

1 INTRODUÇÃO

Com a justificativa de modernizar o Direito Material e Processual Trabalhista o Congresso Nacional decretou e o Presidente da República sancionou a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, conhecida popularmente como a lei da Reforma Trabalhista, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho. O Projeto de Lei (PL 6.787/16), relatava que o principal objetivo da Reforma Trabalhista seria o de aprimorar as relações do trabalho no Brasil.

A Lei nº 13.467/2017 trouxe tanto alterações como inclusões as normas trabalhistas, dentre elas, incluiu um Título que versa especialmente sobre o Dano Extrapatrimonial, até então, este era aplicado ao Direito do Trabalho através do Direito Civil, visto que conforme disposições da CLT, o direito comum seria fonte subsidiária do direito do trabalho.

A indenização por dano extrapatrimonial, tem por finalidade ressarcir o dano causado a vítima proporcionalmente ao dano causado, punir aquele que ocasionou o dano e prevenir a reincidência de mesmo evento danoso.

Os princípios regem todo o ordenamento jurídico, sendo de suma importância para as relações entre empregado e empregador, visto que a dignidade da pessoa humana é o valor central da sociedade e é garantido constitucionalmente um trabalho digno a todo indivíduo, portanto, ocorrendo uma lesão aos direitos garantidos tanto ao empregado quanto ao empregador, este dano deverá ser indenizado.

O dano, é um dos pressupostos da responsabilidade Civil, não sendo diferente no que se refere a responsabilidade civil do empregador, esta para ser caracterizada necessita da cumulação de três requisitos, sendo estes: o dano, o nexa causal e a culpa do empregador.

Por dano extrapatrimonial, para muitos operadores do direito, entende-se como sinônimo de dano moral, enquanto para outros, seria tudo que não seja dano patrimonial. A reforma Trabalhista, trouxe uma discussão do que seria exatamente dano extrapatrimonial, visto que expressa em seu texto de lei que causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou missão que causa dano de natureza moral ou existencial, portanto, dano extrapatrimonial, seria sinônimo de dano moral ou dano extrapatrimonial, abrangeria os danos morais, estéticos e existenciais?

Para a conclusão da indenização por dano extrapatrimonial na Reforma Trabalhista, se faz de imensurável importância analisar cada artigo do - Título II-A Do Dano

Extrapatrimonial – para que assim, seja analisada e apreciada cada uma das peculiaridades do no título, visto que um novo parâmetro de indenização foi inserido a Consolidação das Leis do Trabalho.

2 A INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL

A indenização do dano extrapatrimonial possui três finalidades, conforme Gagliano citado por Garcia (2018, p.157) “Nos danos extrapatrimoniais a indenização apresenta natureza de ressarcimento, compensatória e punitiva.”

Uma das funções é dirigida à pessoa que sofreu o dano; a outra atinge o responsável pela ocorrência do dano e a última dispõe que tanto o responsável pelo evento danoso não deve repeti-lo como também a sociedade, razão pela qual esta também é denominada de pedagógica ou educativa (FAVARETTO, 2014).

Portanto, a aplicação da indenização por dano extrapatrimonial, deverá cumprir sua função de ressarcimento a vítima, punição ao agente causador e evitar que novos danos de mesma natureza sejam ocasionados, por isso a indenização também possui função pedagógica.

Os princípios gerais do direito constituem fundamento e referência para nortear às relações jurídicas de todo o ordenamento jurídico, para Costa (2014, p. 244) os princípios “constituem o próprio fundamento da ordem jurídica, propiciando o preenchimento de lacunas do direito positivo”, sendo de suma importância para que não se tenha omissões jurídicas e, assim, haja, além das leis o auxílio dos princípios para um ordenamento jurídico mais justo.

As relações de trabalho, não diferente do resto de todo o ordenamento jurídico, são regidas por princípios norteadores, sendo no que se refere ao dano Extrapatrimonial, a dignidade da pessoa humana e o direito de personalidade, os principais norteadores das relações jurídicas trabalhistas.

O princípio da Dignidade da Pessoa Humana, advém da Constituição Federal e determina que a pessoa humana é a soma de valores inerentes ao indivíduo, Garcia (2018, p.62) aduz que “O princípio da dignidade humana é o próprio fundamento dos direitos humanos fundamentais, nos quais se inserem aqueles de ordem social e trabalhista.” A dignidade da pessoa humana justifica todos os direitos e garantias fundamentais pertinentes ao

indivíduo, podendo ser de natureza social ou trabalhista, sendo indispensáveis e irrenunciáveis a todos os indivíduos.

Caso ocorra a violação da dignidade da pessoa humana, o ser humano diretamente terá sua integridade abalada, portanto, Delgado (2017, p. 42) afirma que a dignidade do ser humano fica comprometida nos casos em que ela encontra a privação “de instrumentos de afirmação social”, isto ocorre porque na vontade de se sentir integrante de uma comunidade, o indivíduo tem assegurado o princípio da dignidade não apenas como algo impalpável, mas como algo que deve ser crucial.

Os Direitos de Personalidade encontram-se disciplinados no Código Civil e são aqueles inerentes ao indivíduo em suas próprias características, nesse sentido expõe Diniz (2014, p. 134) "Os direitos de personalidade são os direitos subjetivos da pessoa de defender o que lhe é próprio, ou seja, a identidade, a liberdade, a sociabilidade, a reputação, a honra, a autoria etc.". São ainda os que resguardam a dignidade humana, portanto, ninguém pode, por ato voluntário, dispor de sua privacidade, renunciar à liberdade, ceder seu nome de registro para utilização por outrem (VENOSA, 2012, p. 178).

O indivíduo sendo o valor central da sociedade, a sua vida é inviolável, em todas as características, seja física, moral e laboral. Logo, havendo uma violação a todo e qualquer direito garantido o mesmo deverá ser reparado através de uma ação de indenização. A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, inciso X, esclarece e dispõe explicitamente 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". Assim, evidencia-se que as relações de trabalho, deverão respeitar todo o ordenamento jurídico e, caso não seja respeitado, a indenização ao dano causado.

A realização de condutas que obriguem alguém a remir um dano provocado a outrem, se atinge por meio da responsabilidade civil. Desta forma, entende Diniz (2012, p.51) que a responsabilidade civil “é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.”. Caso alguém pratique uma ação ou omissão que por consequência cause dano patrimonial ou extrapatrimonial a outrem, haverá a aplicação da responsabilidade civil para que haja a reparação do dano causado.

A responsabilidade civil do empregador a um dano ocasionado das relações de trabalho para ser caracterizado, precisa, necessariamente da comulação de três requisitos, sendo estes: dano, nexo causal e culpa do empregador, sem a conjugação unitária de tais requisitos, não há o que se falar em responsabilidade do empregador por qualquer das indenizações (DELGADO, 2018, p.738).

No que se refere ao dano alegado, é necessária a evidenciação de sua existência ou, pelo menos, a ocorrência do fato deflagrador do próprio dano. (DELGADO, 2018, p.738).

Quanto ao nexos causal, necessita-se que esteja evidenciado o vínculo entre a conduta praticada pelo empregador ou aqueles de sua responsabilidade com o dano sofrido pelo empregado. Assim, o nexos causal também é decisivo para que haja evidência da relação de causalidade entre a conduta do empregador ou de seus prepostos e dano sofrido pelo empregado, devendo ser ressaltado que a relação de causa e efeito não é, evidentemente jurídica, mas tem caráter fático. (DELGADO, 2018, p.738).

Como terceiro requisito para haver a caracterização da responsabilidade civil do empregador, demanda-se a configuração da culpa do empregador, pois, conforme a doutrina e jurisprudência dominantes desde o momento de afirmação jurídica de tais tipos de indenização, a partir da Constituição de 1988, se fez necessário a configuração da culpa do empregador ou de suas chefias pelo ato ou situação que provocou o dano no empregador. (DELGADO, 2018, p.739).

3 O CONCEITO DOUTRINÁRIO DE DANO EXTRAPATRIMONIAL

Como já mencionado o dano é um dos pressupostos da responsabilidade civil, contratual ou extracontratual, não haverá uma ação de indenização sem existência de um prejuízo.

Para muitos doutrinadores dano extrapatrimonial seria sinônimo de dano moral, entretanto, outros doutrinadores entendem que o dano moral seria espécie do gênero dano extrapatrimonial, e há, ainda quem compreenda que os danos extrapatrimoniais envolvem os danos morais, estéticos e existenciais. Para Garcia (2018, p.150) “os danos extrapatrimoniais abrangem os de natureza moral, estética e existencial”. Delgado (2017 p. 145) entende que

com “a nova lei, não cabe mais se falar em dano moral, dano estético e correlatos, simplesmente despontam os danos extrapatrimoniais”.

Por dano moral entende-se aquele que atinge o direito de personalidade do indivíduo (LUZ, 2014, p.146). O dano moral é aquele que afeta a personalidade e, de alguma forma, ofende a moral e a dignidade da pessoa.” Em consonância, Delgado (2018, p.733) dispõe que o dano moral “corresponde a toda dor psicológica ou física injustamente provocada em uma pessoa” ou na clássica conceituação de Savatier, “é todo sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária”. Para Simão (2017) ocorrerá dano moral nas relações laborais em situações que “o empregado sofre revistas por parte do empregador de maneira vexatória ou mesmo a constante humilhação por parte do chefe que o expõe ao ridículo perante os colegas. Assédio moral e sexual têm por efeito o dano moral.”

O dano estético se caracteriza por ato ilícito sofrido pelo indivíduo em relação à sua imagem ou aparência. Portanto, o dano estético se caracteriza como o dano físico permanente que uma pessoa sofre em relação à sua imagem ou aparência, em decorrência da prática de ato ilícito de outrem. Em muitos casos representa uma alteração de caráter pejorativo nas feições do indivíduo, reduzindo sua capacidade de atrair em relação aos demais. “quando a lesão a da integridade física, especialmente quanto ao direito à imagem ou aparência externa.” (LUZ, 2014, p. 145).

No que se refere ao dano existencial, este frustra o empregado do seu direito ao convívio social e familiar. O dano existencial ocorre em sua maior gravidade quando afeta os planos de vida ou a própria convivência em sociedade cabendo dessa forma uma indenização equivalente ao dano causado, e esta pode originar-se desde jornadas de trabalho excessivas quanto recusa a concessão de férias ao trabalhador (GARCIA, 2018, p. 151).

O dano extrapatrimonial, de forma geral, é o contrário de dano patrimonial, enquanto o dano patrimonial define-se como aquele que atinge diretamente o patrimônio do indivíduo, dano extrapatrimonial seria todo o dano causado que não seja de origem patrimonial.

4 A REFORMA TRABALHISTA E AS DISPOSIÇÕES EXTRAPATRIMONIAIS

A Reforma Trabalhista veio disciplinar o dano extrapatrimonial nas relações laborais em seu primeiro artigo do Título II-A determina que “Art. 223-A Aplicam-se a reparação de

danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.”.

A redação do artigo supramencionado, trouxe uma limitação quanto à reparação por danos extrapatrimoniais, determinando que somente haverá reparação por danos resultantes da relação de trabalho para o disposto neste capítulo, entretanto, o direito é um sistema uno e indivisível, portanto, é importante que se diga aqui que o empregado, quando está na relação de trabalho, não deixa de ser cidadão e indivíduo que possui direitos protegidos. A mesma proteção constante da Constituição Federal, que foi repetida no Código Civil. (MAGALHÃES, 2017, p.302).

No artigo 223-B a Reforma Trabalhista aduz sobre como será o cabimento do dano de natureza extrapatrimonial. O artigo determina que “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.” Assim, determina que serão detentores de direito a reparação do dano tanto as pessoas físicas quanto as jurídicas. O que já se encontrava sumulado, a súmula 227 do STJ já dispunha que “a pessoa jurídica pode sofrer dano moral”. Importante frisar que não se limita o dano extrapatrimonial à ação ou à omissão do empregador que venha causar dano ao empregado, mas também o contrário, o empregado causando dano ao empregador.

A Reforma Trabalhista, ainda elenca e disciplina quais serão os bens juridicamente tutelados tanto da pessoa física quanto da pessoa jurídica. Sendo os da pessoa física “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.”, e da pessoa jurídica “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.”.

Entretanto, não se trata de um rol exaustivo, mas sim de um rol taxativo, tendo em vista que conforme Magalhães (2017, p.305) destaca que “sempre que se tiver vislumbrando estes bens jurídicos passíveis de ensejar dano extrapatrimonial, deve-se entender que se trata de rol exemplificativo”, isso porque, “a CF/88 trouxe uma proteção ampla e irrestrita aos direitos da personalidade, não só no art. 5º, X” que trata da inviolabilidade à intimidade, vida privada, honra e imagem, mas também, “quando traz a cláusula geral de respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana”.

A responsabilidade pelo Dano Extrapatrimonial ocasionado, será de todos aqueles que tenham participado para que ocorresse o dano “Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.”

Desta forma, os empregados que concorram para a situação que ocasione o dano para outra pessoa, seja dano moral ou dano material, terão que indenizar o prejuízo causado. Conforme entende Magalhães (2017, p. 308) “toda vez que um gerente, um preposto, um encarregado, praticar ato ilícito que viole direitos extrapatrimoniais, o empregador será responsabilizado, uma vez que o empregado estará atuando em nome do empregador”.

5 A PROVA DA OCORRÊNCIA DO DANO EXTRAPATRIMONIAL E SUA REPARAÇÃO

A comprovação do dano extrapatrimonial sofrido pela parte, o artigo 223-E da CLT determina que todos que tenham colaborado com o dano serão responsáveis na proporção da ação ou da omissão, portanto, denota-se que o dever de reparar passa a ser obrigação divisível e não mais solidária e, pior, que caberá à vítima provar essa proporção da ação ou omissão (SIMÃO, 2017).

Portanto, a vítima que sofrer uma conduta danosa na seara trabalhista, terá que provar que a conduta do empregador resultou no evento danoso, bem como a culpa deste, e ainda, o dano sofrido pelo empregado, o nexo de causalidade, e, por fim, a extensão da conduta. Como resultado, a prova do dano extrapatrimonial se torna cada vez mais difícil de ser comprovada, visto que os causadores do dano responderão pelo ato na proporção da ação ou da omissão, criando uma divisibilidade de indenização.

Desta forma, a Reforma Trabalhista tem como consequência a alta complexidade para a vítima conseguir comprovar que sofreu danos de natureza extrapatrimonial. Como exposto, uma das consequências do novo texto trabalhista, se dá no fato de que o empregador lesado terá que acionar todos que tenham causado o dano, pois cada um responde na proporção da sua ação ou omissão, desta forma, o processo terá muito mais réus.

Ademais, outra consequência se perfaz no fato de que a vítima terá a chance de receber a indenização reduzida, visto serem vários os réus. Além disso, haja vista que no

Código Civil ocorre uma obrigação solidária de reparação do dano, gerando assim juros de mora, com a Reforma trabalhista e a atual divisibilidade da obrigação, a vítima terá uma diminuição do valor dos juros mencionados, tendo em vista que cada réu responde por sua proporção, o juros serão em face da proporção propriamente dita e não mais pelo montante. Nesse contexto, a Reforma Trabalhista tem por resultado uma desvantagem para a vítima.

A reparação pelos danos extrapatrimoniais poderá ser pedido cumulativamente com a reparação por danos patrimoniais, assim, determina “Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.”

Em caso de haver o pedido de cumulação de dano extrapatrimonial e patrimonial determina a Reforma que o juízo irá determinar os valores de cada um “§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.”

Entretanto, o dispositivo acima mencionado consta de uma lacuna normativa, visto que se refere à indenização por dano material, sem oferecer qualquer critério para a sua avaliação e o seu computo, sendo, portanto, circunstância que demonstra óbvia lacuna normativa, tornando essencial a integração jurídica com respeito às regras do Código Civil (DELGADO E DELGADO, 2017, p.146).

Com relação a perdas e danos “§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.” O referido parágrafo, apresenta a composição das perdas e danos, isto é, das indenizações por dano material, que envolverão, tanto os lucros cessantes - o que deixou de ganhar -, como os danos emergentes - prejuízo imediato -, não interferem na avaliação dos danos extrapatrimoniais (MAGALHÃES, 2017, p.310).

Para Garcia (2018, p.154-155) “as reparações por danos extrapatrimoniais podem abranger, na realidade, as lesões a danos morais, estéticos e existenciais, de modo que os valores decorrentes devem ser especificados”. Assim, ocorrendo dano extrapatrimonial, visto o mesmo se dividir em danos morais, estéticos e existenciais, subentende-se que cada dano dentro do dano extrapatrimonial deverá ser individualizado. Ainda, o autor entende que “os valores das indenizações de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial (moral, estético e existencial) devem ser discriminados na decisão judicial.”

Conforme sumulado pelo STJ, já existia a possibilidade da aplicação da cumulação por dano material e dano moral provenientes do mesmo fato, conforme súmulas 37 e 387 do referido tribunal, “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”, e “É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral”.

6 QUANTUM INDENIZATÓRIO

Quanto à forma de arbitramento do dano moral, a sua fixação deve estar pautada no princípio da razoabilidade e no juízo de equidade, uma vez que a inexistência de Lei específica que tarife o valor indenizatório no Ordenamento Jurídico brasileiro e de modo que não acarrete enriquecimento indevido à vítima. (BOUCINHAS E ALVARENGA, 2017, p. 205).

A Reforma trabalhista em seu art. 223-G trouxe um rol de requisitos que o juiz irá considerar para apreciar o pedido do dano extrapatrimonial. Sendo estes: a natureza do bem jurídico tutelado; a intensidade do sofrimento ou da humilhação; a possibilidade de superação física ou psicológica; os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; o grau de dolo ou culpa; a ocorrência de retratação espontânea.

A doutrina expõe dos mesmos critérios para fixação do valor da indenização; como determina Delgado, citado por Garcia (2018, p. 157), os principais critérios a serem adotados na fixação do valor são a posição social, financeira e patrimonial do ofensor; posição social, financeira e patrimonial da vítima; intensidade do ânimo de ofender; reiteração (ou não) da lesão; intensidade do sofrimento ou desgaste da vítima; gravidade da ofensa; repercussão da ofensa; existência ou não de retratação espontânea e cabal pelo ofensor e a consequente amenização (ou não) do dano sofrido.

Nos termos do art. 223-G, §1º, da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, se julgar procedente o pedido, o juízo deve fixar a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação. Sendo os parâmetros a serem utilizados: ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Em situações que a vítima for pessoa jurídica, o parâmetro para indenização será o mesmo apresentado no §1º, e, na reincidência do dano extrapatrimonial, o juízo querendo, poderá, dobrar o quantum indenizatório. § 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.

Quando o dano ocorrer a pessoa jurídica, o parâmetro para a indenização será o mesmo para a pessoa física, entretanto, será utilizado com base o salário do ofensor.

Portanto, um acidente de trabalho em que as vítimas tenham sofrido o mesmo dano extrapatrimonial em todos os aspectos, cada vítima receberá sua indenização conforme seu último salário contratual, o que acarreta uma afronta ao princípio da isonomia e ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana.

7 EXEMPLO HIPOTÉTICO DE APLICAÇÃO DE DANO EXTRAPATRIMONIAL

O novo artigo 223-G, provoca um tratamento discriminatório nas indenizações, tendo em vista que indivíduos com salários distintos que tenham sofrido lesões semelhantes, advindas, de mesmo acidente terão a indenização valorada conforme seu último salário contratual.

Ao levar em consideração o valor do último salário contratual do ofendido, empregados que recebessem valor salarial menor teriam tratamento prejudicial e inferior, em comparação com os que recebessem patamar remuneratório superior, mesmo em casos envolvendo a mesma lesão a direitos, o que poderia resultar em afronta ao princípio da isonomia substancial e em tratamento discriminatório para fins de indenização de danos extrapatrimoniais (GARCIA, 2018, p. 159).

Imaginemos uma situação em que ocorra um acidente de trabalho por culpa do empregador, e os envolvidos sejam o Estagiário e seu Supervisor. Ressaltando-se que ambos recebem remunerações distintas, e neste acidente de trabalho hipotético, sofreram danos físicos, emocionais semelhantes em razão do mesmo evento. As indenizações que irão receber serão totalmente diferentes e mostram a discriminação indenizatória. Pois bem, utilizando-se

como parâmetro de uma ofensa gravíssima (que ofendeu sua integridade física, existencial, estética), tal seja, 50 vezes o último salário contratual do ofendido, o Estagiário recebendo de remuneração R\$ 1.000,00 reais e o Supervisor R\$ 5.000,00 reais, utilizando-se do parâmetro gravíssimo, o Estagiário receberá de indenização por Danos Extrapatrimoniais **R\$ 50.000,00 mil reais**, enquanto o Supervisor, receberá pelo mesmo dano e mesmo parâmetro uma indenização no valor de **RS 250.000,00 mil reais**. Assim, fica evidente, que a Reforma Trabalhista, no que se refere a indenização por danos extrapatrimoniais, acabou por trazer uma discriminação de indenizações, ora neste caso hipotético, numa situação de sequelas semelhantes haverá indenizações diferentes.

Por conseguinte, qualquer forma de querer quantificar a lesão sofrida por alguém, já é um ato nefasto, torna-se imensuravelmente desastroso usar como parâmetro de indenização o salário contratual. Assim, para Toledo Filho (2017) “Se querer quantificar a dor ou o sofrimento moral já é uma impropriedade, pior ainda é fazê-lo tomando por base, exclusiva e necessariamente, o salário contratual”, visto que transmite a ideia de que “a vida, a integridade física ou a honra de um operário pudesse valer menos que a de um executivo – e mais, virtualmente desconsiderando, por conta do teto imposto, a capacidade econômica do devedor”, por consequência “irá seguramente estimular as empresas a investir menos em segurança e planos de prevenção, quando o custo desse investimento seja estimado maior ou superior que o pagamento das eventuais indenizações decorrentes de acidentes ou enfermidades ambientais”.

Nas relações de trabalho, um prejuízo ou dano, causado ao empregado ou ao empregador que afete diretamente a moral, a existência, a estética do indivíduo, deverá ser indenizado, e este quantum indenizatório disciplinado pela atual redação da Consolidação das Leis do Trabalho, ocasiona um dano maior ainda a vítima, que, por mais que sofra um dano de natureza gravíssima, poderá não receber uma indenização condizente a intensidade do dano sofrido.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O novo texto de lei trouxe uma limitação das normas trabalhistas, tendo em vista a fixação das indenizações nos termos do art. 223-A. Ainda, determinou que causará dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral e existencial da pessoa

física ou jurídica, e ressaltou que aqueles que sofram o dano serão titulares exclusivos da reparação.

No que concerne a reparação pelo prejuízo causado, serão responsáveis todos que tenham contribuído para o dano do bem juridicamente tutelado; essa responsabilidade será na proporção da ação ou da omissão que tenha causado o dano extrapatrimonial que poderá ser pedida conjuntamente com a indenização por danos patrimoniais, desde que decorram do mesmo ato lesivo.

Na ocorrência do dano para que ocorra a reparação, o juiz irá apreciar o pedido, e irá julgar observando os termos do art. 223-G, sendo: a natureza do bem jurídico tutelado; a intensidade do sofrimento ou da humilhação; a possibilidade de superação física ou psicológica; os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; o grau de dolo ou culpa; a ocorrência de retratação espontânea; o esforço efetivo para minimizar a ofensa; o perdão, tácito ou expresso; a situação social e econômica das partes envolvidas; o grau de publicidade da ofensa.

Julgando procedente o pedido o juiz fixará o quantum indenizatório seguindo os parâmetros disposto na CLT, este parâmetro considera o último contrato salarial do ofendido e, em cada caso irá se analisar se houve uma ofensa de natureza leve, média, grave ou gravíssima. Referente à pessoa jurídica o parâmetro usado para a indenização será fixado nos mesmos termos, com a ressalva de que a indenização será com base no último salário contratual do ofensor.

A indenização que tem por finalidade, como visto, indenizar o ofendido, punir o ofensor e evitar que tanto o ofensor como a sociedade não pratiquem novamente o ato lesivo, no que se refere a reforma trabalhista, especificamente ao dano extrapatrimonial, acaba por não cumprir a sua finalidade.

Diante de tudo que foi visto e analisado o que fica é que a Reforma Trabalhista referente ao dano extrapatrimonial não traz somente benesses ao ordenamento jurídico, considerando que o quantum indenizatório, traz uma indenização com base no último salário contratual do ofendido no caso de pessoa física e em caso de pessoa jurídica o último contrato salarial do ofensor. Assim, nas lides trabalhistas poderá ocorrer uma disparidade nas indenizações ocasionadas de fatos semelhantes, causando a vítima além do dano pleiteado

judicialmente, outro dano, visto que a indenização não sendo uma compensação adequada, acaba por causar a vítima, uma humilhação adicional.

REFERÊNCIAS

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O dano existencial e o direito do trabalho**. Revista LTr. São Paulo, v. 77, n. 04, 2013.

BRASIL. **Câmara dos Deputados. Projeto de Lei 6.787/16**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filena me=PL+6787/2016>. Acesso em: 04/09/2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 04/09/2019.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 04/09/2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 37**. In: _____. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/docs_internet/VerbetesSTJ_asc.txt>. Acesso em: 04/09/2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 227**. In: _____. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/docs_internet/VerbetesSTJ_asc.txt>. Acesso em: 04/09/2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 387**. In: _____. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/docs_internet/VerbetesSTJ_asc.txt>. Acesso em: 04/09/2019.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Ltr, 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. Vol. 7. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

DINIZ, Maria Helena. **Curso direito civil brasileiro**, volume 1: teoria geral do direito civil. 31. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

FAVARETTO, Cícero Antônio. **A tríplice função do dano moral**. Disponível em: <<https://cicerofavaretto.jusbrasil.com.br/artigos/113638468/a-triplice-funcao-do-dano-moral>>. Acesso em: 04/09/2019.

GARCIA, Gustavo. **Curso de direito do trabalho**: 12 ed. Rio de Janeiro: Forense 2018.

LUZ, Valdemar P. da. **Dicionário Jurídico**. Barueri, São Paulo: Manole, 2014.

MAGALHÃES, Joavo. **Reforma Trabalhista 2017 - o mundo trabalhista em suas mãos**. Curso Ênfase: 2017.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **O Preço da Dor: Isacio Aquino, Fábio José e a Reforma Trabalhista Brasileira**. Disponível em: <https://www.fdsu.edu.br/mestrado/revista_artigo.php?artigo=268&volume=>>. Acesso em: 04/09/2019.

SIMÃO, Fernando José. **Reforma Trabalhista. Dano extrapatrimonial: dano moral, estético e existencial? Parte 1**. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/reforma-trabalhista---dano-extrapatrimonial-dano-moral-estetico-e-existencial-parte-1/17882>>. Acesso em: 04/09/2019.

SIMÃO, Fernando José. **Reforma Trabalhista. Dano extrapatrimonial: dano moral, estético e existencial? Parte 4.** Disponível em: <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/reforma-trabalhista-dano-extrapatrimonial-dano-moral-estetico-e-existencial-parte-4/18049#_ftn5>. Acesso em: 04/09/2019.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: parte geral.** 12 ed. São Paulo: Atlas, 2012.