

**XXVII CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI PORTO ALEGRE – RS**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS  
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E  
EMPRESARIAIS I**

**GABRIELLE BEZERRA SALES SARLET**

**ZÉLIA LUIZA PIERDONÁ**

**EDINILSON DONISETE MACHADO**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria – CONPEDI**

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente **Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente **Sudeste** - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente **Nordeste** - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente **Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

**Representante Discente – FEPODI**

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

**Secretarias:**

**Relações Institucionais**

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

**Relações Internacionais para o Continente Americano**

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

**Eventos:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch UFSM – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho Unifor – Ceará

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta Fumec – Minas Gerais

**Comunicação:**

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC – Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS

Coordenadores: Gabrielle Bezerra Sales Sarlet; Zélia Luiza Pierdoná; Edinilson Donisete Machado. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-737-3

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34



# **XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS**

## **EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I**

---

### **Apresentação**

A afirmação dos direitos humanos e fundamentais consiste em uma luta incessante nos dias atuais, mormente quando se trata dos direitos sociais em democracias pouco amadurecidas como a brasileira que, ao longo dos últimos trinta anos, tem demonstrado pouca afeição ao reconhecimento do seu amplo sentido eficaz e implantação efetiva. Nesse sentido, abordagens das medidas que visem clarificar os efeitos das recentes reformas, sobretudo a trabalhista, se tornam cada vez mais relevantes. Com efeito, o ano em curso pode ser identificado como um marco em razão das efemérides que, como os trinta anos da atual Constituição Federal e os setenta anos da Declaração Universal de Direitos Humanos, tornam esse momento propício para análises lucidamente produzidas, a partir de um viés plural que oportunizem as discussões em torno do porvir da estrutura normativa, no que toca à proteção integral dos cidadãos brasileiros. Em rigor, os trabalhos apresentados, por ocasião deste último encontro do CONPEDI, foram eminentemente em prol de uma construção normativa, jurisprudencial e doutrinária que, em uma perspectiva de garantia de proteção multinível, aproxime efetivamente a figura do trabalhador de sua essencial condição de ser humano, independentemente do contexto em que se encontre para, na medida do possível, evitar uma espécie de erosão dos direitos humanos e fundamentais, em especial quando se refere às minorias e aos grupos tradicionalmente vulnerabilizados.

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM

Profa. Dra. Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva – UFS

Profa. Dra. Gabrielle Bezerra Sales Sarlet – UNIRITTER

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - [publicacao@conpedi.org.br](mailto:publicacao@conpedi.org.br).

**O DANO EXTRAPATRIMONIAL NAS AÇÕES ACIDENTÁRIAS À LUZ DA LEI Nº  
13.467/2017 E SUA (IN)CONSTITUCIONALIDADE**

**THE EXTRAPATRIMONIAL DAMAGE IN THE CASE OF ACCIDENTS UNDER  
LAW NO. 13467/2017 AND ITS (IN) CONSTITUTIONALITY**

**Roberta Eilert Barella Germann <sup>1</sup>  
Bárbara De Cezaro <sup>2</sup>**

**Resumo**

O estudo analisa a constitucionalidade Lei nº 13.467/2017 conhecida como reforma trabalhista, no que refere à tarifação do dano extrapatrimonial. Se analisa os bens jurídicos tutelados constitucionalmente e a tarifação do dano extrapatrimonial à luz da Constituição Federal de 1988. Das reflexões, concluiu-se pela alteração manifestamente contrária aos princípios corolários da isonomia, da justa e integral reparação do dano e da dignidade humana, consagrados na Constituição e pilares do Direito do Trabalho. Quanto à metodologia, a abordagem da pesquisa foi teórica, exploratória e descritiva. Os procedimentos técnicos utilizados foram bibliográficos.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista, Dano extrapatrimonial

**Abstract/Resumen/Résumé**

The study analyzes the constitutionality Law nº 13467/2017 known as labor reform, in what refers to the pricing of off-balance-sheet damage. It analyzes the legal rights protected constitutionally and the tariffication of the extrapatrimonial damage in light of the Federal Constitution of 1988. From the proposed, it was concluded by the alteration manifestly contrary to the corollary principles of the isonomy, of the just and integral reparation of the damage and human dignity, enshrined in the Constitution and pillars of Labor Law. As for the methodology, the research approach was theoretical, exploratory and descriptive. The technical procedures used were bibliographic.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Labor reform, Extrapatrimonial damage

---

<sup>1</sup> Roberta Eilert Barella Germann, Especialista em Direito. Servidora Pública Federal do TRT da 4ª Região. Graduada em Educação Física-UFRGS. Graduanda em Direito pela Faculdade São Judas Tadeu. Email: roberta.eilert@hotmail.com

<sup>2</sup> Bárbara De Cezaro, Doutoranda em Direito Público na Unisinos. Bolsista Capes-modalidade taxa. Advogada. Professora na Graduação em Direito na Faculdade São Judas Tadeu. Mestre em Direito. Especialista em Direito. Email:barbaradecezarogmail.com

## 1. Introdução

A questão da responsabilidade do empregador nos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais é tema de suma importância, sobretudo quando analisado pelo aspecto social.

O trabalhador, na rotina laborativa, está constantemente exposto a situações de risco ocupacional, seja pela inobservância devida quanto à ergonomia, seja pelo não fornecimento ou fornecimento inadequado de equipamentos de proteção individual. Em que pese seja dever do empregador proporcionar segurança e condições adequadas à execução do trabalho, bem como exercer fiscalização efetiva, até mesmo em ambientes seguros, nos quais são observadas as normas e tomados os devidos cuidados, os acidentes podem ocorrer.

Em razão disso, é fundamental conhecer qual tipo de responsabilidade se deve imputar ao empregador no caso de ocorrência de acidentes ou desenvolvimento de doenças no trabalho, e saber se a empresa será responsável subjetiva ou objetivamente pelos danos causados ao trabalhador.

Ressalta-se que o direito à saúde está previsto no art. 6º da Constituição Federal, sendo considerado um direito social. Está assegurado aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio das normas de saúde, higiene e segurança, a teor do art. 7º, XXII, da Constituição Federal. Também o art. 196 da Constituição Federal assegura que a saúde é direito de todos e dever do Estado.

Em que pese a positivação constitucional dos direitos mencionados, com o advento da Lei nº 13.467, sancionada em 13 de julho de 2017, o Direito do Trabalho no Brasil, que remonta um passado de lutas e direitos historicamente conquistados, se vê novamente ameaçado, pela possibilidade de mitigação de direitos e exploração do trabalho.

Diante do exposto, a fim de analisar o impacto da nova legislação trabalhista sobre a responsabilidade civil do empregador, sobretudo em casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, no primeiro momento do artigo, será feita análise profunda da temática proposta, elencando os bens jurídicos tutelados constitucionalmente ligados à relação de trabalho e quais as repercussões jurídicas decorrentes da violação destes bens. No segundo momento, considerando a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17 em 11-11-2017, se fará a conexão dos

conceitos abordados com a corrente normatização, questionando a (in) constitucionalidade do artigo 223-A ao 223-G da CLT, cuja redação foi dada pela supramencionada lei.

Quanto à metodologia, a abordagem da pesquisa será teórica, exploratória e descritiva, utilizando-se procedimentos técnicos bibliográficos.

## **2 Danos decorrentes da violação dos bens jurídicos tutelados na constituição federal pertinentes às relações trabalhistas e a indenização devida**

O fundamento da responsabilidade civil é a norma contida nos artigos 186 e 927 do Código Civil. Assim, as normas especiais de proteção à vida e à saúde do trabalhador coordenam-se com a responsabilidade civil especificando o dever geral de não causar danos (SANTOS, 2005, p. 94).

O primeiro aspecto da responsabilidade consiste na fixação da obrigação de indenizar, do que resulta a importância da análise das questões que dizem com a indenização dos danos decorrentes do acidente do trabalho e da doença ocupacional.

Como ponto de partida, impõe-se conceituar o dano. O dano “é o resultado de uma ação ou omissão, não estribada em exercício regular de um direito, em que o agente causa prejuízo ou viola direito de outrem”. Menciona-se, ainda, a existência de um dano em ricochete, ou reflexo, caracterizado pela repercussão do ato ilícito não apenas diretamente sobre a vítima, mas com efeitos sobre a pessoa intercalar, titular de relação jurídica que é afetada pelo dano, não em sua substância, mas em sua consistência prática. (CAVALIERI FILHO, 2004, p. 95-96).

Por ser o dano o fato gerador da responsabilidade de pagamento de indenização ou de reparação, pode haver responsabilidade sem culpa, mas não pode haver responsabilidade sem dano. Assim, ainda que o agente pratique conduta culposa ou dolosa, violando a lei ou abusando de direito, se não houver dano não haverá responsabilidade de reparação. O dano é, portanto, a violação de um bem juridicamente tutelado pelo Direito, que pode ser de natureza patrimonial ou não patrimonial (BOMFIM, 2017, p. 872).

Dano patrimonial é aquele que atinge os bens materiais da vítima, ou seja, tudo que puder ser apreciado ou mensurado em dinheiro e pertencer ou for de direito da vítima é considerado bem patrimonial ou material. (BOMFIM, 2017, p. 873).

Sua reparação compreende a indenização pelo dano emergente (o que a vítima de fato perdeu) e dos lucros cessantes (o que razoavelmente deixou de lucrar), a teor do artigo 402 do Código Civil que trata da indenização do dano material. O arbitramento de seu valor encontra norma específica no artigo 946 do Código Civil e, portanto, será feito pelo juiz com base nas regras de processo, mas sem esquecer do bom-senso, da razoabilidade e do juízo de equidade. (SILVA, 2014, p. 311 e p. 313).

Havendo dano material, a indenização deverá corresponder à extensão do dano. Este é o entendimento do artigo 944 do Código Civil, que consagra o princípio da reparação integral, e segundo o qual “a indenização mede-se pela extensão do dano”, sendo facultado ao juiz, no parágrafo único deste artigo, a redução da indenização se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano.

Com efeito, o artigo 5º da Constituição Federal assegura, em seu inciso V o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem.

Na esfera trabalhista, o dano decorrente de um acidente de trabalho ou doença ocupacional pode advir da morte da vítima ou da ocorrência de lesões corporais, que podem resultar na incapacidade temporária ou permanente (parcial ou total neste caso) para o trabalho.

No caso da morte do trabalhador tem-se o dano reflexo, indireto ou em ricochete, que consiste no prejuízo que atinge indiretamente pessoa de alguma forma ligada à vítima direta da conduta lesiva. Insta destacar que um acidente fatal, por exemplo, pode repercutir de forma drástica na vida dos demais componentes do círculo familiar, que, na maioria das vezes, dependiam dos ganhos econômicos aferidos pelo trabalhador falecido. O pesar anímico de um óbito não se limita à relação de dependência econômica, mas sim ao sentimento de ausência, de pesar, de tristeza e de saudade (ALVARENGA, 2017, p. 202-207).

Com relação aos danos advindos das lesões à integridade física do trabalhador, diz o artigo 949 do Código Civil que, no caso de lesão ou outra ofensa à saúde, aquele que der causa ao dano indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até o final da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove ter sofrido.

Dos casos de incapacidade permanente, total ou parcial, cuida o artigo 950 do Código Civil. Sendo parcial a incapacidade, a indenização levará em conta o grau de incapacidade, em percentual atestado por perícia médica. Sendo total, além das despesas com tratamento da vítima e lucros cessantes, o empregador deverá arcar com o pagamento de uma pensão mensal em valor que corresponda ao total dos ganhos da vítima no dia do acidente, ou, a teor do

parágrafo único do mencionado artigo, o pagamento dos valores correspondentes de uma só vez.

Contudo, ao contrário do dano material ou patrimonial, que é mensurável de forma quantitativa, o dano imaterial não guarda relação com o patrimônio do indivíduo, sendo assim sua quantificação é subjetiva.

André Araújo Molina (2017, p. 31) explica que

A preocupação com as coisas, que dominou o pensamento por muitos séculos, acabou influenciando o Direito, de modo que os juristas, com uma visão individualista, patrimonialista e reducionista, esforçaram-se para compreender e proteger principalmente as coisas que envolvem o patrimônio de cada ser humano, descuidando do conhecimento e da tutela jurídica das pessoas em si mesmas.

O dano não patrimonial, ou extrapatrimonial, não possui definição consolidada na doutrina. Também pode ser chamado de imaterial, pessoal ou incorpóreo. Comumente é pleiteado nas ações judiciais sob a denominação de “indenização por danos morais”, muito embora seu conceito seja mais amplo.

Segundo Volia Bomfim (2017, p. 894), ara alguns doutrinadores, o dano moral é sinônimo de dano extrapatrimonial, enquanto para outros, é espécie de dano extrapatrimonial. A celeuma tem origem no artigo 5º do próprio texto constitucional, porque ora afirma que há três espécies de dano (material, moral, ou à imagem), ora aponta o dano moral como gênero, do qual são espécies o dano à honra, à intimidade, à imagem e à vida privada (inciso X).

Em que pese exista controvérsia no que tange à definição do dano extrapatrimonial, as correntes mencionadas servem para demonstrar a variedade de bens imateriais que podem ser atingidos, com a finalidade de permitir que a vítima postule mais de uma indenização por dano extrapatrimonial quando violado mais de um direito de personalidade ou bem imaterial (BOMFIM, 2017, p. 896).

Assim, o dano extrapatrimonial, comumente experimentado pelos trabalhadores nos casos de acidente de trabalho ou doença ocupacional, pode ser entendido como o dano decorrente de violação a interesse tutelado juridicamente, que fere direitos personalíssimos e provoca prejuízo de ordem imaterial. Pode-se dizer que engloba, em seu espectro de abrangência, os danos morais, existenciais e, em certo aspecto, os danos estéticos.

O dano estético é definido como a alteração morfológica que deprecia características pessoais, constituindo prejuízo, que pode ter índole patrimonial ou extrapatrimonial. A doutrina entende que o dano estético é provocado por um “enfeamento” da pessoa, havendo, com isso, uma inter-relação entre o dano físico e o dano moral (MELO, 2004, p. 361).

Sobre a questão, Flávio da Costa Higa (2017, p. 131) afirma que

A jurisprudência trabalhista escapou dessa armadilha ao afirmar que “a dor intrínseca e o abalo psicológico são indenizáveis a título de dano moral, e os reflexos visíveis no corpo da vítima, na integridade física, devem ser indenizados a título de dano estético. Em outras palavras, um visa compensar o sofrimento psicológico decorrente do acidente, e o outro em por finalidade compensar deformidade que dele resultou.

O STJ chancelou a possibilidade da acumulação das indenizações de dano estético e moral. Esse é o teor da Súmula 387, segundo a qual é lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral, aprovada pela 2ª Seção do STJ. De acordo com o entendimento firmado, cabe a acumulação de ambos quando, ainda que decorrentes do mesmo fato, for possível a identificação separada de cada um deles.

No que tange às ações acidentárias da esfera trabalhista, a configuração do dano extrapatrimonial se dá na análise das circunstâncias em que ocorreu o acidente do trabalho ou o desenvolvimento da doença ocupacional que causaram a agressão à integridade física e/ou psíquica do trabalhador.

De maneira geral, nos danos de natureza extrapatrimonial, tutela-se como objeto dos direitos de personalidade a própria dignidade da pessoa humana, o que pressupõe o respeito à integridade psicofísica e moral, em si e por si mesma considerada, já que dano à pessoa suprime a vida ou prejudica a saúde da vítima (SANTOS, 2005, p. 99).

Constatado o acidente de trabalho ou a doença ocupacional, pode-se dizer que o dano extrapatrimonial é presumido. A responsabilidade do agente decorre da simples constatação da violação ao direito de personalidade. Em suma, não há falar em prova do dano moral, já que o abalo emocional e o sofrimento do trabalhador são presumidos em qualquer acidente de trabalho ou doença ocupacional.

Nesse sentido, o julgado do TRT da 3ª Região, processo nº 00562-2008-047-03-00-6, no qual o relator, Sebastião Geraldo de Oliveira (BRASIL, 2008), aduz que

Para o deferimento do pedido de indenização por danos morais, não é essencial a prova da repercussão do fato na órbita subjetiva do acidentado. Por se tratarem de fenômenos ínsitos da alma humana, que decorrem naturalmente das agressões do meio social, a dor, o constrangimento, o medo e a aflição dispensam comprovação, sendo suficiente a prova do ato ilícito e do nexo de causalidade deste com o dano. De fato, revela-se desnecessário comprovar o que ordinariamente acontece e o que decorre da natureza humana. Demonstrado o ato ilícito, o dano moral se presume, pois está implícito na ilicitude do ato praticado. Mesmo nos casos em que a vítima suporta bem a ilicitude, permanece a necessidade de condenação, porquanto a indenização por danos morais tem também o objetivo pedagógico de intimidar o infrator na prática reiterada da conduta ilícita.

Da decisão, resta claro o viés presumido do dano decorrente da lesão e do agravo sofrido pela vítima, já consagrado na doutrina e na jurisprudência, que enseja a responsabilização objetiva do empregador.

Por não se tratar de dano cuja reparação pressupõe restauração de patrimônio, a fixação do valor da indenização por dano extrapatrimonial, arbitrada pelo juiz, deve levar em conta a situação do ofendido, o porte econômico do agente causador e a gravidade do dano, além de outros critérios como razoabilidade, proporcionalidade, efeito pedagógico da punição e até mesmo juízo de equidade.

Assim, a determinação do valor da indenização extrapatrimonial nas ações acidentárias têm dupla finalidade, a compensação pelo dano sofrido ao trabalhador e o caráter pedagógico de inibir o empregador a cometer ou repetir conduta potencialmente danosa, além de estimulá-lo a prevenir tais situações, podendo o valor, fixado por arbitramento do juiz, variar conforme as circunstâncias do caso.

Tendo ocorrido o acidente e presentes os pressupostos da responsabilidade civil, o dano é presumido quanto à sua existência, mas cabe à parte interessada requerer a produção das provas necessárias para demonstrar a sua extensão no caso concreto, a fim de influenciar no arbitramento da indenização. Acrescenta que “o arbitramento da indenização deve ser feito com a devida prudência, mas temperado com a necessária coragem, fugindo dos extremos irrisórios ou então exagerados, que podem colocar em descrédito o Poder Judiciário e provocar a banalização do dano moral” (OLIVEIRA, 2018, p. 276).

A normatização do dano extrapatrimonial no âmbito trabalhista, contudo, sofreu alterações importantes com a chamada “reforma trabalhista”, aprovada pela Lei nº 13.467/2017 em 13 de julho de 2017, em vigor desde 11 de novembro do mesmo ano. A introdução do Título II-A na CLT, composto pelos sete artigos 223, A ao G, trouxe diversas inovações quanto às definições e ao regramento desta espécie de dano. Análise destes dispositivos e seu impacto na responsabilidade do empregador nas ações acidentárias é assunto de suma importância, e será tratado no tópico a seguir.

### **3 Considerações quanto à Lei nº 13.467/2017, artigos 223-A ao 223-G, e a (in)constitucionalidade da tarifação do dano extrapatrimonial nas ações acidentárias**

Primeiramente, far-se-á análise de alguns dispositivos polêmicos da nova legislação trabalhista acerca do dano extrapatrimonial, para em seguida abordar a questão da

(in)constitucionalidade destes dispositivos e em que medida influenciam na responsabilização civil do empregador nas ações acidentárias.

Cumprir referir que a Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017, em vigor desde 11 de novembro de 2017, trouxe diversas mudanças na legislação aplicada às relações de trabalho, alterando, revogando e incluindo artigos na CLT, a fim de representar uma reforma na Lei trabalhista.

Em relação ao tema deste estudo, com a inserção de um novo título na CLT (Título II-A Do Dano Extrapatrimonial), houve regulação específica acerca da reparação de danos de natureza extrapatrimonial dentro da esfera trabalhista, com a inclusão dos artigos 223-A ao 223-G.

De plano, ressalta-se a previsão do artigo 223-A, que determina que “Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título”. Clara está a intenção do legislador de limitar o regramento dos danos extrapatrimoniais porventura devidos nas ações trabalhistas.

O artigo 223-B afirma que a titularidade para pleitear o dano extrapatrimonial é, exclusivamente, da pessoa física ou jurídica que sofreu o dano, e os artigos 223-C e 223-D, respectivamente, elencam rol aparentemente exaustivo de quais seriam os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física, citando a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física, e bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica, tais como a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência.

Para Maurício Godinho e Gabriela Neves Delgado (2017. p 147), a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica desta regra, obviamente deixa claro que se trata de rol meramente exemplificativo, eis que a própria Constituição da República combate “quaisquer outras formas discriminação” (artigo 3º, IV, da CF) ao invés de apenas aquelas escolhidas pela Lei da Reforma Trabalhista, que sequer menciona outros aspectos abordados pelo próprio artigo 3º da Carta Magna.

Claro está que ficaram de fora do rol proposto pelo artigo outros fatores, como etnia, cor, idade e origem, por exemplo, cuja promoção é, ou pelo menos deveria ser, objetivo fundamental do Estado brasileiro.

Ainda, conforme bem menciona Homero Batista (2017, p. 60)

(...) bastaria uma única palavra para demonstrar a fraqueza do art. 223-C e sua completa falta de credibilidade para servir de norte para a fixação das indenizações por danos morais: no país que foi o último a abolir a escravidão

no Ocidente, o legislador se esqueceu do racismo como foco de constantes tensões trabalhistas.

Marlos Augusto Melek (2017, p. 193) juiz do trabalho que participou da redação da aludida reforma trabalhista, afirma que não existiam critérios legais para a fixação do valor de reparação moral, e com a nova lei passaram a existir bandas, cada qual com um teto que representa o valor máximo para as condenações no aspecto. A nova Lei conceituou o dano extrapatrimonial como sendo o dano a ser reparado pelo agressor, e “abrange tudo que não for material”.

No entanto, qualquer tentativa de elencar de forma exaustiva e, portanto, limitada, os bens jurídicos tutelados intrínsecos à pessoa humana não é tarefa possível de ser realizada pelo legislador, ou por quem quer que seja.

Maurício Godinho e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 145) aduzem que o que houve foi uma sutil tentativa de descaracterização de um dos avanços humanísticos e sociais mais relevantes da Constituição de 1988, qual seja o princípio da centralidade da pessoa humana na ordem social, econômica e jurídica, através da dignidade da pessoa humana.

Quanto à legitimidade, ainda analisando o artigo 223-B, há referência de que a vítima é titular exclusiva para o ajuizamento da ação, deixando de fora do alcance da legitimação as vítimas indiretas, que poderiam pleitear o dano em ricochete, no caso da morte do trabalhador no ambiente de trabalho, evento que, aliás, foi aparentemente esquecido pelo legislador e está fora do alcance dos novos artigos.

O artigo 223-G, entretanto, é o mais polêmico da nova legislação. O dispositivo “criou” doze critérios específicos a serem considerados pelo julgador para a identificação do dano e seu alcance e estabeleceu critérios objetivos para a fixação do valor da indenização.

Quanto aos critérios especificados no artigo, que o juiz deve utilizar na análise do pedido, a rigor, tais elementos não são novidade, já que a Justiça do Trabalho tem pautado desde sempre a sua atuação levando em consideração exatamente estes aspectos (FRANCO FILHO, 2018, p 22).

Para Homero Batista da Silva (2017, p. 59) a fixação de padrões para a aferição da indenização por danos morais, teve a finalidade de combater a proliferação de indenizações e tentar estabelecer uma espécie de teto legal aos valores judicialmente fixados na seara trabalhista, porém acabou partindo para o “delicado campo da indenização tarifada”.

A tanto, foram criados limites pecuniários para a indenização. Este é o conteúdo do parágrafo primeiro do artigo 223-G da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017)

§ 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.

A edição da Medida Provisória nº 808/2017, resultado de um acordo entre governo federal e senadores, surgiu com a finalidade de solucionar alguns problemas decorrentes das modificações do texto legal, sobretudo os mais contestados, caso do artigo 223-G. O dispositivo alterou, temporariamente, o criticado parâmetro de fixação da indenização, vinculando-o ao valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência, e não ao salário do trabalhador. Tais mudanças, no entanto, não vigem atualmente, já que a MP perdeu a validade eis que decorrido o prazo constitucional para sua votação, o que acarretou a perda da sua eficácia, voltando a vigorar o texto original do supramencionado artigo.

Muito embora Melek (2017, p. 194) aduza que a lei apenas cria bandas, mas não tarifa o dano moral, diversos doutrinadores respeitados na esfera trabalhista a isso se opõe.

Em que pese haja insegurança jurídica a respeito da aplicação prática das novas regras, e ainda não exista jurisprudência sobre o tema, é quase um consenso entre os juristas que já escreveram sobre a temática que o artigo 223-G é falho e se trata, sim, de tarifação, além de afrontar diversos preceitos constitucionais.

Esta mesma conclusão foi alcançada por Souza Junior (2018, p. 86), ao afirmar que a reforma promove uma diferenciação ilegítima entre os trabalhadores, pois, embora tenham suas causas julgadas pelo mesmo magistrado, o trabalhador empregado tem um “teto” para reparação de seus danos extrapatrimoniais, ao passo que o trabalhador autônomo não. Assim sendo o preceito, de saída, padece de irremediável inconstitucionalidade, por violação ao princípio da isonomia (CF, arts. 3º, inciso IV, e 5º, *caput*) na medida em que opera distinção não justificada entre as pessoas. Afinal honra, imagem e intimidade (CLT, art. 223-C), por exemplo, são atributos inerentes ao homem que dão concretude à dignidade humana (CF, art. 1º, III). Logo devem ser objeto de inteira e adequada proteção, independentemente da posição social ou contratual do ofendido (SOUZA JUNIOR et al, 2017, p 135).

Ademais, há disposição no Código Civil de que a indenização se mede pela extensão do dano. Este é o teor do artigo 944, que serve como guia da teoria dos danos, e impõe a reparação integral. O artigo 953, parágrafo único, do mesmo diploma legal, prevê que “se o ofendido não puder provar prejuízo material, caberá ao juiz fixar, equitativamente, o valor da indenização, na conformidade das circunstâncias do caso”.

A este respeito, comenta Souza Junior (2017, p. 135)

Essa plausível solução jurídica está em plena sintonia, ademais, com o desejo constitucional de garantir ampla reparabilidade dos danos extrapatrimoniais (art. 5º, V e X), o que dá concretude ao princípio da reparação integral, cujo conteúdo, vale dizer, é intrinsecamente flexível e dinâmico, admitindo um vetor geral mais denso, impondo máximo respeito à extensão do dano (CC, art. 944, *caput*), sem descurar, todavia, da sensibilidade para identificar detalhes do caso concreto importante para um resultado final verdadeiramente justo e equo (CC, art. 944, parágrafo único).

O estabelecimento de padrões puramente objetivos constantes do artigo 223-G tolhe a subjetividade do juiz de analisar de forma contextual as situações peculiares de cada caso, propondo justamente uma tarifação, que, acreditam os doutrinadores, não levará à reparação integral do dano.

O tabelamento, em estágios, criado pelo artigo 223-G, age como se o dano pudesse ter o mesmo resultado para todas as pessoas, esquecendo-se de estabelecer algum critério para quem não tem salário contratual. Além disso, fixa limites, mas se esquece das disposições constitucionais que preveem o direito à reparação integral do dano conforme artigo 5º, V e X, da Constituição Federal de 1988 (FRANCO FILHO, 2018, p. 27).

A despeito da integral reparação da lesão, a adoção do salário contratual do empregado como base de cálculo para indenização não respeita o princípio constitucional da isonomia. A crítica a este critério até então não foi rebatida de forma satisfatória pelos idealizadores da reforma, sendo sua adoção considerada, pela maioria dos doutrinadores, inadmissível sob qualquer ângulo de interpretação.

Luciano Martinez (2018, p. 105) explica que

(...) a tarifação imposta pela lei que tem por baliza o “último salário contratual do ofendido”, o que pode fazer com que um mesmo bem jurídico ofendido venha a merecer indenizações em dimensões extremamente diferentes, violando, assim, o disposto no *caput* do art. 5º da Carta que pressupões serem todos “iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. A distinção aqui seria de natureza financeira.

Propõe-se um exemplo, no qual dois empregados de uma mesma empresa – o gerente executivo e o auxiliar de serviços gerais – foram publicamente acusados de terem

conjuntamente praticado atos de improbidade e, após longo processo, concluiu-se que ambos eram absolutamente inocentes e que tudo não passou de uma acusação leviana de colegas desafetos. Pressupõe-se que o juiz, partindo da premissa de que “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos”, outorgaria a cada um deles a mesma indenização por dano à sua imagem e honra, pois não poderia supor que um deles teria mais dignidade do que o outro (MARTINEZ, 2018, p. 106).

Análise do exemplo trazido permite supor que, pelos parâmetros contidos na reforma trabalhista, atualmente, o juiz teria que fixar a indenização a ser paga para cada um dos ofendidos pelo critério expresso no artigo 223-G e, desta forma, em qualquer das classificações que se inserisse a ofensa, que é a mesma, certamente o gerente receberia muito mais que o auxiliar de serviços gerais, dada a discrepância de seus salários.

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2017, p. 717), a partir do contexto normativo criado pela Constituição de 1988, certos critérios de avaliação do dano e fixação do valor indenizatório tornaram-se incompatíveis. A consideração do status pessoal do ofendido no plano da sociedade civil e política como sendo o primeiro dos critérios repelidos, já que não é cabível um critério que implique em discriminação ou valoração injustificada entre pessoas humanas. O segundo critério rejeitado é o tarifamento, pois a indenização há de ser proporcional ao agravo e ao dano, a teor do artigo 5º, V, da CF.

O critério tarifário já foi adotado no país por leis esparsas, como por exemplo a Lei de Imprensa (Lei nº 5.250/67), e tanto o Supremo Tribunal Federal como o Superior Tribunal de Justiça já se manifestaram sobre a inconstitucionalidade e não-aplicabilidade deste critério no cálculo das indenizações por danos extrapatrimoniais, diante da previsão do artigo 5º, V e X da CF.

Embora ainda não se tenha jurisprudência quanto à tarifação do dano extrapatrimonial proposta pela reforma trabalhista, já houve decisão da Suprema Corte pela não recepção pela Constituição do critério tarifário, no caso da mencionada Lei de Imprensa.

A tanto, transcreve-se arestos do voto proferido pelo Ministro Ricardo Lewandowski, no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 130/DF (BRASIL, 2009):

(...) a Constituição, no art. 5º, V, assegura o "direito de resposta, proporcional ao agravo", vale dizer, trata-se de um direito que não pode ser exercido arbitrariamente, devendo o seu exercício observar uma estrita correlação entre meios e fins.

(...) a indenização por dano moral - depois de uma certa perplexidade inicial por parte dos magistrados - vem sendo normalmente fixada pelos juízes e tribunais, sem quaisquer exageros, aliás, com muita parcimônia, tendo em vista os princípios da equidade e da razoabilidade, além de outros critérios como o

da gravidade e a extensão do dano; a reincidência do ofensor; a posição profissional e social do ofendido; e a condição financeira do ofendido e do ofensor.

(...) Esta Suprema Corte, no tocante à indenização por dano moral, de longa data, cristalizou jurisprudência no sentido de que o art. 52 e 56 da Lei de Imprensa não foram recepcionados pela Constituição.

Conclui-se que os tribunais superiores entendem que a indenização por danos extrapatrimoniais não se sujeita à tarifação prévia, sendo tal critério inconstitucional.

A confirmação do consenso já havia dado ensejo à edição da Súmula nº 281 do Superior Tribunal de Justiça em 2004, cujo enunciado traz que a indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa.

A Constituição de 1988 estabelece em seu artigo 5º, V e X, o direito à reparação integral do dano moral proporcional ao agravo. Verifica-se, pois, a inconstitucionalidade do artigo 223-G, já que a nova lei institui uma tabela para o cálculo da indenização, restringindo os poderes do juiz de analisar e julgar caso a caso.

A proposta do legislador reformista, de instituir uma tarifação para o cálculo da indenização devida ao trabalhador nos casos em que violados bens jurídicos protegidos constitucionalmente, utilizando o salário recebido pelo empregado como base, é inaceitável. Tal disposição flexibiliza os direitos à vida, à saúde, à segurança no trabalho, ao permitir que uma mesma ofensa gere indenizações diferentes conforme o salário do trabalhador, o que equivale a dizer que uma pessoa com salário superior “vale mais” que a que recebe salário menor, em clara violação ao princípio isonômico expresso no *caput* no art. 5º da Constituição Federal.

Como consequência, como bem observa Delaídes Arantes (2017, p. 44) ministra do Tribunal Superior do Trabalho, a reforma trabalhista, além de restringir o acesso à justiça aos trabalhadores que se sentirem desrespeitados, violando o artigo 5º, XXXV da CF, vai também dificultar a execução processual e reduzir a responsabilidade civil das empresas contratantes, já que nítido o desequilíbrio em prol do capital, atentando, inclusive, contra as normas internacionais da ONU, da OIT e dos tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) já divulgou que em 2018 o Brasil voltou para a “long list”, rol de casos que os peritos da OIT consideram graves e pertinentes para solicitar uma resposta completa quanto ao cumprimento de determinadas normas internacionais pelos Estados membros. Tal retorno se deve às possíveis violações a normas internacionais de proteção à liberdade e à dignidade no trabalho, pela aprovação da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2018).

A justificativa de busca por maior segurança jurídica utilizada pelo legislador para implementar a tarifação do dano extrapatrimonial não se sustenta, pois haverá margem para incontáveis discussões em cada caso concreto, inclusive quanto à determinação do que é ofensa grave, leve ou média, por exemplo, levando à diferentes interpretações da mesma norma, que devem ser adaptadas aos preceitos constitucionais, sob pena de se admitirem válidos verdadeiros absurdos jurídicos.

Maurício Godinho e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 147) comentam que

Sem tais adequações interpretativas, propiciadas pelas técnicas científicas da Hermenêutica jurídica, o resultado atingido pela interpretação literalista será inevitavelmente absurdo, tal como: a) admitir que a ordem jurídica diferencie as afrontas morais em função da renda das pessoas envolvidas (art. 223-G, § 1º, I, II, III e IV); b) admitir que a indenização devida por uma pessoa humana a uma empresa (e vice-versa) se mede pelos mesmos parâmetros monetários do cálculo de uma indenização devida por uma empresa (independentemente de ser líder mundial ou continental do mercado, ou não) a uma pessoa humana (art. 223-G, § 2º); c) admitir que a reincidência cometida por certa empresa (que é um ser coletivo, relembre-se) somente se computa se for perpetrada contra a mesma pessoa física (§ 3º do art. 223-G).

A total discricionariedade do julgador, é tão lesiva quanto a discricionariedade total do juiz, e ao se reputar válido tal regramento, os trabalhadores serão os únicos cidadãos brasileiros cuja dignidade terá um preço fixado em lei, configurando absurda coisificação do ser humano (SOUZA JUNIOR et al., 2017, p. 138).

Quanto à imputação da responsabilidade civil ao empregador, a expectativa é de que a reforma proposta também trará impactos negativos, limitando os valores porventura deferidos e flexibilizando a adoção da responsabilidade objetiva nos casos de acidente ou doença ocupacional.

Salienta-se que o artigo 223-G, ao elencar os parâmetros a serem seguidos pelo juiz para a fixação da indenização, menciona que deve ser considerada a existência de “dolo ou culpa”, expressão do inciso VII, do que se percebe a sugestão de descabimento da responsabilidade objetiva do empregador. De igual forma, o “perdão tácito ou expresso” do inciso X do mesmo dispositivo, afronta o princípio da obrigação de indenizar, reputando como válida a possibilidade de supressão do dever de reparação.

No que tange às ações que versam sobre acidente de trabalho ou doença ocupacional, como mera consequência lógica, ao se admitir a irresponsabilidade do empregador cancelada pela reforma, não se atingirá o objetivo a que se propõe a indenização extrapatrimonial, pois não se compensará de forma integral e justa o dano sofrido pelo trabalhador e tampouco se estimulará o empregador a evitar e prevenir as situações ensejadoras de dano.

A intenção do governo federal é implementar a validade da reforma trabalhista nas relações entre empresas e funcionários para todos os contratos firmados por meio da CLT, inclusive para os que começaram antes da vigência da lei (MARTINES, 2018).

Mas esse não é o posicionamento dos juízes do trabalho, conforme demonstram as teses aprovadas pelos juízes do Trabalho no 19º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (CONAMAT), realizado em maio de 2018.

Embora não tenham força vinculante, os entendimentos aprovados demonstram o provável entendimento a ser aplicado por grande parte dos magistrados. Corroboram a ideia de que a reforma trabalhista deve ser aplicada de acordo com a Constituição Federal e as convenções e tratados internacionais. Além disso, afirmam que a Lei nº 13.467/2017 não pode ser aplicada aos processos ajuizados antes de 11 de novembro de 2017 e reforçam que os juízes do Trabalho, em suas decisões, não podem ser tolhidos na sua livre convicção motivada (BRASIL, 2018).

Apenas para reforço do argumento, a juíza do trabalho Valdete Souto Severo (2018), elenca sete razões para não aplicar a reforma trabalhista aos processos em curso, dentre as quais a vedação de decisão surpresa. A magistrada argumenta que nos processos em curso, alterar as “regras do jogo” implica adotar norma menos favorável ao trabalhador, ferindo direito adquirido a um processo integralmente gratuito e efetivo.

Além disso, cumpre registrar que a reforma foi implementada de forma surpreendentemente rápida, sem amplo diálogo com a sociedade, do que a tendência esperada é fatalmente a precarização do trabalho, especialmente frente à realidade do trabalho no Brasil.

Desde o começo de 2017, ao menos um trabalhador brasileiro morreu a cada quatro horas e meia, vítima de acidente de trabalho. O dado é do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, desenvolvido pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pela Organização Internacional do Trabalho (RODRIGUES, 2018).

Informações sobre o trabalho no país apontam que apenas 27,5% dos acidentes de trabalho fatais chegaram às estatísticas oficiais em 2016 no Estado, um total de 506 mortes de trabalhadores não noticiadas formalmente, exibindo uma tendência de terceirizar, precarização e contratar autônomos (HICKMANN, 2018).

A precarização das condições de trabalho pela reforma trabalhista contrasta ainda com o compromisso brasileiro assumido pelo Governo Federal em 2003 perante a OIT para consolidar as diretrizes e desenvolver ações para implementação de Uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, que tem por definição justamente o “trabalho adequadamente remunerado,

exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna” (ARANTES, 2017, p. 47).

De todo o exposto, tem-se que a tarifação prévia do dano e adoção de critério de apuração com base em parâmetro exclusivamente patrimonial, prevista no artigo 223-G, são inconstitucionais por violarem expressamente o caput artigo 5º, caput, e incisos V e X, da Constituição Federal de 1988, além de ferirem valores basilares consagrados constitucionalmente, tais como a dignidade da pessoa humana, meio e fim a ser buscado por toda a sociedade.

Ao permitir a redução da responsabilidade civil do empregador, especialmente nas ações acidentárias, estar-se-á estimulando a não adoção de normas de prevenção e combate aos acidentes e doenças decorrentes do trabalho. E ao se aceitar que a indenização paga por estas violações se baseie no salário recebido pelo empregado, estar-se-á estimulando o pagamento de salários ainda mais baixos aos trabalhadores.

A Constituição Federal, em seu primeiro artigo, reza os fundamentos da dignidade humana, como também valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. A dignidade humana é uma realização específica e individual colocada como anseio de uma sociedade e conquistada através de mecanismos desta mesma sociedade. É absolutamente certo que na sociedade moderna grande parte desta conquista passa pela realização no trabalho. Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa têm intrínseca relação, visto que uma gera riqueza através do trabalho, que por sua vez valoriza a sociedade através do indivíduo, e os dois na soma dos esforços, respeitados os direitos e garantias de cada um, enriquecem o meio social (RENNER, 2012, p. 35).

O *caput* do artigo 7º da Constituição traz, de forma implícita, a proibição do retrocesso em matéria de direitos trabalhistas. Desta forma, é de suma importância que a nova legislação seja interpretada em consonância com os princípios constitucionais, com os princípios da Justiça do Trabalho e com as normas internacionais, sob pena de a reforma trabalhista, aprovada sob o pretexto de modernizar as relações de trabalho, implicar justamente no contrário, uma manifesta involução da proteção social do trabalhador.

#### **4. Conclusão**

O presente trabalho procurou abordar os aspectos essenciais referentes à questão da responsabilização civil dos empregadores nos casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, sobretudo frente à nova legislação trabalhista.

Na definição de empregador, consagrada no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho consta, entre as obrigações daquele que assume os riscos do negócio, proporcionar um meio ambiente de trabalho adequado aos seus trabalhadores, já que tal atitude é parte da assunção do risco. Trata-se do dever de precaução e prevenção no meio ambiente de trabalho.

Ainda que o país atravesse uma fase economicamente crítica, não se pode admitir que o trabalhador pague a conta das dificuldades econômicas dos empregadores. Assim, mais do que o simples caráter reparatório, a necessidade da responsabilização objetiva da empresa é um mecanismo pedagógico que visa educar quanto à necessidade de se primar por um ambiente de trabalho seguro e salutar. Nesse sentido, buscar evitar o dano deve ser uma prioridade para as empresas sob pena de se incentivar a banalização da saúde dos trabalhadores.

Os direitos dos trabalhadores, consagrados constitucionalmente, remontam um passado de lutas e conquistas históricas. A Constituição Federal de 1988 assegura, em vários artigos, a proteção do ser humano, seja fazendo referência ao princípio da dignidade humana, seja protegendo a vida, a saúde, garantindo a igualdade, a liberdade, a segurança e as condições dignas de sobrevivência, estendendo-se, ainda, ao ambiente ecologicamente equilibrado. Para que haja efetividade do princípio da dignidade humana, é necessário que sejam deferidos à pessoa todos os demais direitos fundamentais previstos constitucionalmente nos artigos 1º, 3º e 5º, e também os sociais, previstos nos artigos 6º e 7º, aí incluído o direito ao trabalho, à saúde, ao lazer e também a um meio ambiente equilibrado, a teor do artigo 225, todos da Constituição Federal de 1988.

Apesar deste patamar de protetividade, conquistado ao longo da trajetória evolutiva das normas constitucionais, com o advento da Lei nº 13.467/2017, o trabalhador se vê ameaçado de ter seus direitos diminuídos, sobretudo com a inserção de um novo título na Consolidação das Leis do Trabalho (Título II-A Do Dano Extrapatrimonial), que traz regulação específica acerca da reparação de danos de natureza extrapatrimonial dentro da esfera trabalhista.

No curso da pesquisa, foram apresentados argumentos que demonstram que a tarifação prévia do dano e adoção de critério de apuração com base em parâmetro exclusivamente patrimonial, prevista no artigo 223-G, parágrafo primeiro, incluído pela Lei nº 13.467/2017 na Consolidação das Leis do Trabalho, são inconstitucionais por violarem expressamente o caput do artigo 5º, e os incisos V e X, da Constituição Federal de 1988.

Quanto à responsabilização objetiva, o artigo 223-G, ao elencar os parâmetros a serem seguidos pelo juiz para a fixação da indenização, menciona que deve ser considerada a

existência de “dolo ou culpa”, expressão do inciso VII, do que se percebe a sugestão de descabimento da responsabilidade objetiva do empregador. De igual forma, o “perdão tácito ou expresso” do inciso X do mesmo dispositivo, afronta o princípio da obrigação de indenizar, reputando como válida a possibilidade de supressão do dever de reparação.

Ainda não há certezas sobre como se dará a aplicação prática dos dispositivos advindos com a reforma trabalhista, mas, pelos motivos já expostos, a tendência é de mitigação da responsabilidade civil imputada ao empregador, pela limitação dos valores porventura deferidos e flexibilização da adoção da responsabilidade objetiva nos casos de acidente ou doença ocupacional. Desta forma, não se atingirá o objetivo a que se propõe a indenização extrapatrimonial, pois não se compensará de forma integral e justa o dano sofrido pelo trabalhador e tampouco se estimulará o empregador a evitar e prevenir as situações ensejadoras de dano.

Diante de todo o exposto, não é possível conceber que o trabalhador tenha sua saúde prejudicada à custa do lucro do empregador. O que se propõe é que a nova legislação trabalhista seja interpretada em consonância com os princípios constitucionais, com os princípios da Justiça do Trabalho e com as normas internacionais, sob pena de a reforma trabalhista, aprovada sob o pretexto de modernizar as relações de trabalho, implicar justamente no contrário, um verdadeiro retrocesso da proteção social do trabalhador.

## Referências

ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. A responsabilidade do empregador por dano extrapatrimonial reflexo in SOARES, Flaviana Rampazzo (coordenadora). **Danos extrapatrimoniais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

ARANTES, Delaídes Alves Miranda. A reforma trabalhista e seus impactos nas condições de trabalho decente. In FARIAS, James Magno Araujo (organizador), GOMES, Maria Beatriz Theodoro, LEIRIA, Maria de Lourdes (coordenadoras). **Trabalho decente**. São Paulo: LTr, 2017.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **XIX CONAMAT** – Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Teses – Plenária Final. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria-final>>. Acesso em: 14 mai. de 2018.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Reforma trabalhista: Brasil volta a figurar na lista de casos que devem ser analisados pela OIT. 2018**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26164-reforma-trabalhista-brasil-volta-a-figurar-na-lista-de-casos-que-devem-ser-analisados-pela-oit>>. Acesso em: 9 mai. de 2018.

BOMFIM, Volia. **Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista**. 14ª ed. São Paulo: Método, 2017.

BRASIL. **Código Civil. Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 18 mar. 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto Lei nº 5452**, de 01 de maio de 1943. Título II-A, incluído pela Lei nº 13.467/2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em 29 abr. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em: 29 abr. 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 387**. Disponível em: <[http://www.stj.jus.br/docs\\_internet/SumulasSTJ.pdf](http://www.stj.jus.br/docs_internet/SumulasSTJ.pdf)> Acesso em: 1 abr. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário processo nº 00562-2008-047-03-00-6**. Data de Julgamento: 28-10-2008. Relator: Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira. Data de Publicação: DEJT 5-11-2008. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pIdAcordao=632223&acesso=843d9f607836ededa0513366894e7778>> Acesso em: 31 mar. 2018.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL 130 DISTRITO FEDERAL**. Data do julgamento: 30-4-2009. Data de Publicação: 6-11-2009. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br>> Acesso em: 1º mai. 2018.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 5 ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2012.

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

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

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Reforma Trabalhista em pontos**: de acordo com a Lei n. 13.467/17 e a MP n. 808/17. São Paulo: LTr, 2018.

HICKMANN, Carolina. **Acidentes de trabalho fatais ficam fora das estatísticas oficiais**. In *Jornal do Comércio*, 2018. Disponível em: <[http://www.jornaldocomercio.com/\\_conteudo/2018/04/economia/624409-acidentes-de-trabalho-fatais-ficam-fora-das-estatisticas-oficiais.html](http://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2018/04/economia/624409-acidentes-de-trabalho-fatais-ficam-fora-das-estatisticas-oficiais.html)> Acesso em: 25 mai. 2018.

HIGA, Flávio da Costa. Danos à integridade psicofísica do trabalhador – construção conceitual, epistemologia e especificação de prejuízos in SOARES, Flaviana Rampazzo (coordenadora). **Danos extrapatrimoniais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINES, Fernando. **Governo diz que reforma trabalhista vale para contratos firmados antes da lei**. In Consultor Jurídico, 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-mai-15/governo-reforma-trabalhista-vale-contratos-antes-lei>> Acesso em: 25 mai. 2018

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MELEK, Marlos Augusto. **Trabalhista! O que mudou? Reforma Trabalhista 2017**. Curitiba: Estudo Imediato Editora, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. **Ações acidentárias na justiça do trabalho: teoria e prática**. São Paulo: LTr, 2012.

MOLINA, André Araújo. Danos à identidade pessoal do trabalhador in SOARES, Flaviana Rampazzo (coordenadora). **Danos extrapatrimoniais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidentes do trabalho ou doença ocupacional**, de acordo com a reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017. 10 ed. São Paulo: LTr, 2018.

RENNER, Sílvio Inácio. **A imputação objetiva pelas lesões permanentes e óbitos nos acidentes de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

RODRIGUES, Alex. MPT: **A cada quatro horas e meia, uma pessoa morre vítima de acidente de trabalho**. In Agência Brasil, 2018. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-03/mpt-cada-quatro-horas-e-meia-uma-pessoa-morre-vitima-de-acidente-no-brasil>> Acesso em: 25 mai. 2018.

SANTOS, Marco Fridolin Sommer. **Acidente do trabalho entre a seguridade social e a responsabilidade civil: elementos para uma teoria do bem-estar e da justiça social**. São Paulo: LTr, 2005.

SEVERO, Valdete Souto. Sete razões para não aplicar a reforma trabalhista aos processos em curso. In **Justificando**, 2017. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/11/06/sete-razoes-para-nao-aplicar-reforma-trabalhista-aos-processos-em-curso/>> Acesso em: 25 mai. 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SOUZA JUNIOR, Antonio Umberto de. et al. **A vida por um preço**. In Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo. São Paulo: LTr, 2018.

SOUZA JUNIOR, Antonio Umberto de. et al. **Reforma Trabalhista**: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017. São Paulo: Rideel, 2017.

VEIGA, Aloysio Correa da. Processo trabalhista envolvendo doenças ocupacionais. Presente, passado e futuro in FARIAS, James Magno Araujo (organizador), GOMES, Maria Beatriz Theodoro, LEIRIA, Maria de Lourdes (coordenadoras). **Trabalho decente**. São Paulo: LTr, 2017.