

## A REFORMA TRABALHISTA E A INCONSTITUCIONALIDADE DA PADRONIZAÇÃO NA INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS

Vanessa Ester Ferreira Nunes<sup>1</sup>

Célia Menezes de Melo Santinato<sup>2</sup>

### RESUMO

Este artigo pretende demonstrar como as alterações promovidas pela Lei 13.467 de 14/07/2017, surgem como desmonte da legislação trabalhista consolidada. Durante séculos os direitos mínimos não eram garantidos. Após anos de escravidão e servidão, as sociedades evoluíram e a importância e o valor do trabalho humano foi reconhecido, assegurando direitos como jornada de trabalho, férias, 13º salário, dignidade e respeito à vida do trabalhador. Contudo, a reforma retrocede e altera dispositivos da CLT de forma desfavorável ao trabalhador, ferindo normas e princípios constitucionais. Precifica os danos extrapatrimoniais, reduzindo a dignidade do trabalhador ao salário, retirando do juiz a competência para arbitrar o valor segundo seu convencimento.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista. Indenização. Dano Moral. Extrapatrimonial

### ABSTRACT

This article intends to demonstrate how the changes promoted by Law 13.467 of 07/14/2017, appear as a dismantling of the consolidated labor legislation. For centuries the minimum rights were not guaranteed. After years of slavery and servitude, societies have evolved and the importance and value of human labor has been recognized, ensuring rights such as work hours, holidays, 13th salaries, dignity and respect for the life of the worker. However, the reform goes back and alters the CLT devices in an unfavorable way to the worker, violating constitutional norms and principles. It provides for off-balance damages, reducing the worker's dignity to salary, removing from the judge the power to arbitrate the value according to his conviction.

---

<sup>1</sup>.NUNES, Vanessa Ester Ferreira. Advogada e Professora Universitária. Mestranda em Políticas Públicas na Universidade de Mogi das Cruzes. Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade Legale. Licenciatura em História pela Faculdade Mozarteum de São Paulo. Pós-Graduada em Direito Previdenciário e Seguridade Social pela Universidade Cândido Mendes. Graduada em Direito pela Faculdade UNISUZ.

<sup>2</sup> SANTINATO, Célia Menezes de Melo. Advogada e Professora. Mestranda em Políticas Públicas na Universidade de Mogi das Cruzes. Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pelo INESP. Graduada em Direito pela Universidade Braz Cubas. Graduada em Ciências Econômicas pela Faculdade IMES.

**Key words:** Labor reform. Indemnity. Moral damage. Off-balance sheet

## INTRODUÇÃO

Quando estudamos qualquer assunto é necessário ter a clareza quanto ao objeto a ser examinado, sua origem e sua relevância para a sociedade.

O Direito do Trabalho é certamente um dos ramos do Direito de maior importância para compreender uma sociedade, como ela pensa, vive e quais são suas expectativas na busca de uma sociedade mais justa.

Durante anos no Brasil se tenta fazer uma reforma trabalhista, justificada na modernização da legislação consolidada, considerando que a Consolidação das Leis de Trabalho foi aprovada em 01 de maio de 1943. Porém, sempre houve grande resistência a essa reforma devido à certeza que se tinha, de que qualquer alteração que fosse proposta muito provavelmente não traria benefícios ao trabalhador, ao contrário reduziria direitos, ou seja, o *reformatio in pejus*.

Bem, a Lei 13.467 de 14 de julho de 2017 confirmou as previsões pessimistas e apresentou alterações a mais de 200 dispositivos da CLT, enfraquecendo o trabalhador e dificultando o seu acesso à Justiça.

Neste estudo recortamos um dos aspectos devastadores desta contrarreforma que é a “precificação” do dano moral, pois, estabeleceu-se uma tabela para o cálculo da indenização, com base na natureza da ofensa (leve, média, grave e gravíssima) a partir do salário do trabalhador, ou seja, diminuindo a dignidade de cada um ao limite do salário que recebe, deixando evidente que quanto menor o salário, menor é a dignidade do trabalhador.

Atentas às questões que se apresentam que envolvem não só aspectos econômicos, mas, evidentemente sociais é fundamental levantar a discussão sobre o tema, para compreender quais impactos provocará no Direito do Trabalho e na realidade social do país.

## 1 DANO EXTRAPATRIMONIAL E O DEVER DE INDENIZAR

A intimidade, a vida privada, a honra e a imagem são direitos invioláveis, assegurados e com direito a indenização quando desrespeitados, conforme texto literal da Constituição Federal:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a

inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;(BRASIL, 1988)

Tal previsão é também exposta na Declaração Universal dos Direitos Humanos (FRANÇA, 1948) em seu artigo 8º e 12, que dispõem sobre o direito ao recebimento de remédio efetivo ao direito lesado, conforme transcritos:

Artigo 8 - Todo ser humano tem direito a receber dos tribunais nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei.”

Artigo 12 - Ninguém será sujeito à interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.”

Toda pessoa que lesionar outra pessoa, seja por culpa ou dolo, tem o dever de reparar o dano, trata-se da responsabilidade civil, sendo essa uma obrigação imposta a todos de reparar um mal cometido à terceiro.

De acordo com o art. 186 do Código Civil Brasileiro (2017, p.212): “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

O dano moral consiste na ofensa ao patrimônio moral de uma pessoa, tais como o nome, a honra, a imagem, a vida privada, intimidade, a reputação, a credibilidade, a fama, a respeitabilidade, a liberdade de ação, a autoestima, a respeito próprio e a afetividade, também denominado como dano extrapatrimonial.

Para elucidar a definição de patrimônio, segue a definição de Caldas (2017):

Quando se fala em reparação de danos, há dois tipos: patrimonial e extrapatrimonial. O primeiro é aquele causado a bens materiais. O outro é mais subjetivo — trata-se de quando se atinge honra, moral, imagem, intimidade e sexualidade, entre outros. O dano extrapatrimonial pode ser moral, estético ou existencial. Quer exemplos? Uma cicatriz aparente causada por um acidente de trabalho (dano estético), o chefe espalhar boatos que prejudiquem a imagem do funcionário (dano moral) ou jornadas de trabalho exaustivas, sem convívio social (dano existencial).

Define-se dano como o prejuízo efetivamente sofrido, podendo ser de ordem material, estética ou moral e a reparação do dano sofrido tem a finalidade de tornar ao estágio inicial o bem que fora lesionado, tornar indene, como se não houvesse ocorrido à lesão ou o mais próximo desse estágio inicial.

A Constituição Federal assegura o direito à indenização em caso de direito violado, conceitua-se indenização como uma compensação financeira recebida de quem lesionou o

direito, tendo em vista que a lesão reduz o patrimônio do lesionado, seja de forma material, moral, estética ou financeira.

O artigo 944 do Código Civil (2017, p.242) dispõe que: “a indenização se mede pela extensão do dano”, levando-se em consideração a capacidade de quem lesionou e o dano causado pela vítima.

Ou seja, a reparação visa reintegrar o patrimônio lesado da vítima sem excluir o caráter pedagógico de quem lesionou, para evitar-se o acontecimento de casos semelhantes.

Tais dispositivos são válidos para quaisquer relações humanas, inclusive em contratos de trabalho decorrentes de relação de emprego e trabalho.

## **2 DANO EXTRAPATRIMONIAL NOS CONTRATOS DE TRABALHO E A “REFORMA TRABALHISTA”**

Quanto aos contratos laborais, as relações de emprego estão inseridas na Constituição Federal (2017) no Título dos Direitos Sociais, divididos em Direitos Individuais no artigo 7º e Direitos Coletivos de Trabalho do artigo 8º ao artigo 11.

As normas jurídicas do Direito do Trabalho estão dispostas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT como fonte de regulamentação das relações de emprego.

Conceitua-se relação de emprego como:

Relação de emprego é um contrato, cujo conteúdo mínimo é a lei, possuindo como sujeitos, de um lado, o empregado (pessoa natural), que presta serviços, e, de outro lado, o empregador, em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário.

Entende-se que o empregado é a parte mais frágil da relação de emprego, por isso considerado hipossuficiente, tendo em vista a sua subordinação quanto ao empregador.

Sendo o empregado a parte frágil dessa relação, há uma proteção especial em nosso ordenamento jurídico, segundo Cramacon (2017) um dos princípios fundamentais de proteção ao trabalhador é o princípio protetivo que visa atenuar as desigualdades existentes entre as partes na relação de emprego, subdividido em três subprincípios, sendo eles:

a) *in dubio pro operario*: se ocorrer diversas interpretações em uma norma, aplica-se a interpretação mais favorável ao trabalhador;

b) aplicação da norma mais favorável: em caso de diversas normas válidas sobre um mesmo fato, aplica-se a norma mais favorável ao trabalhador;

c) condição mais benéfica: as vantagens adquiridas pelo trabalhador ao longo do contrato de trabalho não podem ser retiradas, tampouco modificadas para pior.

A partir da Emenda Constitucional 45/2004, que alterou dispositivos da Constituição Federal, atribuiu-se à Justiça do Trabalho, no artigo 114 a competência para julgar reclamações que demandem indenização por dano moral (extrapatrimonial).

Até então não havia tabela e sim o livre convencimento do juiz, que diante das provas do fato, apresentadas na reclamação trabalhista, arbitrava o valor da indenização.

Contudo, a partir de 11 de novembro de 2017 as indenizações por atos ilícitos de cunho moral e existencial terão valores padronizados, devendo o juiz julgar com os parâmetros, previstos no § 1º, do artigo 223-G da Lei 13.467:

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

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

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

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

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

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Diante de tal parâmetro, segue definição de Trindade (2017):

Com o art. 223-G, § 1º, busca-se compelir o magistrado a enquadrar a pretensão ressarcitória em um de três níveis legais: leve, médio ou grave. Cada um deles tem valor máximo de indenização a ser fixada, respectivamente, cinco, dez e 50 salários do ofendido.

Uma das dificuldades referentes à indenização da vítima de dano extrapatrimonial é atribuir valor a moral, a imagem, a honra e outros atributos protegidos, diante de uma efetiva lesão. Segundo Trindade (2017):

Tarifação legal de indenizações de prejuízos extrapatrimoniais é rejeitada no sistema jurídico nacional. Não apenas na Justiça do Trabalho, mas também no Cível, ao analisar a pretensão, o juiz move-se em terreno difícil e delicado da definição da equivalência entre os prejuízos e o ressarcimento efetivo e possível. Não há um critério legal, objetivo e tarifado, mas depende, essencialmente, da sensibilidade do julgador em analisar incontáveis fatores dentro da extraordinária riqueza de circunstâncias da vida.

Para Santos (2017) é cediço que a honra, dignidade, intimidade, vida privada de um ser humano não tem preço, que só as coisas têm preços, como já dizia Kant, pois a pessoa é um ser único, insubstituível, feito à imagem e semelhança de Deus, daí sua dupla natureza jurídica, uma material e outra imaterial ou extrapatrimonial..

O conflito entre os direitos fundamentais e a “precificação” dos danos sofridos pelo trabalhador são latentes, já que a reparação ao dano será atribuída de acordo com seu salário. Tal posicionamento fere o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador, que terá sua dignidade calculada conforme seu salário, ou seja, quem ganha menos é menos digno.

Ora, se a natureza extrapatrimonial dos bens tutelados pela CLT está vinculada ao princípio da dignidade humana, e se as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017 ferem este princípio é muito mais grave do que desrespeitar a norma, pois, nas palavras Mello (1986, p.230):

Princípio é por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmonioso. Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico [...]. Violar um princípio é muito mais grave do que transgredir uma norma. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais [...].

De forma fictícia pode-se supor que um trabalhador que receba por mês o valor de R\$ 1.000,00 (mil reais) a título de salário, se for lesionado em um acidente de trabalho, por culpa do empregador, tendo um membro retirado de seu corpo causado pelo acidente, o valor máximo de indenização seria 50 vezes o salário, logo, perder um membro de um empregado custaria, no máximo, para o empregador R\$ 50.000,00 cinquenta mil reais.

Dependendo do porte da empresa, tal quantia não terá o caráter pedagógico necessário para inibir novos acontecimentos com os demais empregados daquela empresa, fazendo com que o empregador não sinta de forma financeira os prejuízos da lesão, que por sua culpa, aconteceu. Para Trindade (2017):

[...] os valores estabelecidos são ridiculamente baixos. Cinquenta salários é o valor máximo para o evento danoso máximo, a morte do trabalhador. Apenas como exemplo, a jurisprudência consolidada do STJ fixa o valor indenizatório a ser pago por escola aos pais de filho morto por culpa do estabelecimento em 500 salários mínimo – dez vezes maior que o pretendido com a reforma.

Nota-se que os atributos humanos, alvo dos direitos fundamentais, foram precificados pela reforma trabalhista.

Subentende-se que um membro perdido de um empregado que perceba mensalmente R\$ 10.000,00 é superior daquele outro que recebe mensalmente R\$ 937,00 a título de salário? Tal entendimento fere o artigo 5º da nossa Constituição Federal que dispõe sobre a igualdade: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País [...]”.

Também contraria a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) que dispõe em seus artigos 1º e 7º:

Artigo 1º. Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

Artigo 7º. Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Para Clève e Freire (2014, p.76) os direitos fundamentais, inclusive da igualdade, são para todos os homens, conforme abaixo:

Os Direitos fundamentais nascidos na consagração de liberdade igualdade, possuem, desde o nascedouro, um caráter de universalidade: baseados no caráter inclusivo da “razão”- pois que se todos os homens são racionais, logo há um critério certo para erigirmos um “todos”: “Todos os homens são iguais por natureza e diante da lei” como proclama o art. 3.º da Declaração Universal dos Direitos do Homem e Cidadão de 1789.

Os direitos da personalidade expostos no artigo 11 do Código Civil expõe que são intransmissíveis, irrenunciáveis e que seu exercício não é passível de sofrer limitações.

Violado ou ameaçado de ser violado um direito da personalidade, pode-se reclamar em juízo as seguintes sanções (CC, art. 12): a) cessação da ameaça ou da lesão ao direito; b) perdas e danos; c) demais sanções previstas em lei.

A desigualdade na atribuição da indenização de pessoas que possuem o mesmo direito é inconstitucional e ilegal.

Segundo o relatório da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, o princípio da universalidade dispõe que todas as pessoas possuem o direito de trabalhar com dignidade igualmente, independente quem seja ou o quanto produz em salários:

O princípio da universalidade está presente em todos os documentos de direitos humanos, ao incluir os termos todos ou todas as pessoas. Essas palavras incluem, de fato, todas as pessoas, em outras palavras: meninas e meninos, brasileiros, estrangeiros, soldados, pessoas com deficiência, pessoas em situação de rua, profissionais do sexo, pessoas condenadas por crimes e pessoas que se envolveram em atividades terroristas, todas têm direito a trabalhar com dignidade. Isso ocorre porque os direitos humanos são governados pelos princípios da universalidade e da dignidade humana.



Ressalta-se também que o valor tabelado faz com que o autor do dano saiba quanto custará o ato antes de praticá-lo, ou seja, maior probabilidade do empregador assumir o risco tendo ciência que esse risco não terá impacto financeiro substancial em suas finanças, assim, incentivar a prática de abusos.

Infelizmente a história do trabalho foi marcada pela exploração humana e devemos ficar atentos para não retrocedermos.

Durante séculos o trabalho não era digno e tão pouco honrado, visto que era desempenhado como um tipo de “castigo”, o povo vencido nas guerras era escravizado pelo povo vencedor, bárbaros, infiéis, prisioneiros, indígenas, negros eram alvos da escravidão sem percepção de valores/salário. Após a escravatura o trabalhador passou a receber remuneração pelos seus serviços, porém, foi submetido à servidão, tratamento equiparado ao da escravidão, depois desse período nasceram às corporações de ofício e a exploração continuou com a Revolução Industrial, nesse período eram denominados operários e eram submetidos a trabalhos intensos e exaustivos.

O Estado começou a intervir na relação de trabalho, por reconhecer a diferença da classe trabalhadora mais frágil em relação à empregadora mais forte, entretanto, esse laço foi mais consolidado após a Segunda Guerra Mundial.

O Estado passou a proteger de forma mais abrangente os cidadãos com distribuição de melhores rendas e melhores condições sociais, influenciadas pela Declaração Universal dos Direitos Humanos adotada pela Organização das Nações Unidas em 1948, que tinha como foco a valorização do homem em sua dignidade, honra e respeito à vida.

Com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, as legislações que eram esparsas, foram unificadas, em 01.05.1943, foi um marco para a legislação trabalhista brasileira.

Segundo o entendimento de Delgado (2008, p.87): “O Direito do Trabalho surge da combinação de um conjunto de fatores, os quais podem ser classificados em três grupos específicos: fatores econômicos, fatores sociais, fatores políticos”.

Após essas conquistas, observa-se um retrocesso quanto à proteção do trabalhador com o advento da Lei nº 13.467/2017, haja vista que valores indenizatórios baixos estimulam a perpetuação de práticas abusivas, assédio, acidentes e até mesmo mortes no ambiente de trabalho.

Corre-se o risco da volta do trabalho explorador, sem dignidade, opressivo, sem mecanismos de proteção quanto a acidentes de trabalho, assédio exacerbado e situações degradantes, tendo em vista que o empregador estará ciência do baixo valor com o qual terá de arcar.



A reforma trabalhista que parametriza valores por danos extrapatrimoniais, precifica o valor da moral humana, os valores que serão praticados para indenização de lesões aos trabalhadores estão bem distantes dos valores praticados na Justiça Comum, por exemplo, para celebridades que tiveram simples dissabores, conforme Trindade 2017:

A atriz Luana Piovani obteve sentença condenatória do Programa Pânico no valor de R\$ 250.000,00, em razão de perseguição no quadro “Sandálias da Humildade”.

A também atriz Glória Pires e seu marido, o compositor Orlando Morais, demandaram contra empresas de comunicação que espalharam boato sobre caso amoroso entre o músico e a filha da atriz, Cléo Pires, então com 16 anos. Ganharam indenização e R\$ 200.000,00 para Glória, R\$ 100.000,00 direcionado a Orlando e R\$ 300.000,00 ficou com Cléo.

Indignados com fofoca sobre motivos da separação, Chico Buarque e Marieta Severo demandaram contra jornal e conseguiram ressarcimento no valor de 500 salários mínimos, cada.

Sem qualquer desmerecimento a respeito da necessidade das indenizações pesadas acima citadas, vê-se clara opção de desconsideração com prejuízos suportados por empregados em razão de desmandos de seus empregadores.

Não há equilíbrio entre as esferas do direito. Como se pode aplicar uma indenização superior em uma esfera e em outra seguir uma tabela com base na remuneração da vítima?

O preço do homem está no salário que ele percebe mensalmente? O homem que não possua trabalho ou esteja momentaneamente desempregado não tem valor caso sofra lesão de cunho extrapatrimonial?

Outro absurdo desta reforma é que os herdeiros do trabalhador falecido não poderão mais pleitear indenizações por danos morais em razão da morte de seu ente familiar/trabalhador, os chamados danos em ricochete, pois, pleiteia-se indenização pelo trauma e até por prejuízos diversos decorrentes do acidente.

Contudo, com a mudança promovida pela lei essa possibilidade ficará prejudicada, pois o artigo 223-B diz que o ofendido ou mesmo a vítima no caso de acidente de trabalho “são os titulares exclusivos”, vejamos:

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.

Daí concluir-se que os sucessores (filhos, viúvas e outros) estão excluídos do direito a pleitear reparação pelo dano sofrido pelo trabalhador, mesmo que este dano às afete diretamente.

### **3 DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA**

Como dito, precificar a honra, moral, a imagem do homem fere um dos princípios mais importante do direito brasileiro, o princípio da dignidade humana que confere à pessoa os direitos fundamentais.

Nos ensinamentos de Bittar (2006): “A dignidade da pessoa humana, como fundamento de um estado de direito, guarda estreita relação com os direitos da personalidade, para muitos denominados de direitos fundamentais da pessoa”.

Nunes (2002, p.45) define o princípio da dignidade humana:

[...] a dignidade humana é o primeiro fundamento de todo o sistema constitucional posto e o último arcabouço da guarda dos direitos individuais. A isonomia serve, é verdade, para gerar equilíbrio geral, porém visando concretizar o direito à dignidade.

Nos ensinamentos de Paroski (2010) “a dignidade da pessoa humana, independentemente de ser pensada pelos filósofos e juristas, é atributo do homem enquanto homem e foi inserida na ordem constitucional pela experiência do próprio homem em suas relações privadas ou não”.

A dignidade inclui não apenas o reconhecimento na Constituição Federal de que se trata de atributo inerente à pessoa, nasceu antes da Constituição e somente foi reconhecida por ela, como também a garantia que toda pessoa, sem distinção de qualquer natureza, garantia que o Estado assegurará condições existenciais mínimas para sua vida pessoal e em sociedade. Para Gomes (2005, p.21):

Por isso, a dignidade da pessoa humana não é, nem nunca foi, uma criação constitucional, mas um dado que preexiste a toda experiência especulativa, razão porque, no âmbito do Direito, só o ser humano é o centro de imputação jurídica, valor supremo da ordem jurídica.

Para Scarlet (2004) a dignidade da pessoa humana somente terá lugar se houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, existindo condições mínimas para a dignidade da vida, limitação do poder, ordem constitucional que assegure a liberdade, igualdade e os direitos fundamentais do ser humano.

Com base nesse princípio muitas decisões são fundamentadas para a garantia desses direitos, como ocorre na Justiça do Trabalho, abaixo segue exposição de Zarzana Júnior (2017):

O dano moral na Justiça do Trabalho sempre foi objeto de controvérsias, especialmente sobre o valor a ser pago à pessoa lesada. Alguns países reconhecem o dano moral, de longa data, nos processos trabalhistas. No Brasil, a jurisprudência já vem fixando indenizações para dano moral causado no ambiente de trabalho, com fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana.

A limitação dos valores dados à honra, moral e até mesmo a vida de um ser humano na reforma trabalhista afronta diretamente a dignidade humana do trabalhador e observa-se notavelmente a sua inconstitucionalidade.

#### **4 DO CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE**

No ordenamento jurídico brasileiro existe o controle misto de constitucionalidade, dividido de duas formas: Controle Concentrado de Constitucionalidade e Controle Difuso de Constitucionalidade.

No controle concentrado de constitucionalidade o órgão competente para realizar esse controle é o Supremo Tribunal Federal, sendo que sua decisão valerá para todos os nacionais, o que é chamada de *erga omnes*.

No que tange o controle difuso de constitucionalidade é exercido por qualquer Juiz, independente da instância, diante de um caso concreto, podendo analisar um caso se a norma a ser aplicada ferirá a Constituição Federal ou não, conforme Streck (2004, p. 456) “juiz singular não declara a inconstitucionalidade de uma lei, apenas deixa de aplicá-la”.

Caso o juiz entenda que uma norma fere a Constituição, poderá não aplicar a lei, julgar contrário o que a lei dispõe, tendo em vista que a lei maior de um país é a Constituição Federal e se tal norma lesionar direitos constitucionais poderá julgar de forma contrária diante do seu livre convencimento.

Essa decisão valerá somente para o indivíduo que participa da demanda judicial que está sendo apreciada no judiciário, chama-se *inter partes*.

Com o advento da reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017 o juiz que apreciar um caso concreto, poderá julgar de forma contrária a tabela padronizada dos danos extrapatrimoniais, se reconhecer a inconstitucionalidade dessa norma.

Resta essa esperança para evitar o retrocesso da legislação trabalhista, dos direitos que foram conquistados a duras penas, reduzindo o trabalhador a condição de objeto para obtenção de lucro, como no passado.

#### **5 CONCLUSÃO**

A Constituição Federal de 1988 surge como um alento aos cidadãos brasileiros, por isso, vale citar, *ipsis verbis*, o Preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução

pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. (BRASIL, 1988).

O Estado Democrático de Direito instituído a partir da Constituição Federal de 1988, como podemos ver destina-se a assegurar valores supremos de uma sociedade.

Nesse contexto, o direito do trabalho elevado à categoria de um direito social norteou os mecanismos de defesa dos trabalhadores já consolidados na CLT, reafirmando que o trabalho dignifica o homem, lhe proporciona o sustento próprio e de sua família e lhe possibilidade ascensão social.

Todavia, com a Lei 13.467 de 14 de julho de 2017, os princípios do direito individual do trabalho, dentre eles o princípio da norma mais favorável, estão em risco, pois, a dita reforma não poderia ser aplicada, já que represente prejuízo ao trabalhador. Delgado (2011, p. 193) explica que:

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

De todo modo, os desafios que se apresentam aos operadores do direito na área do trabalho, na militância diária nas Varas do Trabalho, são muitos e deve se buscar os meios de minimizar e resistir ao máximo às inconstitucionalidades pretendidas com a contrarreforma que se apresenta, devolvendo aos trabalhadores a dignidade necessária para seguir em frente.

Nas palavras de Nascimento (2011, p. 60) “Ao interpretar o Direito do Trabalho, o intérprete deverá, embora partindo do método gramatical e do sentido e alcance das palavras, alcançar o *sentido social das leis trabalhistas* e a função que exercem na sociedade empresarial”.

## REFERÊNCIAS

BITTAR, Carlos Alberto. Os direitos da personalidade. 7.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil – Vade Mecum RT. 14. ed., rev., ampl. e atual até 30.12.2016. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – Vade Mecum RT. 14. ed., rev., ampl. e atual

até 30.12.2016. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

BRASIL. Código Civil – Vade Mecum RT. 14. ed., rev., ampl. e atual até 30.12.2016. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

BRASIL. Reforma trabalhista. Lei Nº 13.467, de 13 de Julho De 2017.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002254/225435POR.pdf>> Brasília: 2013.

CALDAS, Edson. Revista Época. Reforma trabalhista: indenização por dano moral será limitada e baseada no salário da vítima. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/07/reforma-trabalhista-indenizacao-por-dano-moral-sera-limitada-e-baseada-no-salario-da-vitima.html>> Acesso em 07 de outubro de 2017.

CLÈVE, Clèmerson Merlin. FREIRE, Alexandre. Direitos fundamentais e jurisdição constitucional. 1.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

CRAMACON, Hermes. Super-revisão para concursos jurídicos: Direito do trabalho individual e coletivo. 5.ed. Indaiatuba: Foco, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 7. ed. São Paulo: LTR, 2008, p.87.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do trabalho. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 264.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 6.ed. São Paulo: LTR, 2015.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Elementos de direito administrativo. São Paulo: RT, 1986.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação do Direito do Trabalho. 6 ed. São Paulo: LTR, 2011.

NUNES, Luiz Antônio Rizzato. O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. São Paulo: Saraiva, 2002.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948.

PAROSKI, Mauro Vasni. Gratuidade e honorários de advogado na justiça do trabalho. São Paulo: LTR, 2010.

TRINDADE, Rodrigo. REFORMA TRABALHISTA – 10 (NOVOS) PRINCÍPIOS DO DIREITO EMPRESARIAL DO TRABALHO. Disponível em : < <http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>>  
Acesso em 07 de outubro de 2017.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O Dano extrapatrimonial na Lei 13.467/2017, da Reforma Trabalhista. Disponível em:< <http://genjuridico.com.br/2017/08/22/o-dano-extrapatrimonial-na-lei-13-4672017-da-reforma-trabalhista/>> Acesso em 07 de outubro de 2017.

SCARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais. 3.ed.Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

STREK, Lênio Luiz. Jurisdição Constitucional e Hermenêutica: Uma nova crítica do Direito. 2. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

ZARZANA JÚNIOR, Dávio Antonio Prado. O Dano Moral e a Reforma Trabalhista. Disponível em:< <http://economia.estadao.com.br/blogs/o-seguro-morreu-de-velho/o-dano-moral-e-a-reforma-trabalhista/>> Acesso em: 07 de outubro de 2017.