



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIÁS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE
AS ALTERAÇÕES INSERIDAS NA LEGISLAÇÃO APÓS REFORMA
TRABALHISTA**

LETÍCIA ALVES FIUZA DIAS

GOIÁS

2020

LETÍCIA ALVES FIUZA DIAS

**DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE
AS ALTERAÇÕES INSERIDAS NA LEGISLAÇÃO APÓS REFORMA
TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso – em forma de Artigo, apresentado à Coordenação de Trabalho de Conclusão de Curso da Faculdade Evangélica de Goianésia, nível bacharel em Direito, como requisito parcial e obrigatório para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação da Me^a Prof^a Simone Maria da Silva

GOIANÉSIA

2020

FOLHA DE APROVAÇÃO

**DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE
AS ALTERAÇÕES INSERIDAS NA LEGISLAÇÃO APÓS REFORMA
TRABALHISTA**

Goianésia, Goiás, 25 de maio de 2020

Banca Examinadora:

Presidente da Banca: Prof. Me. Simone Maria da Silva

Arguidor (a): Prof. Me. Thiago Brito Stecklber. Evangélica Goianésia

Arguidor (a): Prof. Dr^a Maísa França Teixeira. Evangélica Goianésia

AGRADECIMENTOS

Imensamente grata à Deus por se fazer presente em minha vida em cada momento e por seu cuidado e amor que é imensurável.

Minha mãe Valdireny, meu maior exemplo, quero eu um dia retribuir tudo aquilo que me proporcionou, chegar até aqui não seria possível se não fosse os seus esforços diários.

Agradeço também minha orientadora que sempre esteve disponível para ajudar, serei sempre grata por sua orientação Professora Simone Maria da Silva.

Ao meu noivo que esteve presente em toda essa minha caminhada de acadêmica e por me encorajar diversas vezes.

Aos meus amigos e familiares que me deram os melhores conselhos e apoio contribuindo direta ou indiretamente para a realização desta conclusão de curso.

DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE AS ALTERAÇÕES INSERIDAS NA LEGISLAÇÃO APÓS REFORMA TRABALHISTA

LETÍCIA ALVES FIUZA DIAS

RESUMO: A presente pesquisa, intitulada Dano Extrapatrimonial no Direito do Trabalho: Um Estudo sobre as Alterações inseridas na Legislação após Reforma Trabalhista, buscou entender as modificações ocorridas no dano extrapatrimonial após a entrada em vigor da Lei 13.467/17. O tema abordado se justifica tendo em vista que o assunto abordado é de extrema relevância causando inúmeras discussões no meio jurídico. O problema que se buscou responder foi: será que a quantificação do dano extrapatrimonial no direito do trabalho inserida pela reforma foi um avanço ou retrocesso? O objetivo geral da pesquisa foi compreender o dano moral no Direito do trabalho, após a reforma trabalhista. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e documental. Dentre as constatações que a pesquisa proporcionou foi que, o tabelamento do dano extrapatrimonial é de matéria inconstitucional por ferir o princípio da isonomia e dignidade da pessoa humana basear-se a reparação do dano no salário da vítima ao invés de se basear no dano causado.

PALAVRAS-CHAVE: Dano moral. Reforma Trabalhista. Valoração.

INTRODUÇÃO

O assédio moral é um assunto que tem ganhado bastante atenção em diversas áreas como, psicologia social, administração, direito entre outras. O assédio moral no ambiente laboral tem sido objeto de pesquisa no setor privado e também no público, por se tratar de uma violência psicológica que gera consequências diversas a vítima.

O assédio moral está ligado a ideia de humilhação, isto é, com o sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, constrangido etc. A pessoa que é vítima de assedio se sente desvalorizada e envergonhada, causando-lhe transtornos gravíssimos e irreversíveis para o agredido, Ferraz (2014).

Dessa forma a presente pesquisa busca discorrer sobre o dano moral na justiça do trabalho, após a Reforma Trabalhista. O tema abordado justifica-se, tendo em vista, que o assunto abordado é de extrema relevância causando inúmeras discussões no meio jurídico.

Sendo assim, a problematização desta pesquisa a ser estudada se resume da seguinte forma: será que a quantificação do dano extrapatrimonial no direito do

trabalho inserida pela reforma foi um avanço ou retrocesso?

Nesse sentido o objetivo geral deste estudo foi analisar o dano moral no Direito do Trabalho, após a Reforma Trabalhista. Dentre os objetivos específicos destacou-se em averiguar se houve avanço ou retrocesso na inserção da nova legislação, além de verificar os aspectos gerais sobre dano moral conforme ordenamento jurídico Brasileiro.

A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica e documental, dentre artigos científicos, dissertações, teses. Dentre os autores que serviram como fonte foram: Santos (2018), Martins (2009), Bernardes (2018), Correa (2018), Garcia (2018), Bonfim Cassar (2017), Cerqueira (2017), Diniz (2018), Barbosa (2018). Muniz e Dias (2018) dentre outros.

O trabalho foi dividido em três partes. O primeiro tópico discorreu sobre breves considerações do Direito do Trabalho e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, abordando o contexto histórico e constitucional sobre o tema. O segundo tópico, tratou dos aspectos gerais sobre dano moral nas relações de emprego discorrendo sobre o ordenamento jurídico e suas especificações nas relações de emprego.

Já no terceiro tópico foi exposto as alterações relativas ao dano extrapatrimonial sob a ótica da Reforma Trabalhista, apresentando as modificações ocorridas sobre o tema. E por fim no último tópico tratou as considerações finais sobre o assunto abordado, dando parecer final sobre o que foi estudado no decorrer do trabalho.

1. BREVES CONSIDERAÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO E PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Em uma análise histórica e etimológica a palavra “trabalho” do termo latim *tripalium* que significa instrumento de tortura, “*tri*” (três) e “*palus*” (pau) significava um instrumento de madeira utilizado para tortura e utilizado nas lavouras (VOLIA, 2018). Neste contexto trabalho era visto como algo desagradável, trabalhar era ser torturado, humilhado. Percebe-se que mesmo antes de ser associada aos elementos de tortura medieval, quem trabalhava na Idade Antiga era o escravo que era submetido a serviços árduo, o escravo não era considerado sujeito de direito mas como uma coisa, objeto. Seu trabalho era cansativo, não tinha

remuneração e todo benefício pertencia ao seu proprietário, conforme pode ser verificado abaixo:

O escravo era tratado como um objeto, como uma coisa, que possuía um determinado valor econômico e integrava o patrimônio de seu senhor, podendo ser alienado ou trocado por qualquer outra mercadoria a qualquer instante e quando esse bem entendesse, independente da vontade do escravo (SANTOS-SÉ,2000, p.18)

Nestes aspectos, o trabalho era visto como algo desagradável, pois na época da escravatura aqueles que se submetiam e eram obrigados à desenvolver atividades braçais, na agricultura ou pecuária, eram os negros (escravos) e caso não houvesse produtividade eram torturados, humilhados por seus senhores.

Observa-se que a concepção que se tinha sobre o trabalho foi modificada ao longo dos anos, com os avanços e as lutas por uma vida digna e respeitada por todo ser humano. A palavra *trabalho* em seu significado atual diferentemente de sua origem consiste então no esforço do indivíduo com objetivo de atingir metas, sonhos, remuneração, entre diversas outros exemplos que pode se resumir também ao ato de buscar mediante atividades seu sustento (VOLIA, 2018). Neste contexto, o trabalho é inerente ao homem somente ele é capaz de realizá-lo. Conforme Karl Max (2002) o *trabalho* pode ser entendido como:

Um processo em que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, como sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercambio material com a natureza [...] Poe em movimento as forças naturais de seu corpo [...] a fim de apropriar-se dos recursos da natureza imprimindo-lhes forma útil a vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza (MARX, 2002, p.211)

Marx(2002), traz em tela a reflexão acerca do entendimento do trabalho em seu sentido lato, em que o homem utiliza de seu corpo para desempenhar atividades para obtenção de sua subsistência por meio de recursos naturais. Souza (2008) afirma que:

O homem é o único ser capaz de realizar trabalho, e a prova disso é que ele fabrica instrumentos de trabalho e ao utiliza-los adquire pontecialidades que não as possuía, possibilitando, assim, a construção de ferramentas mais elaborados e sofisticadas. (SOUZA,2008, p.14)

O Direito trabalhista surgiu então, em virtude da crescente exploração desumana em que houve a necessidade dos indivíduos de buscar a proteção de sua Dignidade Humana no ambiente laboral, haja vista que existia a falta de reconhecimento de sua produtividade e esforço pelo empregador, no qual sua origem é a partir da Revolução Industrial. Segundo Bernardes (2019) o direito do

trabalho surgiu com a finalidade de reduzir a desigualdade existente entre capital (empregador) e trabalho (empregado), por meio da intervenção do Estado.

Em meados do século XVIII com a Revolução Industrial, houve um impacto para os obreiros que vivia de métodos artesanais entre outras formas de trabalho, em virtude das inovações maquinarias como, máquina a vapor, máquina de fiar (1738 -1790). Com o surgimento destas novas invenções houve consequências, tais como redução salarial, desempregos, pois a mão de obra foram substituídas por máquinas (DELGADO, 2004).

Nesse tempo, os obreiros viviam em condições terríveis, submetiam a jornadas de trabalho excessivas que chegavam até à 80 horas por semana. As mulheres e crianças também se submetiam a serviços árduos e cansativos, com remunerações inferiores pagos ao do homem. Com isso surgiu a partir da união dos trabalhadores os primeiros sindicatos que buscavam reivindicar melhorias no ambiente laboral e condições mais digna, como a melhoria salarial e carga horária mais reduzida do empregado.

Após a Segunda Guerra Mundial, superadas, na Europa, as experiências traumáticas e constrangedoras do fascismo e nazismo, as novas Constituições promulgadas em importantes países europeus conferiram novo status ao processo de constitucionalização trabalhista. E que passaram a inserir nos Textos Magnos não só direitos laborativos, mas principalmente princípios jurídicos, vários deles associados à mesma perspectiva de construção e desenvolvimento do Direito do Trabalho: trata-se, ilustrativamente, dos princípios da dignidade humana, da valorização sócio jurídica do trabalho, da subordinação da propriedade privada à sua função social, da justiça social como facho orientador das ações estatais e da sociedade civil, etc.(DELGADO, 2004 p. 20)

O direito do trabalho no Brasil surgiu então a partir de fatores externos como as mudanças e transformações que aconteciam na Europa e de fatores internos como movimento operário e política de Getúlio Vargas. Na era Vargas foi criada diversas legislação, que mediante Decreto Legislativo abordou sobre as relações de trabalho tanto individual como coletivo, no mandato de Getúlio Vargas foi criado o Ministério do Trabalho entre outros direitos (BERNADES, 2019).

Nesse sentido, afirma Cassar (2018) que a Constituição de 1934 foi a primeira a estabelecer expressamente normas direcionadas especificamente sobre o Direito do Trabalho, ao qual foi abordado o direito salarial, quantidade de horas diárias para o labor, proteção do trabalho de mulheres e crianças, liberdade sindical, férias remuneradas, isonomia salarial, dentre outros. Essa Constituição foi elaborada com grande influência da Constituição de Weimar (social-democrata) e da Constituição

americana (liberal-individualista). A partir da Constituição de 1934 todas as demais passaram a ter expressamente normas trabalhistas.

Com o passar dos anos novas leis foram surgindo e ampliando mais os direitos trabalhistas, como em 1935 a Lei nº 62/35 tipificou a rescisão do contrato de trabalho, incluindo então a justa causa, aviso prévio e a estabilidade dos empregados da indústria e do comércio após 10 anos de serviço (foi extinta com o advento da constituição 1988), em 1936 com a Lei 185/36 que instituiu o salário mínimo (Cassar, 2018).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi compelida por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, em que seu texto normativo abordou sobre todas as leis trabalhistas que estavam em leis esparsas, ou seja, reuniu em um único texto as leis existente à época. De acordo com Bernardes (2019), a Consolidação das Leis do Trabalho até a presente data continua sendo a principal norma regente sobre as relações de emprego (entre empregado e empregador) no Brasil, ao qual teve uma reforma atual trazida pela Lei nº 13.467/2017 que houve grandes alterações em seu texto e no Direito do Trabalho. A CLT foi criada com o intuito de proteger a relação de trabalho entre empregado e empregador, ao qual com a nova reforma gerou diversas contradições acerca da real finalidade da Reforma.

É relevante fazer uma ressalva a acerca da promulgação da nova Constituição em 1988 na data de 05/10/1988 que corporificou o Brasil em um Estado Democrático de Direito. Anteriormente com antigo regime militar (Golpe Militar) o ordenamento jurídico brasileiro se encontrava em situação de opressão e desamparo, o povo não conseguia se posicionar e sua liberdade de expressão era limitada e seus direitos constitucionais eram suprimidos, com a nova Constituição trouxe um texto totalmente voltado a garantir os direitos fundamentais do seu povo, ao qual afirma Delgado(2004):

A Carta de 1988 trouxe, nesse quadro, o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, a um eventual modelo mais democrático de administração dos conflitos sociais no país. Impulso relevante, se Cotejado com a história anterior do Direito Laboral pátrio. Impulso tímido, se comparado com as experiências dos países centrais. Impulso contraditório, se posto à análise com diversos outros dispositivos da mesma Constituição, que parecem indicar em sentido inverso à autonormatização social e à própria democratização do Direito do Trabalho (DELGADO, 2004, p.56 e 57)

A Constituição Federal do Brasil de 1988, ao estabelecer o Estado como Democrático de Direito trata então da participação de todos os indivíduos de tomar parte no governo do próprio país (direita/indiretamente) além de condições sociais, renda, trabalho, saúde e cidadania digna à todos ,ou seja, o bem comum com a finalidade de redução das desigualdades (CAMPOS, 2016).

No direito brasileiro em sua Carta Magna é expresso como princípio fundamental a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, de acordo a Constituição Federal de 1988:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III- dignidade da pessoa humana

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (BRASIL, 1988)

Ao se falar em direitos fundamentais na relação de trabalho é de total relevância compreender a importância da eficácia do princípio expresso na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 em seu artigo 1º, inciso III, que se trata do princípio da dignidade da pessoa humana, este princípio encontra-se não só de forma expressa como de forma implícita em todo o seu texto constitucional. Dessa forma a Dignidade da Pessoa Humana como norma e princípio Constitucional (art.1º CF,III) representa o centro da ordem jurídica. Conforme destaca Silva (1998):

Portanto, a dignidade da pessoa humana não é uma criação constitucional, pois é um desses conceitos *a priori*, um dado preexistente a toda experiência especulativa, tal como a própria pessoa humana. A Constituição, reconhecendo a sua existência e a sua eminência, transformou num valor supremo da ordem jurídica, quando a declama como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil constituída em Estado Democrático de Direito. (SILVA,1998, p.91)

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana não é especificamente conceituado no ordenamento jurídico brasileiro. É uma característica dos princípios do Direito brasileiro serem abertos, de modo a permitir uma interpretação mais extensiva. Não significa uma abertura indiscriminada para aplicação arbitrária das partes e do juízo, mas uma possibilidade que visa a persecução de sua importância, enquanto basilares para a manutenção dos objetivos sociais e de equidade do Direito.

De acordo com Muniz e Dias (2018), conceituar o que é dignidade da pessoa humana em seu sentido universal é tarefa difícil, pois não há uma definição

consensual acerca da Dignidade da Pessoa Humana ao qual pode ser visto por diversas formas e perspectivas. Em âmbito filosófico, é constituída pelo respeito a todas as condições necessárias para a boa existência, desenvolvimento de suas capacidades físicas e intelectuais e convívio pacífico do homem em sociedade, sendo, portanto, um atributo da pessoa humana essencial à sua existência.

Se enxergar em âmbito jurídico-normativo, a dignidade da pessoa humana mostra-se como princípio jurídico-constitucional, norteador e informador de toda a ordem jurídica nacionalmente constituída, onde se contém os Direitos e Garantias Fundamentais.

Conforme Reale (2000), O Estado e o Direito não são fins, mas apenas meios para realização da dignidade do Homem, que é o valor do ordenamento jurídico, ou seja, a Dignidade Humana é centro do ordenamento jurídico. De acordo com o que escreve Souza(2015):

A dignidade da pessoa humana se tornou, no ordenamento jurídico brasileiro, uma espécie de totem, um símbolo sagrado e indefinível, que circula duplamente entre as dimensões mágicas e práticas. Com seu poder simbólico, passou a figurar em demandas das mais diversas, trazendo cada vez mais distintos e Inimagináveis para sua mensagem. Nos tribunais, esse metaprincípio passou a ser uma espécie de mestre ou Xamã na grande manta principiológica ordenamentária, e tem disseminado como uma palavra-chave, ou uma mantra sagrada, invocada como uma entidade jurico-protetora dos oprimidos (ou, a depender, também dos poderosos(SOUZA,2015, p.24).

Pela carga valorativa que possui, a Dignidade da Pessoa Humana pode (e deve) ser concebida sob a forma de princípio. Conforme Luís Roberto Barros magistrado brasileiro e atualmente ministro do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior Eleitoral, afirma, em suma, que os princípios constitucionalmente dispostos, na era pós-positivista, constituem-se como a síntese dos valores que refletem as ideologias da sociedade, seus fins e postulados.

Portanto, a Dignidade Humana projeta-se como princípio basilar de influência sobre todos os demais que se encontram no bojo constitucional. Por ser expressão de pretensão social do básico existencial, encharcada de elementos históricos formadores de uma nacionalidade, é posta como fundamento do Estado brasileiro pós-constituição de 1988. Rocha (2004) relata que a dignidade não está mais ligada apenas ao sentido de respeito, está muito mais além:

O direito de viver dignamente estende-se (ou desdobra-se em) todos aqueles que tornam a vida processo de aperfeiçoamento contínuo e de garantias de estabilidade pessoal, compreendendo, além daqueles acima mencionados, o direito a saúde, a educação á cultura, ao meio ambiente

equilibrado, os bens comuns da humanidade, enfim, o direito de ser em dignidades e liberdades. (ROCHA,2004,p.25)

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana manifesta-se a primazia da pessoa humana sobre o Estado, aplicando-se ao Direito do Trabalho, significa a primazia do trabalhador frente à empresa. É necessário defender a aplicação deste princípio como valor fonte fundamental do Direito do Trabalho no combate as violências físicas e psicológicas(CALVO,2013).

Entende-se que é necessária a criação de mecanismos de proteção à saúde do trabalhador (física e psicológica) dentro de um ambiente de trabalho sadio constituído como verdadeira “sociedade de homens” (Encíclica Rerum Novarum) em busca da manutenção para as próximas gerações do valor social do trabalho como fundaste de uma democracia igualitária, justa e inclusiva. A ocorrência de assédio moral institucional no ambiente de trabalho é mais comum do que a maior parte das pessoas imaginam.

Ainda na obra de Calvo (2013), é afirmado que, a realidade é esta em que diversas pessoas se afastam dos seus postos de trabalho devido à doenças psicológicas e psicossomáticas advindas de um sistema de gestão empresarial competitivo, desrespeitoso e indigno. O assédio moral institucional do ponto de vista psicológico afeta exatamente a auto-estima do trabalhador, com isso atinge sua dignidade como pessoa humana – o mais importante dos direitos fundamentais. A premissa maior, sobre a qual todo o trabalho humano deve se estruturar está na expressa garantia Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana. Conforme Ementa do Julgado no Inquérito 3.412:

A ‘escravidão moderna’ é mais sutil do que a do século XIX e o cerceamento a liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa, e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa ‘reduzir alguém a condição análoga à de escravo’.(STF, 2012 *on-line*)

Pode-se perceber que no julgado o relator faz uma reflexão a acerca da forma em que alguns trabalhadores são tratados em seu ambiente de trabalho, que pode ser caracterizada como condição a análoga a escravo, foi se utilizado a expressão “escravidão moderna” para definir atitudes que são inaceitáveis, porém ainda se

encontra presente na sociedade contemporânea. No ordenamento jurídico brasileiro especificamente na legislação de natureza criminal, tipifica em seu Art. 149 do Código Penal que:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto (BRASIL, 1940)

Neste contexto, a expressão utilizada na legislação criminal trabalho em condição análogo a escravo é utilizada na esfera trabalhista e civil como denominação de escravidão contemporânea. Com a abolição da escravidão em 1888 com a promulgação da Lei Áurea, a expressão escravidão passou a ser considerada inadequada de ser aplicada nos dias atuais, porém se utilizam a expressão de escravidão contemporânea/moderna (TRINDADE, 2013). Conforme mencionado a cerca da expressão *escravo* Velloso e Fava (2006) apontam que:

Em não sendo a escravidão prática admitida pelo ordenamento jurídico, não se pode admitir que a pessoa humana, mesmo em razão da conduta ilícita de outrem, possa vir a ser considerada escrava, no máximo ela estará em condições análogas a de escravo. Trabalho escravo entretanto é expressão que tem conotação forte, sendo quase impossível não utilizá-la, apenas devendo ter em mente seu efetivo sentido. (VELLOSO e FAVA, 2006, p.130)

Pode-se perceber que no ambiente de trabalho ainda existe diversas violação à integridade física e moral do ser humano, mesmo diante de todo direito adquirido ao passar dos anos, como o reconhecimento que todo ser humano é sujeito de direitos. A relação de trabalho ainda se encontra em muitas situações desumanas expondo a trabalhos exaustivos com horas extras que ultrapassam o permitido, ambientes insalubres sem o devido cuidado à saúde, e ainda a violência psicológica (desprezo/ humilhações).

A busca para o combate a violência moral nas relações de trabalho ao longo dos anos é derivada de pressões excessivas no ambiente laboral. O Princípio da Dignidade da pessoa Humana, como princípio basilar do ordenamento jurídico visa resguarda a direito do ser humano, seja ele em seu ambiente laboral, familiar, social e político para que o ser humano possa viver em harmonia, respeito mútuo e qualidade de vida digna, preservando o seu direito individual de receber tratamento igualitário perante a lei.

2. ASPECTOS GERAIS SOBRE DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

A priori, desde as primeiras relações de trabalho que surgiram, havia conflitos trabalhistas, ou seja, aborrecimentos, desavenças entre empregado e empregador. Em virtude do poder que o empregador detinha sobre o empregado, visto que aquele era seu superior no qual tinha força opressora sobre o empregado. O empregado por não ter conhecimento acerca dos seus direitos naquela época, muitas vezes submetia a situações sem se cogitar.

O dano moral atualmente é motivo de muitos debates e tem ganhado atenção em diversas áreas de estudos, por se tratar de uma violência aos direitos da personalidade expressos na Constituição Federal no Artigo 1º, III, e 5º, V e X que fere então a dignidade, honra, imagem, integridade corporal e sua intimidade, e conforme Gonçalves (2002), acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação ao ofendido.

Este assunto por mais que debatido atualmente não se pode concluir que é uma novidade, pois historicamente esteve presente em mandamentos, leis e normas criados pelo próprio homem que buscavam a reparação do dano à aqueles que violassem o direito de outrem, em busca então de uma harmonia em sociedade (MUNIZ E DIAS, 2018).

Neste sentido, é necessário fazer uma breve análise histórica sobre esse tema. O Código de Hamurabi, foi datado por volta de 2000 a.C e é a mais importante codificação de leis da antiguidade, ao qual foi criada pelo rei Kamo-Rabi (rei Babilônico), é um Código que inspirou várias leis contemporâneas. Este Código instituiu um modelo simétrico para a reparação de danos, no sentido de que aquele que sofreu o prejuízo poderia aplicar o mesmo prejuízo no causador (TEIXEIRA, 2019).

Em virtude disso, o Código de Hamurabi tem muito influência na civilização contemporânea, além da sua contribuição para diversas leis atual ele também contribuiu para a preservação do dano causado à outrem, conforme se faz necessário expor que conforme art. 127 do referido Código, “Se um homem livre estendeu o dedo contra uma sacerdotisa, ou contra a esposa de um outro e não comprovou, arrastarão ele diante do juiz e raspar-lhe-ão a metade do seu cabelo”.

Nesse sentido, Zenun (1998) explica que a pena determinada no artigo 127 do Código de Hamurabi, trata-se de uma pena de reparação do dano moral, sem

necessariamente inserir a reparação material, demonstrando que naquela época já existia a figura do dano moral. Segundo Teixeira (2019):

Diante dos critérios questionáveis da Lei de Talião, a fórmula adotada por este regramento evoluiu para a fase denominada composição considerada mais radical. Nessa fase, passou a ser ajustada a reparação do dano pelo pagamento in natura ou em pecúnia considerado justo pelo lesado e, assim, o litígio era considerado encerrado. (TEIXEIRA, 2019, p. 13)

Adiante, a respeito da reparação do dano se fez presente antes de Cristo, no Código de Hamurabi, Código de Malu, Alcorão e na Lei das XII Tábuas, que apresentavam em seus escritos a ideia de que aquele que causasse dano a outrem que o reparasse.

No que concerne a responsabilidade no ordenamento jurídico brasileiro, pode-se ser abordado em três fases, conforme Lima (2002), a primeira consiste nas Ordenações do Reino em relação aos casos omissos quando se determinava a aplicação do direito romano subsidiariamente ao pátrio; a segunda surge com o Código Criminal datado de 1830 onde o legislador buscou estabelecer uma reparação quando possível; a terceira fase teve início com a Consolidação das Leis Civis, sendo a responsabilidade civil independentemente da criminal, seguindo o Código Civil de 1916.

Como é sabido, ao longo dos anos foram surgindo leis, decretos e previsão na própria Constituição (1988) referente à proteção do indivíduo como sujeito de direitos e deveres, além da criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) instrumento importante para a proteção nas relações de trabalho (CERQUEIRA, 2017) almejando a diminuição da desigualdade inerente a relação entre empregado e empregador. Conforme Teixeira (2019) :

Diante da maior normatização acerca dos direitos trabalhistas, bem como da expansão das vias de obtenção de informações (rádio, televisão, internet, etc.), o trabalhador viu que, finalmente, poderia garantir seus direitos.(TEIXEIRA,2019.p.33)

Nessa perspectiva não há dúvidas da existência no ordenamento jurídico brasileiro, do dano moral, vez que esse se encontra expressamente previsto no Código Civil de 2002 (Código este que substitui o de 1916), em que se faz necessário transcrevê-lo:

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

Neste mesmo Código é assegurada também a proteção do direito da personalidade que se encontra nos artigos 11 a 21. Diniz, conceitua a responsabilidade civil:

Como a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva), ou ainda, de simples imposição legal (responsabilidade objetiva). (DINIZ, 1993,p.29)

Na Justiça do Trabalho o Dano Moral é usualmente visto através do assédio moral, caracterizado por Cassar (2018) como “condutas abusivas praticadas pelos empregadores direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, aos empregados, que aferem seu estado psicológico”.

O autor Heinz Leymann, alemão, formado em psicologia pedagógica foi pioneiro na pesquisa sobre assédio moral (Mobbing) nos anos 80. Ele desenvolveu o LeymannInventoryofPsychological Terror (LIPT), um questionário de 45 ações de assédio moral. Leymann, define mobbing:

Fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho (LEYMANN, 1990, p. 121).

Leymann (1996), descreve o assédio como “um conflito cuja ação visa à manipulação da pessoa no sentido não amigável e que essa ação pode ser analisada através de três grupo de comportamentos”. Os grupos de comportamentos definidos por Leymann são, primeiro grupo de ações se desenvolve quanto a comunicação com a pessoa atacada, tendendo à interrupção da comunicação, outro grupo se assenta sobre tentativas de denegrir a reputação da comunicação. E as ações do terceiro grupo tendem a manipular a dignidade profissional da pessoa agredida, conclui-se que, somente se estas ações forem realizadas propositalmente, frequentemente e por muito tempo podem ser chamadas de “Mobbing”. (Apud.GUIMARÕES e RIMOLI, 2006).

Segundo Guimarães e Rimoli (2006), a maior parte dos autores que estudam sobre o Assédio Moral nas relações de emprego concorda com a existência de três

tipos de assédio, ascendente que consiste em uma pessoa que pertence a um nível hierárquico superior da organização se vê agredida por um ou mais subordinados.

O segundo tipo é o horizontal no qual o comportamento dos grupos não é o resultado dos comportamentos individuais das pessoas que os compõem, mas o grupo aparece com uma nova identidade que tem seu próprio comportamento. E o último é o mais comum o descendente que é aquele praticado por um superior hierárquico contra seus subordinados.

O Acórdão, do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, esclarece muito bem o assédio moral no âmbito do Direito do Trabalho:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se, genericamente, pela prática sistemática e reiterada de atos hostis e abusivos por parte do empregador, ou de preposto seu, em face de um determinado trabalhador, com o objetivo específico de atingir sua integridade e dignidade física e/ou psicológica, degradando as condições de trabalho, de molde a comprometer o desenvolvimento da atividade laboral.

Hirigoyen (2002), utilizou pela primeira vez a denominação “assédio moral” conceituando o assédio moral como:

[...] qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (Apud MARTINS, 2012, p.13).

Para Gusso (2001, p. 30), dano moral é “todo sofrimento injusto experimentado por pessoa (física ou jurídica), em decorrência de um ato ilícito cometido por terceiro, que violentou profundamente os sentimentos éticos e morais do ofendido, ou abalou o crédito e/ou conceito da empresa”. Filho, Junior e Braga (2016), à respeito deste tema faz uma diferenciação acerca do Assédio e Dano:

De fato, o assédio, seja sexual ou moral, é uma conduta humana, como elemento caracterizador indispensável da responsabilidade civil, que gera potencialmente danos, que podem ser tanto materializados, quanto extrapatrimoniais. O dano moral é justamente este dano extrapatrimonial que pode ser gerado pelo assédio, ou seja, a violação de um direito da personalidade, causada pela conduta reprovável ora analisada. (2016, p.10)

Conforme Ferraz (2014, p.140), poder-se-ia classificar o assédio como uma espécie do gênero “dano moral”, caracterizando esse como o resultado de uma

conduta que viole os direitos da personalidade de um indivíduo. “A moral, portanto, é um atributo da personalidade. O dano moral, em consequência, é aquele que afeta a própria personalidade humana. (...) Como se vê, o dano moral decorre da ofensa ao direito personalíssimo da vítima. (TST, 2003, *on-line*).

Ainda de acordo com Ferraz(2014,p.141), em sua obra sobre Assédio Moral no Setor Público (violação da dignidade humana), ele discorre sobre a diferenciação do assédio e do dano:

A diferença entre eles é o modo como se verifica a lesão, bem como a gravidade do dano. Dessa forma, teríamos o assédio moral como uma situação de violação mais grave que a “mera” lesão do direito de personalidade, eis que pode acarretar um dano à saúde psicológica da pessoa, à sua higidez mental, o que deve ser mais severamente repreendido pelo ordenamento. Tal repreensão se revela, principalmente, no tocante à valoração da indenização advinda do assédio moral, que deve ser analisada de modo diverso daqueles critérios comumente utilizados para as demais formas de pleito do dano moral. Nota-se que não é dado ao assediado a devida atenção valorativa na reparação do dano sofrido, pois, como forma mais grave de violação da personalidade e da saúde mental do servidor público, mereceria indenização superior. (FERRAZ,2014, p.141)

É notório que o dano moral e/ou assédio moral no ambiente de trabalho se faz presente nos dias atuais. Como já mencionado, o ordenamento jurídico ao longo do tempo percebeu a necessidade de uma proteção maior para o ser humano e aos trabalhadores no ambiente laboral, por esta razão é previsto na Constituição a proteção a personalidade do ser humano, que corresponde proteção física, à imagem, nome e honra. Desta forma ocorrendo lesão a um dos direitos citados terá então caracterizado o dano moral.

3. ALTERAÇÕES RELATIVAS AO DANO EXTRAPATRIMONIAL SOB A ÓTIMA DA REFORMA TRABALHISTA: LEI N. 13.467/2017

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), antes da reforma trazida pela Lei 13.467/2017, utilizava subsidiariamente o Direito Civil como fonte de regulamentar o dano extrapatrimonial. Conforme artigo 8^a da CLT, o qual prevê a possibilidade de aplicação da lei comum ao Direito do Trabalho desde que seja compatível com os princípios norteadores do Direito Trabalhista.

A denominada “Reforma Trabalhista”, alterou, de forma substancial, diversos artigos presentes na CLT, além de incluir novas disposições, uma entre essas novas disposições se encontra o Título II-A no artigo 223-A e seguintes, os quais passam a

regular o dano extrapatrimonial no âmbito do Direito do Trabalho (TEIXEIRA,2019).

Com a Reforma Trabalhista ocorrida pela edição da Lei 13.467/2017 trouxe em seu texto muitas mudanças, entre elas, o dano extrapatrimonial. O dano pode ser considerado como um gênero, no qual contém duas espécie, patrimonial e extrapatrimonial.

Sendo o dano patrimonial voltada aos bens materiais, como por exemplo, um individuo quebra o vidro do carro de outrem, o dano neste caso é o vidro do carro (material) que foi deteriorado. Em se tratando do dano extrapatrimonial é quando não há o dano patrimonial, pois se trata de dano intimo voltado à moral do individuo ferindo a honra, imagem, nome ou seja o dano que afeta a personalidade do individuo.

De acordo com Teixeira (2019) eis que o novo artigo 223-A da CLT determina, de forma expressa, que “apenas” serão aplicados os novos dispositivos, ou seja nesse sentido o Direito Comum deixa de ser aplicado no âmbito do Direito do Trabalho quando se tratar do dano extrapatrimonial. Muniz e Dias (2018) faz uma ponderação acerca deste dispositivo:

O referido Título II-A, que trata do dano extrapatrimonial trabalhista, é alvo de várias críticas e apresenta inúmeros problemas. Como exemplo, cita-se a afirmação expressa do art. 223-A da CLT que somente serão aplicadas, no que tange à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho, as normas previstas neste título. Ora, é certo que os novos dispositivos acerca do tema devem ser considerados na apreciação dos danos morais, mas é inviável afastar por completo a regulamentação a respeito prevista na Constituição da República, Código Civil e em outras normas esparsas, inclusive internacionais, mormente porque a regulamentação proposta é limitada e não aponta soluções para todas as controvérsias, além disso violaria os métodos de interpretações teleológicas e sistemáticos fornecidos pela Hermenêutica Jurídica. (MUNIZ e DIAS, 2018, p. 82)

É sabido que, tal conduta viola a ampla tutela da dignidade da pessoa humana, prevista no artigo 1º, III, da Constituição Federal. Teixeira (2019) acrescenta que, colocar a CLT como uma norma única e exclusiva, sem levar em conta a necessidade de adequação ao disposto na Carta Magna é certamente inconstitucional.

Além da mudança quanto à *aplicação* da reparação do dano na relação de emprego, o artigo 223-C e 223- D da CLT, fixa rol dos bens juridicamente protegidos na esfera existencial da pessoa humana (MUNIZ e DIAS, 2019). Ao qual se faz

necessário expor:

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

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

Observa-se que o artigo não mencionou os aspectos protegidos na Constituição como, por exemplo, vida, idade, etnia, cor, gênero, estado civil, segurança, integridade psíquica, igualdade e nome. O Enunciado nº19 da Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) possui a seguinte redação:

DANOS EXTRAPATRIMONIAIS: LIMITES: É de natureza exemplificativa a enumeração dos direitos personalíssimos dos trabalhadores constante do novo artigo 223-C da CLT, considerando a plenitude da tutela jurídica à dignidade da pessoa humana, como assegurada pela Constituição Federal (artigos 1º, III; 3º, IV, 5º, caput, e §2º).

Considerando a plenitude da tutela jurídica a dignidade da pessoa humana, é de natureza meramente exemplificativa a enumeração dos direitos personalíssimos dos trabalhadores constantes do artigo 223-C (CERQUEIRA, p.50, 2017). Adiante, no art.223-G § 1º veda a cumulação de indenização do dano extrapatrimonial advinda do mesmo ato lesivo, que para muitos pesquisadores é um retrocesso, Delgado (2017) explica:

O novo Título II-A da CLT tenta descaracterizar esse avanço cultural e jurídico, por meio de nítida equalização de situações e conceitos jurídicos distintos. **Segundo a nova Lei, não cabe mais falar em dano moral, dano estético e correlatos:** simplesmente despontam os danos extrapatrimoniais, quer de trabalhadores, quer de empresas, que se tornam bastante similares e equivalentes, aparentemente desvestidos da força constitucional inspiradora deflagrada e, 1988 em benefício da pessoa humana. (DELGADO, 2017, p.145)

Percebe-se que, tratando do artigo 223-G, §1º, infringe os pressupostos da responsabilidade civil, sendo a premissa básica deste instituto a reparação de todo o dano causado a outrem, e não somente um dano ou parte dele como a legislação trabalhista trouxe de acordo com o artigo acima mencionado.

Adiante, o Título II-A da CLT, inserido através da Lei 13.467/2017, no seu artigo 223-G, regula a indenização pelo dano extrapatrimonial, o qual anteriormente não era regulamentado. Este dispositivo tem sido motivo de inúmeras críticas, uma vez que a indenização é aplicada dentro dos parâmetros de ofensa de natureza

leve, média, grave e gravíssima, levando-se em consideração o salário contratual do ofendido (CERQUEIRA, 2017).

O Juiz do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 9ª Região, Roberto Dala Barba Filho, acrescenta que:

Existem diversos pontos da reforma trabalhista neste particular que ensejaram debates importantes, mas certamente um dos mais polêmicos é a **tarifação da indenização por dano extrapatrimonial**, disciplinada nos parágrafos que acompanham o art. 223-G, inseridos na CLT. É curioso notar que uma das principais críticas dirigidas à reforma trabalhista é precisamente a sua propensão “**desregulamentadora**”. Ironicamente, em face da presente reforma, a ausência de qualquer limitação ou predefinição objetiva de valores anteriormente era objeto de elogios da doutrina. (FILHO, 2017)

Conforme Teixeira (2019), a responsabilidade civil em quaisquer de seus ramos, busca a efetiva reparação da vítima, bem como punir o ofensor, de forma que a situação ocorrida não se repita. Desta forma a legislação brasileira sempre estabeleceu um sistema aberto, deixando que o julgador, ao analisar o fato concreto, estipule indenização de valor justo e Razoável. Teixeira (2019) diz que:

A Lei 13.467/2017 quebra esse sistema aberto, ao introduzir na legislação trabalhista um sistema de tarifação dos danos extrapatrimoniais decorrente das relações trabalhistas, quantificando esse dano através da constatação dos requisitos previstos nos doze incisos do artigo 223-G, da CLT, determinando graus de ofensa e limitando-as a valores definidos de acordo com o salário contratual do ofendido ou ofensor. (TEIXEIRA, 2019, p.51).

De acordo com os incisos que quantifica a indenização, fixa limites de pagamento a depender da natureza da ofensa (leve, média, grave e gravíssima). Tratando-se de lesões leve a indenização poderá ser de até 3 (três) vezes o último salário do lesionado, as de natureza média poderá ser de até 5 (cinco) vezes e as de natureza grave de até 20 (vinte) vezes. Caso a lesão seja de natureza gravíssima a indenização será fixada no valor de até 50 (cinquenta) vezes o último salário contratual do ofendido. Ressalta Filho (2017) que:

Não existe como definir em caráter objetivo o que seria uma ofensa moral de natureza “leve” e uma ofensa de natureza “média”, e, rigorosamente falando, tampouco a norma procura as fixar, sabendo que isso seria inócuo. Se o artigo 223-G já havia definido quais elementos deveriam ser sopeados pelo magistrado, cada um com sua respectiva influência na formação do convencimento do magistrado a respeito dos agravantes, atenuantes e gravidade do caso, parece indene de dúvidas que a fixação do valor (e, por conseguinte, da gravidade da lesão), deveria ser deixada ao razoável arbítrio judicial, não auxiliando em nada a tarifação segundo a suposta natureza da lesão exceto para estabelecer um limite total que o magistrado deve observar, e criar uma discussão deveras inócua e vazia de conteúdo a

respeito do fato da ofensa ser leve ou média, por exemplo. (FILHO,2017, p.118)

É defendida por diversos especialistas a inconstitucionalidade de basear a indenização no salário do trabalhador ao invés de se basear no dano. Teixeira (2019) cita-se que a quantificação limitada do dano extrapatrimonial, a depender da natureza da ofensa, tal como prevê o artigo 223-G, §1º, I a IV, da CLT, fere diretamente o principal bem tutelado na reparação civil por dano extrapatrimonial – a dignidade da pessoa humana, protegida pelo artigo 1º, III, da Carta Magna.

Observa-se também que fere o princípio da isonomia a determinação de que a reparação do dano seja calculada de acordo com o último salário do ofendido, pois conforme previsto no artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (...).

Cumprido salientar que houve tentativa de tabelamento de indenização por dano moral através da Lei 5.250/1967, denominada Lei de Imprensa:

EMENTA: INDENIZAÇÃO. Responsabilidade civil. Lei de Imprensa. Dano moral. Publicação de notícia inverídica, ofensiva à honra e à boa fama da vítima. Ato ilícito absoluto. Responsabilidade civil da empresa jornalística. Limitação da verba devida, nos termos do art. 52 da Lei 5.250/67. **Inadmissibilidade.** Norma não recebida pelo ordenamento jurídico vigente. Interpretação do art. 5º, IV, V, IX, X, XIII e XIV, e art. 220, *caput* e § 1º, da CF de 1988. Recurso extraordinário improvido. Total limitação, prévia e abstrata, ao valor de indenização por dano moral, objeto de juízo de equidade, é incompatível com o alcance da indenizabilidade irrestrita assegurada pela atual Constituição da República. Por isso, já não vige o disposto no art. 52 da Lei de Imprensa, o qual não foi recebido pelo ordenamento jurídico vigente. (STF, 2006 *On-line*)

Tal tentativa de tabelamento de verba indenizatória não foi recebida, sendo afastada pela Súmula 281 do Supremo Tribunal de Justiça em 2004. Nestes moldes ocorreu também com a ADPF n. 130/2009, que declarou a não recepção da Lei de Imprensa, em virtude de sua ofensa ao artigo 5º, V e X, da CF/1988.

Muniz e Dias (2018) afirma que tal tabelamento de valores trata igualmente lesões essencialmente desiguais pois o juiz fica limitado a valores indenizatórios não raro inadequados ou desproporcionais à lesão perpetrada. Os autores acrescentam que:

É fundamental a análise do caso concreto para se avaliar a gravidade e extensão do dano, bem como os demais parâmetros estabelecidos pelo próprio art. 223-G, *caput*, da CLT, para compatibilizar a indenização com os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade a fim de se atender aos ditames constitucionais e a garantia de uma reparação integral do dano. (Muniz e Dias, 2018, p.89).

Cumprе salientar que, a Medida Provisória n.808 de 14/11/2017, alterou os arts. 223-C e G, que se refere aos bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural, e no que tange aos parâmetros de tabelamento da indenização por danos morais para o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social em substituição ao salário do obreiro, além de considerar a reincidência capaz de elevar ao dobro o valor da indenização podendo ser em quaisquer das partes, ao invés de partes idênticas.

Ocorre que, a Medida Provisória não foi convertida em lei, voltando a vigorar a reforma trabalhista em sua redação original (MUNIZ E DIAS, 2018). Durante o período em que esteve vigente, ou seja, a contar de 14/11/2017 a 22/04/2018. Neste período, todos os atos praticados pelo empregador com base na MP 808/2017, foram válidos e possuem amparo legal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através desta pesquisa pode-se perceber que desde os primórdios muitos esforços foram necessários para que o obreiro tivesse um amparo legal, ao qual tiveram muitas conquistas, entre elas, a Consolidação das Leis do Trabalho voltada exclusivamente para o Direito do Trabalho e ao Direito Processual do Trabalho.

Nestes aspectos, com a Reforma advinda da Lei nº 13.467/2017 trouxe muitas mudanças no texto da Lei, e que após quase três anos de vigência muito ainda se debate sobre as alterações inseridas, como se pode perceber o objeto de estudo deste trabalho é uma delas, ou seja, a integração do *Título II A* que trata do Dano Extrapatrimonial, debate este importante por se tratar de matéria (in) constitucional.

Cumprе salientar que o Dano Moral é existente em diversas ambientes de trabalho, por tratar de um dano a personalidade do ser humano em várias situações ele vem camuflado de atitudes como, rigor, xingamentos, menosprezo, rebaixamento, exclusão, entre outras atitudes que se caracteriza este dano. Sendo assim o assédio moral causa transtornos diversos as vítimas, que se sentem inúteis, desvalorizadas, incapaz, e é por meio destes sentimentos que se caracteriza o dano

moral, pois trás consequências psicológicas a saúde mental do ofendido, como a depressão, além de outras atitudes.

É evidente que o princípio da dignidade da pessoa humana é o princípio basilar do ordenamento jurídico, por está razão foi de suma importância trabalhar a violação deste princípio em razão a quantificação do dano moral introduzido na legislação trabalhista. Observa que, tal mudança na visão dos especialistas jurídicos é inconstitucional se basear a indenização no salário ao invés de se basear no dano causado, além de afrontar a constituição a quantificação a ser paga haja visto que, tal conduta já foi discutida em outras leis e não foi recepcionada.

Portanto, o estudo acerca das mudanças inseridas na Legislação após a Reforma Trabalhista deve ser objeto de pesquisa para se perceber os seus avanços e os seus retrocessos, pois ao logo dos anos o ser humano vem conquistando seus direitos em diversas áreas, e no ambiente de labor não são diferentes. Por isso se faz necessário, o estudo para compreender as condutas que não estão de acordo com a Carta Magna e com os direitos até então adquiridos.

Em virtude do que foi abordado ao longo da pesquisa, conclui-se que enquanto não há declaração de inconstitucionalidade dos artigos que trata-se da quantificação do dano extrapatrimonial e suas peculiaridades, em específico do artigo 223-G da CLT, é necessário que seja aplicado pelos os órgãos da Justiça do Trabalho uma interpretação hermenêutica, racional e lógica, preservando a dignidade da pessoa humana, princípio basilar do ordenamento jurídico brasileiro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERNANDES, Simone Soares. **Direito do Trabalho: Coleções Resumos para Concursos**,V.17. Salvador: JusPODVIM, 2019.

BRAGA, Paula; FILHO, Rodolfo; JUNIOR, Antônio. **Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego**. Revista Direito UNIFACS. Salvador/BA, 2016. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229/2884> Acesso em: 20 de Abril de 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Instituiu o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n.8, p.1-74, 11 jan. 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 :23 de Abril de 2020

BRASIL. Superior Tribunal De Justiça. **Súmula 281**: “A indenização moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa”. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/sumanot/toc.jsp#TIT1TEMA0> Acesso em: 12 de Abril de 2020

CALVO, Adriana. **O Assedio Moral institucional e a Dignidade da Pessoa Humana: Estudo do assédio moral institucional sob a ótica dos direitos fundamentais**. REVISTA ELETRÔNICA. São Paulo, 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95516/2013_calvo_adriana_assedio_moral.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 23 de Abril 2020.

CAMPOS, Itami. **Ciência Política: Introdução à Teoria do Estado**. 3ª reimpressão, Goiânia: Vieira, 2016.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**, 7.ed. Niterói: Impetus, 2012.

CERQUEIRA, Giovanna Abreu. **A indenização por dano extrapatrimonial na Justiça do Trabalho e as Alterações propostas pela Reforma Trabalhista**. 65f. Trabalho de conclusão de curso (Monografia). Universidade Federal de Ceará, Fortaleza, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n.13.467/2017**. São Paulo: Ltr, 2017.

DIAS, Ronaldo; Muniz, Mirella. **O tabelamento da indenização por dano extrapatrimonial no Direito do Trabalho após a Reforma Trabalhista**: violação ao princípio da dignidade da pessoa humana. XXVII Congresso Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito. Salvador, 2018.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil**: Responsabilidade Civil, São Paulo: Saraiva, 1993.

FERRAZ, Renato Otavio da Gama. **Assédio moral no serviço público** (violação da dignidade humana).Unknown. Edição do Kindle, 2014.

FILHO, Roberto Dala Barba. **Reforma trabalhista iii**: A inconstitucionalidade da tarifação da indenização por dano extrapatrimonial no Direito do Trabalho. Artigo, p.187, 2017.

GUSSO, Moacir Luiz. **Dano moral**. São Paulo: Editora de Direito, 2001.

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

SOUZA, Ana Paula Lemes. **Dignidade Humana Através do espelho**: O novo totem contemporâneo. Revista de Direito Arte e Literatura. Minas Gerais. V. 1, n. 2, p. 23-41, Jul/Dez.2015. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadireitoarteliteratura/article/view/72/67>
Acesso em: 23 de Abril de 2020

STF. INQUÉRITO: Inq 3412 AL. Relator: Ministra Rosa Weber. DJ: 12/11/2012. JusBrasil,2012.Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22869960/inquerito-inq-3412-al-stf>. Acesso em: 19de Abril 2020.

STF. RECURSO EXTRAORDINÁRIO:RE447.584. Relator: Ministro Cezar Peluso. DJ: 16/03/2007. Jus Brasil, 2006. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/758879/recurso-extraordinario-re-447584-rj?ref=juris-tabs>. Acesso em: 19 de abril de 2020

TEIXEIRA, Fernanda Rodrigues. **O DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO**: Uma análise sobre a inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista. 61f. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). 2019. Universidade Federal de Uberlândia, 2019.

TRINDADE, Solange de Moura. **Quem procura trabalho não pode encontrar escravidão**: O combate à escravidão rural contemporânea no Brasil. 177f. Dissertação (Mestrado). Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2013.

TST. DECISÃO: RR577297/1999 Relator: Aloysio Corrêa Daveiga. DJ: 21/11/2003.

JusBrasil, 2003. Disponível em:

<https://trt1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/509554239/recurso-ordinario-ro-67075320145010482-rj/inteiro-teor-509554338?ref=juris-tabs>. Acesso em: 19 abril. 2020.

ZENUN, Augusto. **Dano moral e sua reparação**. Rio de Janeiro: Forense, 1998.