no ambiente de trabalho desde que as câmeras não sejam instaladas em áreas como sanitários e vestiários. O empregador não pode violar a intimidade do empregado. A instalação desses equipamentos deve priorizar locais de ampla circulação, sem ter como foco um indivíduo determinado.

Em se tratando de *e-mails* pessoais, não é permitida sua fiscalização, mesmo quando seu uso é permitido no ambiente laboral. Somente o *e-mail* corporativo, fornecido pelo empregador, pode ser fiscalizado.

No caso das conversas telefônicas, há duas hipóteses: i) a gravação, feita por um interlocutor envolvido; ii) a interceptação, feita por quem não participa do diálogo. No primeiro caso, será permitido que o empregador realize gravações das conversas telefônicas quando estas ocorrerem em função da execução das atividades laborais. Neste caso, o empregador deve comunicar ao empregado previamente a possibilidade de ocorrência dessas gravações. No segundo caso, haverá a necessidade de prévia autorização judicial e só ocorrerá em caso de investigação criminal ou instrução processual penal.

Esse monitoramento fundamenta-se no art. 2º da CLT, que contempla o poder de direção do empregador. Contudo, é necessário o respeito ao disposto no art. 5º, inc. X, da Constituição de 1988.

## 5.9. REVISTA ÍNTIMA

Três modalidades de revista são encontradas na doutrina e jurisprudência: i) revista íntima; ii) revista pessoal; iii) revista em objetos.

A primeira é expressamente vedada em empregadas, de acordo com o art. 373-A, inc. VI, da CLT. Por analogia interpretativa, a jurisprudência considera essa forma de revista também proibida para os empregados. Esse tipo de revista envolve o desnudamento completo ou parcial do empregado e o contato físico com o seu corpo. Também a Lei nº 13.271/16 proíbe a revista íntima de empregadas e clientes do sexo feminino, sob pena de multa, independentemente da indenização por danos materiais e morais, além de sanções de ordem penal.

A segunda modalidade diferencia-se da revista íntima por não exigir o desnudamento completo ou parcial do empregado. Pode ser realizada sem o contato físico, por pessoa encarregada da fiscalização. Para facilitar os procedimentos de revista e evitar o contato físico com os trabalhadores, as empresas utilizam equipamentos como o detector de metais, a leitora de raio-x e os *scanners* portáteis.

Por último, a revista em objetos dos empregados é permitida, assim como a revista em locais que o empregador põe à disposição daqueles, como, por exemplo, armários. Ressalta-se que a revista em bolsas e sacolas só é permitida quando se tratar de revista visual e de forma impessoal e indiscriminada, como se depreende do julgado do TST abaixo transcrito:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E DO NCPC - DANO MORAL - REVISTA VISUAL DE BOLSAS E PERTENCES A inspeção visual de bolsas e pertences dos empregados, sem contato corporal ou necessidade de despimento, e ausente qualquer evidência de que o ato possua natureza discriminatória, não é suficiente para ensejar o pagamento de compensação por danos morais. Julgados. Recurso de Revista conhecido e provido.  
(TST - RR: 11448520165190004, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 09/05/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/05/2018)

## 6. O TABELAMENTO DAS INDENIZAÇÕES

José Otávio de Almeida Barros Jr., em coautoria com Maria Dionísia do Amaral Dias<sup>28</sup>, publicou um artigo no qual fez um estudo sobre “assédio moral acidentário”. Neste estudo, foram analisados julgados do TST no período de 01.01.2014 a 30.06.2014. Os autores perceberam que, entre as decisões analisadas, havia casos semelhantes, sendo que, apesar das semelhanças, os valores arbitrados para as indenizações eram absolutamente discrepantes entre si.

Observe-se que os casos estudados eram anteriores à Reforma Trabalhista e que essa falta de critérios para quantificar as indenizações por danos extrapatrimoniais sempre foi alvo de críticas por parte da doutrina trabalhista. Sônia Mascaro Nascimento diz que “a ausência do tarifamento causa insegurança jurídica para as partes no processo”<sup>29</sup>.

Com o advento da Reforma Trabalhista, as indenizações por danos extrapatrimoniais foram tabeladas. A inclusão teve o intuito de minimizar as grandes disparidades existentes anteriormente. Mas será que essa medida foi realmente adequada?

Passa-se a analisar, neste ponto, o art. 223-G da CLT<sup>30</sup>, incluído pela Lei 13.467/2017. Este é o ponto de maior inovação da Reforma Trabalhista no que diz respeito ao tema dos danos extrapatrimoniais, em especial o parágrafo primeiro do dispositivo mencionado, que tem gerado muita polêmica entre os doutrinadores.

O parágrafo primeiro do art. 223-G estabelece limites para o cálculo do valor da indenização atribuída ao dano extrapatrimonial. Esse valor varia de acordo com a gravidade do dano, podendo ser de natureza leve, média, grave ou gravíssima. O dispositivo também

---

<sup>28</sup> BARROS Jr., José Otávio de Almeida. DIAS, Maria Dionísia do Amaral. *Assédio moral acidentário e o papel do poder judiciário trabalhista na prevenção da saúde do trabalhador*. Revista LTr, São Paulo, v. 82, n. 09, Mar. 2018. 347 p.

<sup>29</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *O dano extrapatrimonial e a Lei n. 13.467/2017*. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 09, Set. 2017. 1038 p.

<sup>30</sup> 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.

§ 1º. Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º. Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

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

vincula o montante a ser pago ao último salário contratual do ofendido. No caso de pagamento em favor de pessoa jurídica, o cálculo é feito em relação ao último salário contratual do ofensor. Sobre o salário contratual, Sebastião Geraldo de Oliveira destaca que se trata do “valor mensal ajustado (fixo ou variável) e as parcelas que integram o salário, como gratificações legais e as comissões pagas (art. 457, § 1º, CLT)”<sup>31</sup>. No entanto, é importante destacar que o art. 457 da CLT também foi alterado pela Reforma Trabalhista. A natureza salarial de várias parcelas da remuneração foi suprimida. Por esse motivo, há autores que consideram que o valor das indenizações por danos extrapatrimoniais ficou muito reduzido<sup>32</sup>.

O parágrafo primeiro do artigo 223-G é apontado por vários doutrinadores como inconstitucional. Sebastião Geraldo de Oliveira afirma que “neste ponto a reforma trabalhista fere a Constituição Federal”<sup>33</sup>. Francisco Meton Marques de Lima e Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima também concordam que “a tarifação dos valores padece de inconstitucionalidade”<sup>34</sup>. Por sua vez, Francisco Antônio de Oliveira<sup>35</sup> considera que o legislador “cria duas castas” ao fixar o salário como parâmetro de cálculo da indenização a ser paga pelo dano moral. A primeira, chamada por ele de “casta pobre”, terá como base de cálculo da indenização o salário mínimo. A segunda, a “casta rica”, sempre terá um salário maior como base de cálculo.

Sebastião Geraldo de Oliveira dá o seguinte exemplo hipotético para ilustrar o tema:

“Estão subindo em um elevador de obra de construção civil o estagiário, o pedreiro, o engenheiro e o gerente da obra, que auferem rendimentos mensais diversificados. O cabo do elevador não era o especificado e ainda estavam transportando junto material de construção, violando a NR-18 do Ministério do Trabalho e Emprego, o que acabou provocando acidente e a queda do elevador. Todos os trabalhadores ficaram com sequelas físicas semelhantes em razão do mesmo acidente.”<sup>36</sup>

---

<sup>31</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei n. 13.467/2017*. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 09. Set. 2017. 1064 p.

<sup>32</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. *Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto*. São Paulo: LTr, 2017. 52 p.

<sup>33</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei n. 13.467/2017*. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 09. Set. 2017. 1064 p.

<sup>34</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. *Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto*. São Paulo: LTr, 2017. 52 p.

<sup>35</sup> OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Reforma trabalhista: comentários à Lei n. 13.467, de julho de 2017*. São Paulo: LTr, 2017. 34 p.

<sup>36</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei n. 13.467/2017*. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 09. Set. 2017. 1065 p.



Para demonstrar como ficam as indenizações por danos extrapatrimoniais com o tabelamento positivado no parágrafo primeiro do art. 223-G da CLT, Sebastião Geraldo de Oliveira criou a seguinte tabela:

Tabelamento do dano extrapatrimonial – Art. 223-G da CLT				
Lesado – Salário – Grau da ofensa	Estagiário R\$ 937,00	Encarregado R\$ 2.000,00	Engenheiro R\$ 10.000,00	Gerente R\$ 15.000,00
Ofensa leve – 3x	2.811,00	6.000,00	30.000,00	45.000,00
Ofensa média – 5x	4.685,00	10.000,00	50.000,00	75.000,00
Ofensa grave – 20x	18.740,00	40.000,00	200.000,00	300.000,00
Ofensa gravíssima – 50x	46.850,00	100.000,00	500.000,00	750.000,00

Fonte: OLIVEIRA (2017)<sup>37</sup>

Nota-se que os parâmetros estabelecidos para a reparação dos danos extrapatrimoniais são claramente discriminatórios, pois são estabelecidos de acordo com a faixa salarial de cada indivíduo. Se, de acordo com o exemplo dado, alguns dos empregados da empresa foram vítimas do mesmo acidente, tendo sofrido lesões semelhantes, por que as indenizações estipuladas deveriam ser diversas?

Pela possibilidade de existência real de situações como esta é que muitos doutrinadores e juristas consideram o dispositivo inconstitucional, como já exemplificado anteriormente. O STF já decidiu sobre questão semelhante na ADPF nº 130-DF. Um dos fundamentos que fez com que a Lei Federal nº 5.250/67, conhecida como Lei de Imprensa, fosse julgada como inconstitucional, foi o tabelamento do dano moral previsto nesta lei, assim como ocorre com a Lei 13.467/2017. O fundamento constitucional para essa decisão foi o art. 5º, inc. V, que assegura o “direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”.

Até o momento não houve pronunciamento do STF sobre a constitucionalidade ou a inconstitucionalidade do dispositivo sob análise. E ele vem sendo utilizado pelos tribunais, conforme se verá a seguir, ao se proceder à análise de alguns julgados recentes.

Em 14 de novembro de 2017, foi editada a Medida Provisória nº 808, que alterou vários pontos da Reforma Trabalhista. Na ocasião, ensinava Sérgio Pinto Martins que “o parágrafo 1º do art. 223-G passou a tomar por base um número de vezes do teto do Regime Geral de Previdência Social. Não sendo mais, portanto, inconstitucional o dispositivo”<sup>38</sup>. Contudo, o Ato Declaratório nº 22, de 24 de abril de 2018, informa que a Medida Provisória

<sup>37</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei n. 13.467/2017*. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 09. Set. 2017. 1065 p.

<sup>38</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Dano moral decorrente do contrato de trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 148.

nº 808 teve seu prazo de vigência encerrado no dia 23 de abril do corrente ano. Assim, a questão da constitucionalidade ou inconstitucionalidade do dispositivo voltou a ser tema de debate doutrinário e jurisprudencial.

Passa-se, agora, ao exame de alguns julgados recentes que envolvem o tabelamento das indenizações por danos extrapatrimoniais.

O primeiro caso se trata de recurso ordinário interposto pela reclamada, em face de sentença. Foi deferida indenização por danos morais no importe de R\$ 15.000,00 e, também, indenização por danos estéticos no valor de R\$ 5.000,00. O relator, Desembargador Ricardo Geraldo Monteiro Zandona, deu parcial provimento ao recurso, para manter as indenizações por danos morais e estético, reduzindo o valor da indenização por dano moral para R\$ 3.450,00 e mantendo a indenização por dano estético no importe de R\$ 5.000,00.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ACIDENTE DE TRABALHO TÍPICO. REQUISITOS. Preenchidos os requisitos legais (dano, nexos causal e culpa do empregador), reconhece-se a responsabilidade do empregador. Devida indenização por danos morais, cuja ocorrência, neste caso, é presumida (dano *in re ipsa*). Recurso da reclamada não provido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. *QUANTUM*. Considerando os parâmetros estabelecidos no art. 223-G da CLT, que a reclamada agiu com culpa no acidente que resultou em perda parcial da capacidade laboral do reclamante, que, apesar do infortúnio, está inserido no mercado de trabalho, tem-se que **se trata de ofensa de natureza média e a indenização é limitada a cinco vezes o último salário (R\$690,00 - f. 125) contratual do ofendido (art. 223-G, § 1º-I/CLT). Por conseguinte, a indenização é arbitrada em R\$ 3.450,00.** Recurso da reclamada parcialmente provido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. PENSIONAMENTO. O prejuízo funcional foi confirmado pela perícia médica. Pensionam... (grifo acrescido)  
(TRT-24 00250076020155240006, Relator: RICARDO GERALDO MONTEIRO ZANDONA, Data de Julgamento: 18/07/2018, 2ª Turma)

No segundo caso, da mesma maneira, houve redução do valor a ser recebido pela vítima a título de reparação por danos extrapatrimoniais. A sentença condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 8.000,00. O acórdão, contudo, reduziu o *quantum* devido para R\$ 3.000,00, com base no tabelamento do art. 223-G, § 1º, inc. I, da CLT:

CONTRATO DE TRABALHO. Contrato de trabalho extinto antes da vigência da Lei n. 13.467/2017. Alteração legislativa sem influência na relação jurídica de direito material. DOENÇA OCUPACIONAL. Comprovada a presença simultânea de requisitos que

ensejam a responsabilidade civil subjetiva (dano - tendinite e bursite -, nexos de causalidade e culpa), é devida a pretensão indenizatória. Recurso da reclamada não provido. HONORÁRIOS PERICIAIS. VALOR E JUROS DE MORA. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais permanece com a reclamada, porquanto sucumbente no objeto da perícia. O valor é reduzido para R\$1.000,00, nos termos da Portaria GP/SJ n. 08/2017. Não há incidência de juros de mora. Recurso da reclamada provido. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. QUANTUM. A ocorrência do dano moral, neste caso, é presumida (dano *in re ipsa*). **O valor da indenização é reduzido para R\$3.000,00, considerando-se a ofensa de natureza leve e o parâmetro estabelecido no art. 223-G, § 1º, I, da CLT.** (grifo acrescido)  
(TRT-24 00253673820145240003, Relator: RICARDO GERALDO MONTEIRO ZANDONA, Data de Julgamento: 03/10/2018, 2ª Turma)

Neste terceiro caso, a sentença deferiu a indenização por dano moral decorrente do reconhecimento de doença ocupacional no importe de R\$ 8.000,00. O relator, Desembargador Ricardo Geraldo Monteiro Zandona, apesar de considerar que o valor arbitrado na origem deveria ser reduzido para até três vezes o último salário contratual do ofendido (R\$ 710,00 acrescido de R\$ 300,00 de comissões - TRCT - f. 89 e sentença - f. 164), observado o limite estabelecido no art. 223-G, § 1º, inc. I, da CLT, optou por manter a quantia de R\$ 8.000,00, a fim de se evitar a reforma prejudicial da decisão.

CONTRATO DE TRABALHO. Contrato de trabalho extinto antes da vigência da Lei n. 13.467/2017. Alteração legislativa sem influência na relação jurídica de direito material. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. O reclamante não comprovou gastos com tratamento da doença e no momento da perícia não apresentava sinais clínicos que indicassem a necessidade de tratamento futuro. Também não há falar em pensão mensal, porque não foi constatada incapacidade para o exercício de seu ofício ou profissão, ou diminuição permanentemente da capacidade laboral. Recurso não provido. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. **Considerando-se a ofensa de natureza leve e o parâmetro estabelecido no art. 223-G, § 1º, I, da CLT, haveria redução do valor arbitrado na origem, contudo, a fim de se evitar a reforma prejudicial, mantém-se a quantia de R\$ 8.000,00.** Recurso não provido. INDENIZAÇÃO POR PERDAS E DANOS. O reclamante não faz jus à indenização pleiteada. Incidência das Súmulas 219 e 329 do TST. (grifo acrescido)  
(TRT-24 00242155820145240001, Relator: RICARDO GERALDO MONTEIRO ZANDONA, Data de Julgamento: 10/10/2018, 2ª Turma)

Neste quarto caso, o Juiz Titular da 15ª Vara do Trabalho de Fortaleza condenou a reclamada a pagar o valor de R\$ 49.808,00, a título de danos extrapatrimoniais, à representante do espólio da vítima, de acordo com o art. 223-G, § 1º, inc. IV, da CLT. A sentença foi reformada, para afastar a aplicabilidade do dispositivo. O novo valor arbitrado foi de R\$ 100.000,00 e a fundamentação do acórdão teve o seguinte teor:

"Com efeito, as indenizações previstas na sentença, R\$ 49.808,00 (quarenta e nove mil, oitocentos e oito reais), a título de danos morais, embora pareça razoável, à luz do quanto previsto na legislação reformadora da CLT, em verdade, não basta, sob qualquer aspecto, para reparar a dor que a morte do indigitado trabalhador provocou no seio da respectiva família, pouco se prestando, por igual, como veículo pedagógico para desestimular a incúria patronal responsável pela imensa quantidade de acidentes que causam danos irreparáveis à classe trabalhadora e que produz prejuízos financeiros incalculáveis ao contribuinte brasileiro que, ao fim e ao cabo, arca com as despesas previdenciárias. Ante o exposto, tendo em vista a gravidade do dano, decorrente da morte do trabalhador, bem como as condições econômico-sociais da família da vítima e o porte da empresa reclamada, impõe-se a reforma da sentença recorrida para se fixar, mediante arbitramento, fundado nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, a título de indenização por danos morais, o valor de R\$100.000,00 (cem mil reais)."

RECURSO ORDINÁRIO. MORTE DE EMPREGADO EM SERVIÇO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA NÃO RECONHECIDA. OBRIGAÇÃO PATRONAL DE INDENIZAR. Afastada, por imprópria, a alegação de que o acidente fatal decorreu de culpa exclusiva da vítima, remanesce ao empregador o dever de pagar indenização por dano moral à família do empregado falecido, destacando-se que eventual culpa exclusiva se equipara a suicídio e que a mera negligência ou descuido do trabalhador não lhe nodoa o comportamento de forma a torná-lo culpado por seu próprio infortúnio. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. AÇÃO AJUIZADA ANTES DE 11/11/2017. INAPLICABILIDADE DO DISPOSTO NO ART. 223-G, § 1º, INCISO IV, DA CLT, COM REDAÇÃO DETERMINADA PELA LEI Nº 13.467/2017. Não se aplicam às ações ajuizadas antes de 11 de novembro de 2017 os preceitos da Lei nº 13.467/2017, cabendo ao juiz, no caso de condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais, arbitrar, consoante a gravidade do dano, a capacidade financeira do agente e as condições sociais da vítima e/ou da família, o valor que entenda razoável e que, ademais, seja pedagogicamente relevante para inibir a prática de ações lesivas no ambiente laboral. Incide, no caso concreto e em outros semelhantes, a regra prevista no art. 1º, da Instrução Normativa nº 41/2018, segundo o qual "A aplicação das normas processuais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, alteradas pela Lei

nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11 de novembro de 2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada". DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. MORTE DO EMPREGADO. VALOR RAZOÁVEL. SENTENÇA REFORMADA. Considerando a gravidade do evento morte, resta impositiva a reforma da sentença recorrida para o fim de majorar-se o valor atinente à indenização por danos morais que, por incidência dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, deve ser bastante para minimizar os efeitos do sofrimento, bem como para proporcionar aos sucessores do empregado falecido uma efetiva sensação de dignidade. DANOS MATERIAIS. LUCROS CESSANTES. INDENIZAÇÃO EQUIVALENTE A 2/3 DA REMUNERAÇÃO. RAZOABILIDADE. Razoável, ante (...). (TRT-7 - RO: 00009847220165070011, Relator: DURVAL CESAR DE VASCONCELOS MAIA, Data de Julgamento: 19/09/2018, Data de Publicação: 20/09/2018)

## 7. CONCLUSÃO

O presente trabalho teve o intuito de contribuir para o debate acadêmico, fomentando as discussões acerca do tema dos danos extrapatrimoniais. A busca de soluções para este mal que atinge os trabalhadores continuará. A matéria ainda é recente e não está sedimentada, revelando a necessidade de discussões ainda mais amplas.

No que concerne às modificações operadas pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, notadamente quanto à redação do artigo 223-G, § 1º, da CLT, há nítidos problemas decorrentes da tarifação constante do dispositivo. Os direitos personalíssimos não admitem prévia valorização. A análise dos danos deve ocorrer individualmente, para cada situação concreta.

O arbitramento da indenização por dano moral deve se orientar pela extensão da ofensa, não pelo salário do ofendido, sob pena de se conferir pesos diferentes ao patrimônio imaterial de cada pessoa humana, a partir do salário maior ou menor que recebe, discriminação que fere de morte o postulado constitucional da igualdade, emanado em inúmeros dispositivos constitucionais.

No último tópico foram apresentados alguns julgados que tratavam sobre a temática dos danos extrapatrimoniais. É notável que a tarifação dos danos extrapatrimoniais tem sido aplicada, apesar dos questionamentos sobre sua constitucionalidade.

O atual sistema tarifário dos danos extrapatrimoniais cria situações onde o trabalhador é discriminado. Deve-se questionar o real propósito do legislador ao criar esta norma. Sua real

intenção foi frear os processos no âmbito trabalhista? Pretendeu desestimular a busca por reparação desse mal por parte do trabalhador? Sua intenção foi beneficiar o empregador?

Tomando por base o presente estudo, as decisões proferidas sobre o tema até o momento e os demais textos doutrinários que discutem a temática dos danos extrapatrimoniais sob à luz da nova legislação, julgamos que o art. 223-G, § 1º, da CLT deve ter sua inconstitucionalidade declarada pelo STF, sob pena de perpetuar um esvaziamento dos preceitos constitucionais que zelam pela proteção dos direitos personalíssimos.

Acreditamos que a alteração legislativa beneficiou o empregador em detrimento do empregado. Com a aplicação do § 1º do art. 223-G da CLT, a fixação do *quantum* indenizatório na ocorrência do dano extrapatrimonial, gera uma redução real no valor das indenizações, sendo favorável aos donos do capital. Além disso, como visto em várias passagens acima, cria uma discriminação do empregado pela sua renda.

Por fim, vislumbramos o fato negativo de que com a redução expressiva no valor das indenizações, as empresas sejam desestimuladas a coibir/prevenir práticas geradoras de situações que ensejam a aplicação de condenação a título de dano extrapatrimonial. Nesse caso particular, merece um breve destaque o § 3º do art. 223-G da CLT, com o seguinte teor: “na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização”. Este dispositivo legal não foi objeto de estudo aprofundado neste artigo mas é possível encontrar críticas a seu respeito na doutrina, especialmente pelo fato de que, se interpretado de forma literal, só haverá uma punição mais severa quando a reincidência acontecer com partes idênticas.

## 8. REFERÊNCIAS

BARROS Jr., José Otávio de Almeida. DIAS, Maria Dionísia do Amaral. **Assédio moral acidentário e o papel do poder judiciário trabalhista na prevenção da saúde do trabalhador**. Revista LTr, São Paulo, v. 82, n. 09, Mar. 2018. 346 - 353 p.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. 143 - 147 p.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017. 50 - 54 p.

LUZ, Waldemar P. da. **Dicionário Jurídico**. Barueri, SP: Manole, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 29.

Ministério Público do Trabalho. Organização Internacional do Trabalho. **Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas**. Brasília, maio de 2017. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_559572.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_559572.pdf)>. Acesso em: 22/10/2018.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **O dano extrapatrimonial e a Lei n. 13.467/2017**. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 09, Set. 2017. 1031 - 1042 p.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Reforma trabalhista: comentários à Lei n. 13.467, de julho de 2017**. São Paulo: LTr, 2017. 32 - 34 p.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei n. 13.467/2017**. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 09, Set. 2017. 1054 - 1068 p.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Priscila Pereira Vasques Gomes.