



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

CAYO GALVÃO MAIA

**ANÁLISE SOBRE O NOVO ARTIGO 223-B DA CLT: A
QUESTÃO DA LEGITIMIDADE PARA POSTULAR DANOS DE
NATUREZA EXTRAPATRIMONIAL NA RELAÇÃO DE
TRABALHO**

Salvador
2018

CAYO GALVÃO MAIA

**ANÁLISE SOBRE O NOVO ARTIGO 223-B DA CLT: A
QUESTÃO DA LEGITIMIDADE PARA POSTULAR DANOS DE
NATUREZA EXTRAPATRIMONIAL NA RELAÇÃO DE
TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso de graduação em
Direito, Faculdade de Direito da Universidade Federal
da Bahia, como requisito para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Cláudio Dias Lima Filho

Salvador
2018

CAYO GALVÃO MAIA

**ANÁLISE SOBRE O NOVO ARTIGO 223-B DA CLT: A
QUESTÃO DA LEGITIMIDADE PARA POSTULAR DANOS DE
NATUREZA EXTRAPATRIMONIAL NA RELAÇÃO DE
TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso de graduação em Direito, Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em _____ de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Cláudio Dias Lima Filho – Orientador _____
Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia, UFBA, Brasil. Universidade Federal da Bahia – UFBA.

Pedro Lino de Carvalho Júnior _____
Doutor em Filosofia pela Universidade Federal da Bahia, UFBA, Brasil. Universidade Federal da Bahia – UFBA.

Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda _____
Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo, USP, Brasil. Universidade Federal da Bahia – UFBA.

RESUMO

O presente trabalho de conclusão trata de analisar a questão da legitimidade para postular danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho após a inserção na Consolidação das Leis do Trabalho do artigo 223-B pela Lei 11.347/2017, a “Reforma Trabalhista”. Para tanto, realizou-se em seis capítulos a análise de importantes institutos jurídicos e princípios do Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho, assim como uma rápida análise da tramitação da Lei 11.347/2017 e das justificativas para sua aprovação. Utilizou-se os métodos dialético e argumentativo para tratar da temática. Trata-se de assunto pouco explorado ainda pela doutrina pátria em virtude do curto lapso temporal de aprovação da Lei 11.347/2017. Constatou-se que o novel artigo 223-B busca limitar a legitimidade para postular danos extrapatrimoniais, restringindo-a apenas ao empregado ou empregador vítimas do dano, e deixa de lado as vítimas atingidas indiretamente através do dano em ricochete e não aborda a questão do dano moral coletivo.

Palavras-chave: Legitimidade; Relação de Trabalho; Danos Extrapatrimoniais.

ABSTRACT

The present work deals with the question of the legitimacy to apply for off-balance damages arising from the employment relationship after the insertion in the Consolidation of Labor Laws of article 223-B by Law 11,347 / 2017, the "Labor Reform". In order to do so, six important chapters were analyzed by important legal institutes and principles of Labor Law and Labor Procedural Law, as well as a rapid analysis of the procedure of Law 11,347 / 2017 and the justifications for its approval. Dialectical and argumentative methods were used to deal with the subject. It is a subject little explored by the doctrine of the mother country due to the short time lapse of approval of Law 11,347 / 2017. It was found that the novel article 223-B seeks to limit the legitimacy to apply off-balance damages, restricting it only to the employee or employer victims of the damage, and leaves aside victims indirectly hit by the rebound damage and does not address the issue of collective moral damage

Keywords: Legitimacy; Work relationship; Offsetting.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 NOÇÕES PRELIMINARES DE DIREITO DO TRABALHO E DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO.....	9
2.1 DIREITO DO TRABALHO E SUA PRINCIPIOLOGIA BÁSICA.....	10
2.2 CONTRATO DE TRABALHO.....	12
2.3 A LIMITAÇÃO DO PODER EMPREGATÍCIO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR.....	15
2.4 DIREITO DO TRABALHO E DIREITO CIVIL.....	17
2.5 TIPOS DE PARCELAS NO DIREITO TRABALHISTA.....	19
2.6 LINHAS BÁSICAS DO PROCESSO DO TRABALHO.....	20
2.6.1 Princípios Básicos do Direito Processual do Trabalho.....	21
2.6.2 Jurisdição e Pressupostos Processuais da Ação Trabalhista.....	22
2.7 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E DANOS MORAIS.....	25
2.8 O TERMO INDÚSTRIA DO DANO MORAL.....	26
3 LINHAS BÁSICAS SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	29
3.1 OS REQUISITOS PARA CONFIGURAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL.....	33
3.1.1 A Ação.....	33
3.1.2 Nexo Causal.....	34
3.1.3 O Dano.....	34
3.2 A INDENIZAÇÃO DO DANO.....	37
3.3 LINHAS BÁSICAS SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL PROVENIENTE DO CONTRATO DE TRABALHO.....	40
4 LINHAS BÁSICAS SOBRE A LEI 13.417/2017.....	45
4.1 A TRAMITAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA NA CÂMARA DOS DEPUTADOS E NO SENADO FEDERAL.....	45
4.2 A QUESTÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA E O AUMENTO DO NÚMERO DE EMPREGOS.....	47
5 O ARTIGO 223-B DA REFORMA TRABALHISTA.....	49
5.1 ANÁLISE DA LITERALIDADE DO ARTIGO 223-B.....	49
5.2 A LIMITAÇÃO DA TITULARIDADE NA AÇÃO QUE POSTULA DANO EXTRAPATRIMONIAL.....	51
6 CONCLUSÃO.....	55
REFERÊNCIAS.....	58

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem por objeto o estudo da questão da legitimidade para postular danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho após a inserção do artigo 223-B na Consolidação das Leis do Trabalho pela lei 13.467/2017, a “Reforma Trabalhista”, que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017.

A escolha do tema justifica-se em razão da importância que a postulação de danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho possui, uma vez que é um assunto atual e deveras importante, cujo qual paira questões que precisam ser esclarecidas, posto que a Consolidação das Leis do Trabalho, até então, era omissa quanto ao tema, aplicando o disposto no Código Civil Brasileiro de 2002 sobre o tema. No entanto, a Lei Ordinária nº 13.467/2017 instituiu um título exclusivo, titulado “dano extrapatrimonial”, incluindo os novos artigos 223-A a 223-G da CLT, que merecem atenção e análise quanto a sua aplicabilidade no âmbito trabalhista.

Como objetivo geral, busca-se analisar a questão da legitimidade para a postulação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho. Como objetivo específico, procura-se demonstrar se o artigo 223-B da reforma trabalhista limitou a legitimidade para postular danos extrapatrimoniais apenas ao trabalhador ou à pessoa jurídica vítimas do dano e se é possível fazer isso.

A metodologia aplicada no presente estudo foi a pesquisa bibliográfica. Esse tipo de pesquisa envolve a busca de livros, monografias, teses, dissertações, artigos publicados em revistas especializadas, jornais e periódicos, atentando para a precaução de incluir os fundamentos das teses ora vigentes, em busca dos alicerces para firmar o entendimento sobre o tema.

Para sistematizar o estudo proposto, dividiu-se o presente trabalho de conclusão de curso em seis capítulos. O primeiro, de natureza introdutória, visa apenas apresentar o tema, as questões suscitadas e o objetivo geral. O segundo capítulo será reservado para a realização de uma abordagem contextual de institutos jurídicos importantes no âmbito laboral para o estudo do tema, destacando-se os princípios oriundos do direito material do trabalho e do direito processual do trabalho.

No terceiro capítulo será estudado a responsabilidade civil e seu tratamento no ordenamento jurídico brasileiro, esmiuçando-se as modalidades de responsabilidade

civil presentes na relação de trabalho. No quarto capítulo, será abordado a tramitação da reforma trabalhista na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, assim como as justificativas para a aprovação da Lei 13.467/2017.

No quinto capítulo será examinado a literalidade do novel artigo 223-B da Consolidação das Leis do Trabalho, analisando-se os termos do dispositivo legal de maneira a entender o que está positivado no artigo 223-B da Reforma Trabalhista. No sexto capítulo há a conclusão do presente trabalho de conclusão de curso, o qual objetiva demonstrar o equívoco do legislador infraconstitucional em tentar limitar a legitimidade para o ajuizamento da ação pleiteando danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho, restringindo-a apenas ao empregado ou empregador vítimas do dano e deixando de lado o dano em ricochete e o dano moral coletivo.

2 NOÇÕES PRELIMINARES DE DIREITO DO TRABALHO E DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

O direito do trabalho é um dos ramos da ciência jurídica e como tal possui características específicas, sendo responsável por regular determinados tipos de relações jurídicas entre sujeitos de direito, podendo ser definido como o campo da regulação jurídica do capitalismo no ordenamento jurídico, e no Brasil possui como principal meio para tal mister a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, havendo, ainda, normas que regulam o trabalho na Constituição Federal, Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil e leis esparsas. Martinez¹ considera o direito do trabalho como o conjunto de princípios e regras que regulam a prestação do trabalho subordinado, e excepcionalmente do trabalho autônomo, no âmbito das relações laborais individuais ou coletivas do trabalho, bem como as consequências jurídicas delas emergentes. É importante mencionar que nessa atuação do direito laboral, destacam-se as seguintes características: intervencionismo, protecionismo, reformismo social, coletivismo, expansionismo, cosmopolitismo e pluralismo das fontes. Nessa linha, é possível afirmar que o direito do trabalho pode ser dividido em direito do trabalho individual e direito do trabalho coletivo, possuindo princípios e regramentos próprios.

Como ramo especial do direito, a ciência laboral possui natureza própria, ora de natureza de direito público, ora de direito particular, prevalecendo a primeira espécie, uma vez que o Estado intervém de maneira direta e indireta, seja regulando, seja fiscalizando a aplicação das normas, como é o caso das atribuições da Superintendência Regional do Trabalho. Ao tratar sobre a função desse campo do direito, Martinez² aponta que é possível dizer que esse ramo do direito tem a função essencial de regular a autonomia da vontade de modo a estabelecer padrões mínimos e a promover a melhoria da condição social da classe trabalhadora. Destarte, o direito do trabalho é o responsável por regular a exploração da força de trabalho humana através de seus institutos jurídicos, objetivando uma função social, que é a de garantir

¹ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 67.

² MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 72.

a melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais, conforme artigo 7º, caput, da Constituição Federal de 1988 do Brasil.

Apesar de possuir incontestável autonomia, o direito do trabalho não pode ser analisado como uma disciplina jurídica isolada ou totalmente desvinculada das outras, uma vez que a interdependência entre os diversos campos do saber é uma regra na ciência do direito. A própria Consolidação das Leis do Trabalho permite tal questão, conforme a previsão estabelecida no seu artigo 8º: “as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.”

No tocante à relação do direito do trabalho com o direito constitucional, destaca-se que a Constituição é o alicerce de todo ordenamento jurídico, não sendo possível existir ramo do ordenamento jurídico brasileiro sem vinculação com a carta política de 1988, cabendo mencionar que a Constituição Cidadã reconheceu o valor social do trabalho como fundamento da República Brasileira em seu artigo 1º, inciso IV. A carta política brasileira também ofereceu uma importante proteção aos direitos sociais no seu artigo 6º, assim como estabeleceu um conjunto de direitos mínimos conferidos aos trabalhadores urbanos, rurais e domésticos no seu artigo 7º para melhoria de sua condição social.

2.1 DIREITO DO TRABALHO E SUA PRINCIPIOLOGIA BÁSICA

Todo sistema normativo é composto por um conjunto próprio de regras e princípios, e no direito do trabalho não é diferente, destacando-se o espaço central que ocupam seus princípios, tendo em vista a lógica protecionista de tal ramo do direito decorrente de sua própria formação histórica, intimamente ligada a luta de classes e a posição dos sujeitos na relação jurídica trabalhista, marcada pela desigualdade. Pode-se listar através da lógica protecionista no direito laboral, entre as espécies de princípios do direito material do trabalho, o princípio da proteção, o princípio da indisponibilidade de direitos e o princípio da primazia da realidade.

O princípio da proteção no direito material do trabalho busca proteger o sujeito em posição mais fraca na relação jurídica trabalhista, no caso, o trabalhador, que é hipossuficiente em tal relação, uma vez que não é o dono dos meios de produção. Ao referir-se a tal assunto, Martinez³ destaca que nos casos em que é evidente a dessemelhança de forças ou de oportunidades entre os sujeitos das relações contratuais, cabe ao Estado criar mecanismos de proteção aos vulneráveis, sob pena de compactuar com a exploração demasiada do mais forte sobre o mais fraco. Sustenta, ainda, que as limitações ao exercício da autonomia da vontade constituíram as medidas pioneiras na busca do equilíbrio contratual entre os sujeitos desiguais, e tais soluções tornaram-se evidentes a partir do século XIX por causa das lutas das classes, tendo em vista que na relação de trabalho, essencial ao desenvolvimento da sociedade capitalista, não era possível identificar no polo operário qualquer vestígio de liberdade contratual na relação individual de trabalho. Portanto, o princípio da proteção veio para equilibrar as relações materialmente desiguais entre o dono dos meios de produção e o trabalhador.

Quanto ao princípio da indisponibilidade de direitos, o mesmo pode ser definido como a proibição ao trabalhador em renunciar ou transacionar determinados direitos trabalhistas, sendo nulo qualquer ato jurídico praticado no sentido de atingir esses direitos mínimos. Tal princípio busca proteger o trabalhador dos ditames do capitalismo e das tentações do capital, seja por tornar o direito indisponível/irrenunciável para seu próprio titular, seja por proibir o empregador de praticar qualquer ato na busca de transacionar direitos trabalhistas com seus funcionários. Nesse sentido, é importante mencionar que há disposição legal materializando o princípio da indisponibilidade de direitos em algumas normas jurídicas da própria Consolidação das Leis do Trabalho, destacando-se o artigo 9º do diploma laboral, o qual dispõe o seguinte: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Portanto, mesmo que o trabalhador, por vontade própria, transacione direitos que são indisponíveis por força de lei, a transação será nula e terá seus efeitos declarados nulos.

O princípio da primazia da realidade ou princípio da realidade dos fatos fundamenta-se no fato de que no âmbito do Direito do Trabalho a realidade prevalece

³ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 108.

sobre cláusulas contratuais ou documentos, ou seja, ainda que uma das partes na relação jurídica trabalhista apresente documentos em contrário ao que aconteceu na realidade, prevalecerá o que aconteceu, não estando o juízo preso aos documentos apresentados, mas sim à realidade dos fatos. Esse princípio prioriza a verdade real dos fatos, e não a verdade documental ou apresentada por uma parte, e quando a verdade real é mascarada por uma das partes aplica-se o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, tornando-se nulos de pleno direito todos os atos que violam o princípio da primazia da realidade e a legislação trabalhista. Destarte, o princípio da realidade dos fatos é um poderoso instrumento para o encontro da verdade real em uma situação litigiosa.

2.2 CONTRATO DE TRABALHO

O contrato individual de trabalho de acordo com o artigo 442 da CLT é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego, estando também previsto no artigo 443, o qual prevê que tal contrato poderá ser acordado tácita ou expressamente, de maneira verbal ou escrita, por prazo determinado ou indeterminado, ou até mesmo para prestação de trabalho intermitente. O contrato laboral pode ser visto como uma fonte de obrigação, e a partir dessa afirmação é necessário examinar os elementos dessa relação jurídica obrigacional, entendendo relação jurídica como qualquer relação da vida social capaz de produzir efeitos no mundo jurídico e regulada pelo Direito. Nesse sentido, é possível concluir que a relação de emprego é uma relação jurídica que existe entre o empregador e o empregado, na qual o primeiro detém o direito subjetivo de exigir o dever de trabalhar do segundo, enquanto que o empregado fica submetido ao dever de laborar, tudo de acordo com os limites previstos no ordenamento jurídico, não existindo direito ou dever ilimitado. Trata-se, ainda, de uma relação jurídica complexa, tendo em vista que o empregado é ao mesmo tempo devedor do trabalho pactuado e credor do salário, sendo o empregador, concomitantemente, credor do trabalho e devedor do salário.

A definição de empregado encontra-se prevista legalmente no artigo 3º da

Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe o seguinte: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Ao abordar o tema, Martinez⁴ sustenta que no âmbito do contrato de emprego, o empregado é o sujeito prestador do trabalho, sendo aquele que pessoalmente e sem o auxílio de terceiros despende, em caráter não eventual e sob direção alheia, sua força laboral em troca de salário, e por não exercer atividade por conta própria não assume os riscos na atividade que realiza. Portanto, para ser empregado de acordo com a definição retromencionada, devem estar presentes na relação jurídica um conjunto de características específicas, a saber, pessoalidade, não eventualidade, não assunção dos riscos, subordinação e onerosidade.

Já o conceito de empregador está previsto no artigo 2º da CLT, o qual positiva que: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. De acordo com Martinez⁵, no contexto do contrato de trabalho, o empregador é o sujeito que concede a oportunidade de trabalho, podendo ser pessoa física, pessoa jurídica (entes políticos, associações, sociedades, fundações, organizações religiosas, partidos políticos), ou até mesmo ente despersonalizado que de maneira excepcional é autorizado a contratar, como é o caso dos condomínios, massa falida, espólio e família. Sendo assim, o empregador sempre assumirá os riscos da atividade desenvolvida e orientará a maneira de executar as tarefas realizadas por seus funcionários, e como contrapartida pela execução de tais tarefas arcará com a retribuição pecuniária denominada salário.

A partir da conceituação retromencionada de contrato de trabalho, é possível extrair como elementos da relação jurídico-laboral os sujeitos e o objeto presentes. Dallegre Neto⁶, ao manifestar-se sobre o assunto, aponta que em relação aos sujeitos provenientes do vínculo jurídico trabalhista, o empregador é o credor da mão de obra que contratou e devedor da respectiva remuneração do serviço, ao passo que

⁴ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 197.

⁵ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 247.

⁶ DALLEGRE NETO, José Afonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 39.

o empregado é o devedor do trabalho e credor do salário equivalente à prestação pessoal do serviço. Sustenta, ainda, o referido autor, o fato de que não se pode ver o contrato de trabalho como um simples contrato de compra e venda, no qual o trabalhador vende a energia despendida na execução do seu labor em troca de uma contraprestação, o salário. O contrato de trabalho possui como objeto uma prestação de fazer e não a venda do trabalho como coisa, extraindo-se a partir dessa perspectiva, que o empregado deve ser visto não apenas como um sujeito abstrato de direito de uma cadeia produtiva de determinado empregador, mas como gente de carne e osso, cidadão com direitos fundamentais e titular de uma gama de direitos da personalidade previstos no ordenamento jurídico.

O contrato laboral possui como objeto a obrigação de fazer do empregado, Dallegrave Neto⁷ ao abordar o assunto, identifica que no contrato de trabalho, um pacto que é bilateral e comutativo, a prestação de fazer do empregado (trabalhar) equivale à contraprestação de dar do empregador (remuneração). A obrigação do empregado pode ainda ser considerada como de meio, que são aquelas consistentes em uma atividade na qual o devedor é obrigado a praticá-la com diligência, porém, sem estar vinculado a um resultado, o que é o caso da obrigação de trabalhar, uma vez que a mesma é concretizada com a atividade em si, correndo por conta exclusiva do empregador o risco do negócio, conforme é possível depreender da dicção legal do caput do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho. Já a obrigação patronal em remunerar o serviço do empregado pode ser considerada de resultado, e só será cumprida com o pagamento, não sendo aceito qualquer tentativa de isenção ou justificativa de inadimplência, destacando-se que de acordo com o artigo 449 do diploma laboral até mesmo em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa os créditos trabalhistas subsistirão.

Há ainda os deveres negociais dos que celebram o contrato de trabalho, e que Segundo Dallegrave Neto⁸ são divididos em três categorias: a) obrigações principais; b) obrigações secundárias e c) deveres anexos de comportamento. O citado autor considera que na seara do contrato de trabalho, as obrigações principais são as de

⁷ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 44.

⁸ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 46.

trabalhar e remunerar, ao passo que as obrigações secundárias são aquelas aplicadas ao normal e perfeito cumprimento da execução das principais ou equivalentes, sendo os deveres anexos de comportamento os referentes às condutas dos contratantes, e que impõem o dever geral de agir conforme a boa-fé objetiva, o qual possui como valores subjacentes a honestidade, a lealdade, a proteção, a informação e a fidelidade. Logo, os sujeitos pactuantes do contrato de trabalho devem pautar seus atos de acordo com a boa-fé objetiva, sob pena de responsabilidade.

O contrato de trabalho não pode ser realizado sem que sejam observadas as disposições legais e as características específicas do Direito do Trabalho, sob pena de ser declarado nulo com base no artigo 9º no diploma celetista. Dallegrave Neto⁹ aponta que é necessário observar que o contrato de trabalho, diante das suas características, provoca uma verdadeira profusão de danos, os quais devem ser analisados sob o enfoque da teoria civilista da responsabilidade civil, efetuadas as devidas adaptações principiológicas do Direito Laboral e os valores supremos abrigados na Constituição da República do Brasil.

É possível considerar, ainda, o contrato de trabalho com uma espécie de negócio jurídico, em que pese suas peculiaridades, uma vez que é decorrente do acordo de vontade entre as partes. Manifestando-se sobre o assunto, Dallegrave Neto¹⁰ argumenta que é possível dizer que o contrato de trabalho é uma relação jurídica complexa, dinâmica e solidária, porém, é também uma espécie de negócio jurídico bilateral, não em sua acepção liberal, até porque a vontade do hipossuficiente sofre violenta mitigação pelo contrato do tipo dirigido e de adesão, mas negócio jurídico em sua concepção solidarista, na qual é reconhecido o sujeito de direito não como sujeito abstrato e virtual, mas como pessoa real e economicamente desigual, que merece a tutela jurídica tendo em vista a desigualdade presente na relação trabalhista.

⁹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 59.

¹⁰ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 64.

2.3 A LIMITAÇÃO DO PODER EMPREGATÍCIO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

O ordenamento jurídico brasileiro confere ao empregador o poder empregatício, em suas mais variadas formas, destacando-se que esse poder em face do empregado não é ilimitado, encontrando limites no próprio ordenamento jurídico, expressamente e implicitamente. Ainda nessa mesma linha de considerações, Martinez¹¹ identifica a existência do direito de resistência do operário (*ius resistentiae*), e que o poder patronal não é ilimitado, uma vez que encontra no direito de resistência do operário um contraponto, que é caracterizado pela desobediência legitimada em nome da proteção de bens jurídicos que possuem mais importância que o emprego em si, como é o caso do direito à vida, à segurança, à incolumidade física, à honra, à intimidade, à vida privada. Portanto, o direito de resistência do trabalhador terá início quando o poder do empregador tiver ultrapassado seus limites, devendo-se considerar que a atuação patronal encontrará os seus limites na própria legislação ou na proporcionalidade.

De acordo com Delgado¹² o Direito do Trabalho desde o seu início colocou-se como grande contraponto às prerrogativas do poder do empregador, e através de suas regras, princípios e institutos conseguiu consolidar nos últimos cento e cinquenta anos no Ocidente uma significativa barreira, ou no mínimo uma atenuação, ao exercício do poder empregatício, que antes era incontestável no mundo laboral. Afirma, ainda, o referido autor, que no Brasil, com a Constituição Cidadã, essa barreira ou atenuação do poder empregatício, emergiu com grande vigor ao promover a aplicação dos direitos da personalidade ao ser humano que vive do trabalho.

A Constituição da República de 1988 provocou uma série de mudanças e aperfeiçoamentos institucionais e jurídicos no Brasil, e na seara trabalhista umas das mais importantes alterações foi a aplicação dos direitos da personalidade no contexto do contrato de trabalho. Manifestando-se sobre esse assunto, Delgado¹³ aponta que os direitos da personalidade são imantados de tutela jurídica significativa, dotados de

¹¹ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 531.

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 756.

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 756.

potência e efetividade, não apenas por serem derivados de maneira direta da Carta Política de 1988, mas também por serem um importante meio de realização do princípio da dignidade da pessoa humana, assim como do próprio Estado Democrático de Direito, ambos afirmados pelo texto constitucional. Nesse sentido, os direitos da personalidade do trabalhador estabelecem um claro contraponto ao poder empregatício, seja qual for a dimensão, poder normativo, diretivo, fiscalizatório e poder disciplinar.

Com as mudanças provocadas pela Carta Política de 88 surgiu a necessidade de harmonização dos direitos da personalidade aplicáveis ao trabalhador com o poder empregatício. Ao abordar o tema, Delgado¹⁴ argumenta que a solução para harmonização dessas dimensões jurídicas contrapostas faz-se através da atenuação, racionalização e civilização do poder empregatício, o qual tem que passar por uma harmonização com a relevância dos princípios, regras e institutos constitucionais que garantem a proteção aos direitos de personalidade do ser humano que participa da relação de emprego como trabalhador. E essa racionalização e atenuação do poder do empregador nas dimensões diretiva, normativa, fiscalizatória e disciplinar, não impede ou diminui o bom funcionamento da livre iniciativa, que também é assegurada pela Constituição de República de 1988, apenas faz com que a propriedade dos meios de produção pelo empregador seja efetivamente subordinada à sua função social, conforme artigo 5º, XXIII, da Carta Política de 1988. Destarte, a citada racionalização e atenuação do poder empregatício coloca a livre iniciativa como valor social ao lado do valor social do trabalho, e não acima dele, como definitivamente quer o texto constitucional em seu artigo 1º, IV.

2.4 O DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO CIVIL

O Direito do Trabalho e o Direito Civil são ramos do direito que possuem características específicas, porém, atualmente, é possível ver aspectos do ramo civilista nas relações de trabalho, através de uma patrimonialização do direito laboral.

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 757.

Segundo Dallegrave Neto¹⁵ não há dúvida de que hodiernamente se verifica uma reaproximação do Direito Trabalhista e do Direito Civilista, ramo jurídico do qual o direito do trabalho rompeu no início do século passado, quando conquistou sua emancipação e autonomia científica. De acordo com o referido autor, resta a indagação de qual seria o tipo de direito civil dessa aproximação, se seria da primeira fase da autonomia da vontade, de concepção liberal, individual e voluntarista, ou se seria a do atual solidarismo constitucional, que a partir da Constituição de 88 conseguiu publicizar o direito civil através de seus valores sociais, especialmente, através da valorização do trabalho (art.170), do trabalhador (art. 7º) e de sua dignidade humana.

Dallegrave Neto¹⁶ comenta que é necessário indagar se a atual conjuntura econômica, política e social do mundo, principalmente a brasileira, aponta para a necessidade de retorno à autonomia privada ou persiste a necessidade de tutela ao signatário hipossuficiente. Outra questão levantada pelo renomado autor é o fato de que é necessário se questionar se o movimento de flexibilização dos direitos trabalhistas iniciados na Europa (Alemanha em 2003, Portugal em 2012, Espanha em 2012 e França em 2016) deve ter aplicação com a mesma intensidade nos países da América Latina. No mesmo sentido, outro ponto levantado por Dallegrave Neto¹⁷ é o fato de que em todos os quatro casos citados os índices de redução do desemprego ficaram aquém do esperado, o que segundo ele reforça o argumento de que a redução de desempregados é combatida com o aquecimento da economia e não com flexibilização da legislação trabalhista, que precariza o trabalho e reduz o exército de consumidores, contribuindo para o aumento da estagnação macroeconômica.

Não é possível desconsiderar que o direito do trabalho tem como uma de suas finalidades a garantia dos direitos sociais do trabalhador que vende sua força de trabalho ao mercado, regulando, desse modo, o sistema capitalista e impondo responsabilidade social à livre concorrência do mercado. Dallegrave Neto¹⁸ aponta que a premissa neoliberal capitalista sempre foi clara e incisiva ao pregar que o Estado

¹⁵ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 66.

¹⁶ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 66.

¹⁷ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 67.

¹⁸ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 68.

não regula lucro, mas sim regula o mercado em casos excepcionais e com o intuito de favorecer o próprio capital, identificando como exemplo de tal premissa quando os bancos americanos passaram a oferecer empréstimos de forma insensata, ocasionando uma crise generalizada e globalizada, na qual as empresas envolvidas tiveram que pedir auxílio do Estado. Segundo o referido autor, a partir desse exemplo é possível perceber que o dogma neoliberal sucumbiu e deu início a um novo paradigma, no qual o Estado deve intervir na economia a partir de regras mais claras de responsabilidade social, e no caso brasileiro, aplicando o artigo 170 da Carta Constitucional de 1988 em sua plenitude, assim como o atual solidarismo constitucional, que a partir da Constituição de 88 publicizou o direito civil através de seus valores sociais, especialmente, através da valorização do trabalho (art.170), do trabalhador (art. 7º) e de sua dignidade humana.

2.5 TIPOS DE PARCELAS NO DIREITO TRABALHISTA

Importante questão no direito do trabalho é em relação aos tipos de parcelas provenientes da relação trabalhista, sendo importante destacar que no âmbito trabalhista há certos tipos de parcelas que possuem natureza não remuneratória. Ao referir-se a tal assunto, Martinez¹⁹ identifica como de natureza não salarial toda verba que não tem o propósito de retribuir o trabalho, mas sim de indenizar os prejuízos causados pelo empregador, ressarcir gastos com a execução do labor, atuar como penalidade ou até mesmo estar prevista em alguma das verbas que a legislação trabalhista resolveu intitular como de natureza não remuneratória. Desse modo, de acordo com o citado autor, essas parcelas podem ser categorizadas em quatro grupos diferentes, a saber, indenizações, penalidades, ressarcimentos e não salariais por força de lei.

As indenizações podem, ainda, ser divididas em indenizações reparatórias e

¹⁹ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 487.

indenizações compensatórias. Martinez²⁰ define como indenizações reparatórias aquelas que objetivam o restabelecimento do *status quo ante*, e cita como exemplo dessa indenização no direito do trabalho quando o empregador conserta ou repõe equipamentos que são de propriedade dos funcionários e que tenham sido danificados ou destruídos durante a execução do trabalho. Já as indenizações compensatórias são aquelas que objetivam o oferecimento de uma contraprestação nos casos em que não é possível ou viável uma reparação, destacando-se como um exemplo dessa espécie de indenização a prevista nos termos do artigo 7º da Constituição Federal, o qual disciplina os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, e que prevê em seu inciso primeiro: “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. São exemplos também de indenização compensatória os valores pagos a título de férias indenizadas e o respectivo adicional constitucional, assim como o valor correspondente ao aviso prévio não concedido em tempo de serviço, também chamado de aviso prévio indenizado.

De acordo com as lições de Martinez²¹, a penalidade, ao contrário da indenização, não tem como objetivo a restituição do estado anterior das coisas ou a compensação de algo que não pode ser restituído ao estado anterior. Esse instituto jurídico tem como razão precípua a de sancionar o sujeito violador de uma norma jurídica ou cláusula contratual, para que a infração não seja cometida novamente, destacando-se que o exemplo mais claro de penalidade é a multa prevista no §8º do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, que é decorrente do atraso do empregador no pagamento de parcelas existentes no instrumento de rescisão do contrato de trabalho do empregado. O citado autor, ainda, sustenta que a indenização consiste no ressarcimento de algo que o empregado gastou em razão do empregador, e como exemplo dessa verba de natureza não remuneratória pode-se citar a ajuda de custo e as diárias de viagem. Há, ainda, as parcelas não salariais por força de lei, e nesses casos apenas é necessário que a lei preveja que tal parcela não possui natureza de salário, podendo-se citar como exemplo o salário-família e a participação

²⁰ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 488.

²¹ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 489.

nos lucros e resultados da empresa.

2.6 LINHAS BÁSICAS DO PROCESSO DO TRABALHO

Atualmente, vivemos em um Estado Democrático de Direito que passa por uma profunda crise em sua capacidade de formular e implementar políticas públicas, o que compromete o seu poder de garantir os direitos sociais. No Brasil, esse Estado Constitucional possui os seus objetivos fundamentais enumerados nos quatro incisos do artigo 3º da Carta Constitucional de 1988, que dispõem o seguinte: “I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Portanto, da leitura e interpretação desses incisos é possível afirmar que os objetivos fundamentais do Brasil estão intimamente ligados ao bem-estar e desenvolvimento social da população.

O Estado Democrático de Direito deve garantir os direitos humanos e os direitos fundamentais, e de acordo com Leite²² aí a importância do Poder Judiciário e do Processo para promover a defesa dos direitos fundamentais e a inclusão social, destacando-se, especialmente, o controle judicial de políticas públicas. Destarte, a jurisdição passa a ser a gênese do sistema do Estado Constitucional, caracterizada pelo amplo acesso individual e coletivo à justiça, positivado na própria Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso XXXV, o qual dispõe o seguinte: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Em função disso, o Judiciário torna-se um Poder com grande destaque nos tempos hodiernos, devendo-se considerar que a principal batalha da população brasileira hoje não é pela criação de leis, mas sim pela manutenção de direitos conquistados em razão de árduas lutas travadas pelo povo.

O Processo no Estado Democrático de Direito emerge com o escopo de dar

²² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 52.

efetividade no acesso ao Poder Judiciário. Ao comentar sobre essa questão, Leite²³ afirma que, em suma, no Estado Pós-moderno, o processo pode ser conceituado como o direito constitucional aplicado, ao passo que o acesso à justiça no ordenamento jurídico se transforma, ao mesmo tempo, em direito humano e em direito fundamental, sendo direito humano por estar previsto em tratados internacionais de direitos humanos e sendo direito fundamental porque está previsto no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição da República de 1988, no capítulo onde está catalogado o conjunto dos direitos e deveres individuais e coletivos. Portanto, o processo é o ponto de interseção entre a ação e a jurisdição, sendo o instrumento para a composição dos litígios que surgem da vida em sociedade.

2.6.1 Princípios Básicos do Direito Processual do Trabalho

Assim como no direito material do trabalho, no direito processual trabalhista existe o princípio da proteção processual. A respeito desse princípio, Leite²⁴ sustenta que por meio dele objetiva-se compensar a desigualdade existente na realidade socioeconômica do patrão e do funcionário, criando uma desigualdade jurídica e processual em sentido contrário. Deve-se destacar que no Estado Democrático de Direito Brasileiro há entre os seus objetivos fundamentais a redução das desigualdades sociais e regionais, de acordo com o artigo 3º, III, da Constituição Federal. Afirma, ainda, o citado autor, que o princípio da proteção processual busca efetivar o direito do trabalho através do processo do trabalho, ramo que serve de instrumento para concretizar o direito material trabalhista, e foi criado para compensar ou reduzir a desigualdade real que existe entre empregado e empregador quando vão litigar no processo laboral.

Há também no direito processual do trabalho o princípio da indisponibilidade, sobre o qual Leite²⁵ nota que constitui adaptação do princípio da indisponibilidade ou

²³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 53.

²⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 100.

²⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 108.

irrenunciabilidade do direito material do trabalho na seara no direito processual trabalhista, o que é justificado pela considerável quantidade de normas jurídicas de ordem pública do direito material laboral nesse sentido, implicando a existência de um interesse social que ultrapassa a vontade das partes processuais na lide trabalhista, objetivando a efetivação dos direitos sociais indisponíveis dos trabalhadores. Segundo o referido autor, as normas de direito processual de qualquer ramo, são, via de regra, de natureza absoluta e de ordem pública, mas no campo do direito processual do trabalho a indisponibilidade do direito processual laboral assume salutar importância, uma vez que é necessário considerar a inferioridade econômica e técnica do trabalhador, o sujeito hipossuficiente da relação jurídica trabalhista e em eventual lide trabalhista.

2.6.2 Jurisdição e Pressupostos Processuais da Ação Trabalhista

A Jurisdição no atual Estado Democrático de Direito pode ser definida como o poder do Estado de dizer o direito. Leite²⁶ entende que a jurisdição é o poder-função-atividade do Estado, afirmando que é poder porque é decorrente da potestade do Estado e é exercida de forma definitiva sobre as partes em conflito; que é função porque cumpre a finalidade de aplicar a ordem jurídica colocada em evidência em uma lide; e que é atividade ao passo que consiste em um conjunto de atos e manifestações externas e sequenciadas que resultam em uma declaração do direito e concretização de obrigação presentes em um título. Nesse passo, a jurisdição também pode ser considerada um serviço público essencial que é prestada através do processo pelos órgãos que integram o Poder Judiciário com a observância dos princípios da moralidade, impessoalidade, legalidade, publicidade e eficiência conforme o artigo 37 do texto constitucional.

Uma das principais características da jurisdição é a inércia, sendo necessário que o sujeito que possui interesse provoque a jurisdição através do seu direito de ação, exigindo do Estado o exercício da sua atividade jurisdicional, ou seja, para que

²⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 181.

Estado decida o conflito de interesses deduzidos em juízo e preste a tutela jurisdicional. De acordo com Leite²⁷, a ação constitui um direito individual ou metaindividual que é constitucionalmente assegurado à pessoa física ou à pessoa jurídica, assim como a alguns entes despersonalizados com capacidade processual para invocar a tutela jurisdicional do Estado. Destaque-se que o direito de ação não é absoluto, uma vez que a própria lei impõe a observância de alguns requisitos para que seja exercido, assim, para que a ação exista de maneira válida é necessário que possua os elementos impostos pela lei, a saber, as partes, a causa de pedir e o pedido. As partes são as pessoas ou os entes que se dizem titulares dos direitos ou interesses materiais deduzidos em juízo, sendo os elementos subjetivos da ação e figurando no polo ativo ou passivo da lide. Já a causa de pedir é a exposição dos motivos fáticos e jurídicos que embasam o pleito da tutela jurisdicional. O terceiro e último elemento da ação é o pedido, sendo o elemento objetivo da ação e o determinante do objeto postulado em juízo.

Outra importante questão é a das condições da ação ou dos pressupostos processuais para a admissibilidade da ação, que serão verificados pelo juízo ao receber a inicial e determinarão qual será o tipo de pronunciamento judicial, ou seja, de mérito ou não, e que tiveram grandes mudanças com o Código de Processo Civil de 2015, como por exemplo a exclusão da possibilidade jurídica do pedido como requisito processual para a admissibilidade da ação. Destaque-se que a Consolidação das Leis do Trabalho não trata sobre o tema, mas estabelece em seu artigo 769 o seguinte: “nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.” Como o diploma laboral não trata sobre o assunto, os pressupostos processuais para que a petição inicial trabalhista seja admitida são os previstos no artigo 17 do Código de Processo Civil, o qual dispõe seguinte: “para postular em juízo é necessário ter interesse e legitimidade”. Portanto, são dois os pressupostos processuais para que a ação seja recebida pelo juízo, a legitimidade das partes e o interesse de agir ou interesse processual. Ao faltar o requisito da legitimidade da parte na ação o juiz deve indeferir a petição inicial, conforme artigo 330, II, do Código de Processo Civil ou extinguir o processo sem resolução de mérito, de acordo com o que

²⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 276.

está positivado no artigo 485, VI, do Código Processual Civilista. Se houver ausência do pressuposto processual do interesse processual as consequências são as mesmas da falta da legitimidade da parte, a saber, o indeferimento da petição inicial ou a extinção do processo sem resolução do mérito, conforme artigo 330, II e 485, VI, respectivamente, ambos do Código de Processo Civil.

A legitimidade das partes ou legitimidade *ad causam* pode ser definida como a titularidade ativa ou passiva da ação, ou em outras palavras, a pertinência para a parte figurar como autor ou réu em determinado processo judicial. Manifestando-se sobre o assunto, Leite²⁸ defende que a legitimidade *ad causam* pode ser dividida em legitimidade ordinária e legitimidade extraordinária. Os legitimados ordinários são os próprios titulares dos interesses em conflito, atuando em nome próprio para defender direito próprio, implicando uma coincidência entre a titularidade do direito material e a legitimidade para ser parte. Já no caso da legitimidade extraordinária, sustenta o referido autor não há uma coincidência entre a titularidade do direito material e a legitimidade da parte, acontecendo de pessoas ou entes, em situações específicas e desde que haja autorização legal, possam figurar no processo em nome próprio ao defender direito alheio, portanto, esse tipo de legitimidade acontece quando aquele que possui legitimidade para estar no processo não é o mesmo que se diz titular do direito material objeto do processo. Ao tratar sobre o tema, o artigo 18 do Código de Processo Civil disciplina o seguinte: “ninguém poderá pleitear direito alheio em nome próprio, salvo quando autorizado pelo ordenamento jurídico”.

O interesse processual é o segundo pressuposto processual que deve existir para que a ação seja admitida pelo juízo. Ao abordar o assunto, Leite²⁹ sustenta que o interesse processual emerge do trinômio necessidade-utilidade- adequação. Nesse sentido, para que a ação tenha seu mérito analisado, deve ser ajuizada quando tiver necessidade da intervenção do Estado-juiz para tutelar o direito alegado e reivindicado pelo autor. No tocante à utilidade, deve ser útil para remediar ou prevenir a lesão do alegado direito pelo demandante, assim como deve a ação ser adequada para propiciar um resultado proveitoso ao autor.

²⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 392.

²⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 402.

Há no direito trabalhista a capacidade postulatória ou *jus postulandi* como é conhecida, podendo ser conceituada como a autorização que é reconhecida a alguém pelo ordenamento jurídico para que pratique atos processuais. No campo do processo civil, salvo algumas exceções que estão previstas em lei, a capacidade postulatória é exercida apenas pelos advogados. Já no campo do processo do trabalho, o *jus postulandi* é uma faculdade dos empregados e empregadores, estando previsto no artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual assevera: “os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final”. Portanto, podem os sujeitos da relação de jurídico-trabalhista postularem diretamente ao juízo, sem ser necessário que possuam advogados representando-os, destacando-se que o *jus postulandi* das partes limita-se às Varas de Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, conforme súmula 425 do Tribunal Superior do Trabalho.

2.7 A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E OS DANOS MORAIS

A competência da justiça do trabalho está prevista no artigo 114 da Constituição Federal, que com advento da Emenda Constitucional número 45 de 2004 teve a competência bastante ampliada, uma vez que passou a processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, e não mais apenas as ações oriundas da relação de emprego. No tocante aos danos morais oriundos da relação laboral, o inciso VI do artigo 114 da Constituição Federal prevê expressamente que a Justiça do Trabalho é competente para julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho. De acordo com Leite³⁰, antes da promulgação de Carta Política de 1988 o entendimento doutrinário e jurisprudencial que prevalecia era o de que a Justiça do Trabalho não possuía competência material para processar e julgar as ações tipicamente indenizatórias, e que o Supremo Tribunal Federal após o julgamento que apreciou o conflito de competência entre a Justiça Comum e a Justiça

³⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 223.

do Trabalho (CJ n.º 6.959.6, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, j. 23-5-1990, DJU 22-2-1991, p. 1.2590) deixou assentado, antes mesmo da Emenda Constitucional nº 45/2004 que a competência para o julgamento e a apreciação da ação indenizatória por dano moral oriunda de relação de emprego era da Justiça Laboral.

Ao comentar a ampliação da competência justiça do trabalho com Emenda Constitucional nº 45/2004, Dallegrave Neto³¹ afirma que a alteração ratificou a conclusão de que todos os danos pré e pós-contratuais estão abrangidos na competência material da Justiça Laboral, não mais se limitando essa competência às ações reparatórias entre trabalhador e empregador, mas abrangendo todas as ações postulando dano moral ou material decorrentes da relação trabalhista, como é o caso de dano eventualmente causado ao empregado no momento das negociações preliminares do contrato trabalhista ou após a rescisão contratual de uma relação de trabalho inicial ou finda.

2.8 O TERMO “INDÚSTRIA DO DANO MORAL”

Há hoje no Brasil um grande número de ajuizamento de ações postulando indenização por dano moral, só na Justiça do Trabalho foram ajuizadas 677.597 reclamações trabalhistas demandando a reponsabilidade civil do empregador/indenização por dano moral só no ano de 2016, atrás apenas da quantidade de demandas ajuizadas relativas à rescisão de contrato de trabalho/verbas rescisórias, conforme os assuntos mais demandados no 1º grau (varas) da Justiça em Número, o relatório do Conselho Nacional de Justiça de 2017³².

É notório o grande número de ações postulando reparação por danos morais na justiça do trabalho brasileira. Ao manifestar-se sobre o assunto, Dallegrave Neto³³ questiona se estaria o Brasil caminhando em direção à “indústria do dano moral”, a

³¹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 140.

³² CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em Número. p. 169. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/12/b60a659e5d5cb79337945c1dd137496c.pdf>>. Acesso em 12 de jan. 2018.

³³ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 164.

exemplo do que ocorre nos Estados Unidos, afirmando que é importante indagar qual seria o real significado social do aumento do número de ações trabalhistas que postulam indenização por dano moral. Aponta, ainda, o citado autor, que não é prudente esquecer que a realidade brasileira é completamente distinta da realidade norte-americana, seja porque lá as empresas cumprem integralmente a legislação social, seja porque os valores das indenizações por danos morais são bem elevados devido ao caráter punitivo do agente, através do *punitive damage* e *exemplar damage*, ambos objetivando desestimular a reincidência. Essa realidade é o contrário da cultura brasileira de sonegação e exploração da mão de obra, somada a postura recorrente dos tribunais brasileiros em desconsiderar o dano moral e sustentarem que meros transtornos e dissabores fazem parte da vida cotidiana e não geram reparação por danos morais. Portanto, o grande desafio é distinguir meros transtornos e dissabores de uma violação ao direito de personalidade.

A sociedade mundial passou por importantes mudanças em relação ao acesso à informação e comunicação nas últimas décadas, e no Brasil não é diferente, destacando-se que as transformações ocasionadas pela revolução tecnológica aumentaram exponencialmente a facilidade de busca de informações através da internet e a troca de dados através de novos instrumentos comunicação ou popularização dos mesmos. Não é possível dissociar o grande número de ajuizamento de ações trabalhistas postulando reponsabilidade civil do empregador/indenização por dano moral das mudanças que ocorreram nas últimas décadas do maior acesso à informação e educação do brasileiro, assim como da facilidade em trocar informações através das novas ferramentas de comunicação provenientes da revolução tecnológica. Destarte, é possível dizer que o brasileiro está mais consciente da existência de seus direitos, principalmente dos direitos da personalidade, e que o aumento no número de demandas judiciais trabalhistas pleiteando a reparação/compensação por danos extrapatrimoniais é decorrente do maior acesso à informação pelo povo brasileiro, o que é um fenômeno mundial, tendo em vista a popularização dos dispositivos tecnológicos que facilitam a comunicação entre as pessoas e que também são usados para a maior propagação de conhecimento ou informação.

3 LINHAS BÁSICAS SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O tema responsabilidade civil é de grande importância e atualidade para o estudioso e profissional do direito, tendo em vista que se dirige ao estudo da identificação do responsável pela restauração do equilíbrio moral e/ou patrimonial da vítima de uma conduta causadora de dano, seja essa conduta comissiva ou omissiva, ou ainda pela apuração da reponsabilidade preventiva pela simples prática de uma conduta.

A Consolidação das Leis do Trabalho não disciplina o instituto jurídico da responsabilidade civil, cabendo ao Código Civil de 2002 tratar da responsabilidade civil, dedicando um capítulo inteiro sobre o assunto, a saber, o capítulo IX. É no estudo da responsabilidade civil que está a resposta se o prejuízo que uma vítima sofre deve ou não ser reparado por quem causou, seja praticando um ato, seja incorrendo em uma omissão que resulte dano ou ainda sendo responsabilizado preventivamente por uma conduta que não causou dano. O estudo para investigar o responsável civilmente pelas situações retromencionadas é indispensável para saber as consequências decorrentes de uma conduta voluntária, devendo ser levado em consideração, ainda, que o Direito não pode ficar inerte e silente ao tema da reponsabilidade civil, uma vez que esse tema vai ao encontro da justiça, paz social e segurança jurídica.

A responsabilidade civil é um instituto jurídico do direito civil utilizado em diversos ramos do direito, inclusive no direito do trabalho. De acordo com as lições de Gonçalves³⁴, toda atividade que pode acarretar ou acarreta prejuízo traz em seu âmago, como fato social, a incidência do instituto da responsabilidade, e que se destina a restaurar o equilíbrio moral e patrimonial provocado pelo autor do dano. Portanto, é o interesse em restabelecer a harmonia e o equilíbrio violados pelo dano que constitui a fonte geradora da responsabilidade civil, ou seja, o restabelecimento do *statu quo ante*. E como são múltiplas as atividades humanas, inúmeras são as espécies de responsabilidade, abrangendo todos os ramos do direito para se ligar a todos os domínios da vida social.

³⁴ GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro, volume 4: responsabilidade civil. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 19.

Ainda nessa mesma linha de considerações, Diniz³⁵ afirma que a responsabilidade civil pode ser definida como a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda, ou, ainda, de simples imposição legal. Tal definição guarda, em sua estrutura, a ideia de culpa quando se cogita da existência de ilícito (responsabilidade subjetiva), e a do risco, ou seja, da responsabilidade sem culpa (responsabilidade objetiva).

O conceito de responsabilidade civil está intimamente ligado às consequências de uma conduta voluntária, e ao referir-se a esse assunto, Gonçalves³⁶ aponta que a responsabilidade civil tem como um de seus pressupostos a violação do dever jurídico, ou seja, há um dever jurídico originário, cuja violação gera um dever jurídico secundário, que é o dever de indenizar. Afirma, ainda, o referido autor que a responsabilidade civil pode ser definida como um dever jurídico sucessivo que surge para recompor o dano decorrente da violação do dever jurídico originário. Portanto, toda conduta humana que viola um dever jurídico e causa prejuízo a outrem é uma fonte geradora de responsabilidade civil, como é possível verificar na literalidade do artigo 186 do Código Civil Brasileiro, que dispõe o seguinte: “Todo aquele que violar direito e causar dano a outrem comete ato ilícito”, sendo complementado pelo artigo 927 do mesmo diploma, que estabelece o seguinte: “Aquele que, por ato ilícito (artigos 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

O ordenamento jurídico brasileiro adota as teorias subjetiva e objetiva da responsabilidade civil, e a incidência de uma ou de outra espécie de responsabilização civil dependerá de certos aspectos a serem analisados no caso concreto. A respeito disso, Gonçalves³⁷ menciona que a realidade é que se tem procurado fundamentar a responsabilidade na ideia de culpa, porém, o legislador tem fixado casos especiais que independem da noção de culpa. Desse modo, a depender do tipo de responsabilidade a culpa será considerada ou não como elemento da obrigação de reparar o dano. De acordo com o referido autor, o fato é que o direito brasileiro se

³⁵ DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro, volume 7: responsabilidade civil. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 50.

³⁶ GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro, volume 4: responsabilidade civil. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 24.

³⁷ GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro, volume 4: responsabilidade civil. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 29.

manteve fiel à teoria subjetiva nos artigos 186 e 937 no código civil, entretanto, em outros dispositivos e até mesmo leis esparsas, adotaram-se os princípios da responsabilidade objetiva, como no artigo 936 do diploma civilista.

A responsabilidade subjetiva é a regra no código civil brasileiro, e tem como pressuposto necessário para gerar o dano indenizável a prova da culpa do agente, salvo a responsabilidade por culpa presumida do agente. Já a responsabilidade objetiva prescinde totalmente da demonstração de culpa, e é a exceção do código civil brasileiro, estando prevista em alguns dispositivos do referido diploma civilista e em algumas leis esparsas. A teoria que justifica a responsabilidade objetiva é a teoria do risco, a qual defende que se uma pessoa exercer uma atividade que cria dano para terceiros, essa pessoa deve ser obrigada a reparar o dano causado a outrem, independente do elemento culpa para caracterizar a responsabilidade, ou seja, é defendida a ideia que quem exerce uma atividade de risco tem que arcar com o ônus da responsabilidade objetiva.

Uma importante divisão do instituto da responsabilidade civil é a qualificação em responsabilidade civil contratual e responsabilidade extracontratual ou aquiliana. Segundo as lições de Gonçalves³⁸, a responsabilidade civil contratual é a que decorre do contrato firmado entre as partes, mais especificamente da inadimplência das cláusulas do contrato, no descumprimento por uma ou ambas as partes do avençado, e está prevista nos artigos 389 e 395 do Código Civil Brasileiro, enquanto que a responsabilidade civil extracontratual é aquela que não deriva de contrato e sim de infração de um dever legal do agente, estando disciplinada nos artigos 186 a 188 e 927 a 954 do diploma civilista.

Há importantes diferenças entre as responsabilidades civil contratual e a responsabilidade civil extracontratual, Gonçalves³⁹ identifica que a mais significativa distinção entre esses dois tipos de responsabilidade diz respeito ao ônus da prova. Se a responsabilidade for contratual, o credor só está obrigado a demonstrar o descumprimento da obrigação, e o devedor só não será condenado se provar que ocorreu alguma excludente admitida na lei, que são as seguintes: culpa exclusiva da vítima, caso fortuito ou força maior. Já se a responsabilidade for extracontratual, a do

³⁸ GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro, volume 4: responsabilidade civil. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 45.

³⁹ GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro, volume 4: responsabilidade civil. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 46.

artigo 186 do Código Civil, tendo como exemplo um atropelamento, o autor da ação é que fica com o ônus de provar que o fato se deu por culpa do agente (motorista). Logo, a vítima tem maiores chances de conseguir a condenação do agente ao pagamento da indenização se a responsabilidade for do tipo contratual, pois basta comprovar que o contrato não foi cumprido, e em consequência houve o dano, sem ter que provar a culpa.

3.1 OS REQUISITOS PARA CONFIGURAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Importante questão é a dos pressupostos para estar caracterizada a responsabilidade civil, considera-se que tais requisitos são três: 1) Ação; 2) Nexo Causal; 3) Dano. Frise-se que o dano, dos três elementos é o único que não é obrigatório, uma vez que pode ocorrer a responsabilização civil preventiva pela simples prática de uma conduta. Desse modo, é de salutar importância analisar os três elementos separadamente e tecer alguns comentários.

3.1.1 A Ação

A ação, um dos elementos constitutivos para caracterização da responsabilidade civil e fato gerador desse instituto jurídico é definido por Diniz⁴⁰ como o ato humano, comissivo ou omissivo, lícito ou ilícito, voluntário e objetivamente imputável, do próprio agente ou de terceiro, ou o fato de animal ou coisa inanimada, que cause dano a outrem, gerando o dever de satisfazer os direitos lesados. Ainda de acordo com a citada autora, a responsabilidade decorrente de ato ilícito baseia-se na ideia de culpa e a responsabilidade sem culpa funda-se no risco, enquanto que o comportamento comissivo é a prática de um ato que não se deveria efetivar e o omissivo, a não observância de um dever de agir ou da prática de certo ato que deveria realizar-se. No tocante à voluntariedade, o sentido é o de não ser controlável

⁴⁰ DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro, volume 7: responsabilidade civil. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 56.

pelo sujeito a quem se imputa o fato, estando excluídos os atos praticados sob coação absoluta, em estado de inconsciência, sob o efeito de hipnose, delírio febril, ataque epilético, sonambulismo, ou por provocação de fatos invencíveis como tempestades, incêndios desencadeados por raios, naufrágios, inundações, etc. Portanto, a indenização deriva de uma ação ou omissão do lesante que infringe um dever legal, contratual ou social.

3.1.2 O Nexo de Causalidade

O segundo requisito para estar caracterizada a responsabilidade civil é o nexo causal ou também chamado de relação de causalidade, que pode ser definido como o liame entre o fato causador do dano e o dano causado. Conforme as lições de Gonçalves⁴¹, um dos pressupostos da responsabilidade civil é a existência de um nexo causal entre o fato ilícito e o dano produzido, destacando-se que o artigo 186 do Código Civil exige expressamente a presença da relação de causalidade, uma vez que ao atribuir a obrigação de reparar o dano àquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outra pessoa, o nexo causal deve estar caracterizado. Conclui-se que para a ocorrência da responsabilidade civil, deve haver nexo causal entre o fato e o prejuízo ou entre o fato e a conduta que pode causar prejuízo.

Importante questão que envolve a existência ou não da relação de causalidade é a das excludentes de responsabilidade, que acarretam a negação do liame de causalidade entre o ato comissivo ou omissivo do agente e o dano. Ao referir-se a esse assunto, Gonçalves⁴² aponta que há certos fatos que interferem nos acontecimentos ilícitos e rompem o nexo causal, excluindo a responsabilização do agente, e dentre as principais excludentes de responsabilidade que envolvem a negação do liame de causalidade estão: o estado de necessidade, a legítima defesa, a culpa da vítima, o fato de terceiro, o caso fortuito ou força maior e a cláusula de não

⁴¹ GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro, volume 4: responsabilidade civil. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 358.

⁴² GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro, volume 4: responsabilidade civil. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 363.

indenizar.

3.1.3 O Dano

Gagliano e Pamplona Filho⁴³ entendem que é possível conceituar o dano ou prejuízo como a lesão a um interesse jurídico tutelado – patrimonial ou não – causado por ação ou omissão do sujeito infrator. Ainda segundo os referidos autores, outro aspecto é que a partir desse conceito a configuração do prejuízo poderá decorrer da agressão a direitos ou interesses personalíssimos (extrapatrimoniais), a exemplo daqueles representados pelos direitos da personalidade, especialmente o dano moral.

Dano é gênero, e possui como espécies o dano material ou patrimonial e o dano moral, também chamado de extrapatrimonial. Segundo Gagliano e Pamplona Filho⁴⁴, entende-se como dano patrimonial o que atinge o patrimônio (material ou imaterial) da vítima, que pode ser mensurado financeiramente e indenizado, e como exemplo pode-se citar um dano causado ao veículo de alguém. Já o dano extrapatrimonial é o que atinge direitos de conteúdo que não é pecuniário, que consiste na lesão à esfera íntima da vítima, sendo, portando, ligado a valores subjetivos, possui como principal exemplo os direitos da personalidade, a exemplo do direito à vida, integridade física, imagem e honra.

Os direitos da personalidade são inerentes a todas as pessoas físicas, sendo em alguns casos aplicados às pessoas jurídicas, como é o caso do direito à imagem e à honra. Para Diniz⁴⁵, a personalidade não é um direito, de modo que seria errado afirmar que o ser humano tem direito à personalidade, uma vez que, em verdade, a personalidade é que apoia os direitos e deveres que dela irradiam, e que é objeto de direito, assim como é o primeiro bem da pessoa, que lhe pertence como primeira utilidade, para que ela possa ser o que é, para sobreviver e se adaptar às condições do ambiente em que se encontra, servindo-lhe de critério para aferir, adquirir e ordenar

⁴³ GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. Novo curso de direito civil, volume 3: responsabilidade civil. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 82.

⁴⁴ GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. Novo curso de direito civil, volume 3: responsabilidade civil. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 84.

⁴⁵ DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro, volume 7: responsabilidade civil. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 91.

outros bens. Ainda segundo a citada autora, em outras palavras, os direitos da personalidade são direitos comuns da existência porque são simples permissões dadas pela norma jurídica a cada pessoa, de defender um bem que a natureza lhe deu, de maneira primordial e direta.

Outro importante tipo de dano é o dano reflexo ou em ricochete, e que para Gagliano e Pamplona Filho⁴⁶ consiste no prejuízo que atinge reflexamente pessoa próxima, ligada à vítima direta da atuação ilícita. Esse tipo de dano se refere aos sujeitos vitimados, seja por se tratar do titular do interesse violado (a vítima propriamente dita), seja por existir uma relação de dependência com a vítima. Um exemplo clássico de dano reflexo ou em ricochete é o caso de um acidente de veículo ocasionado por um motorista bêbado, no qual a vítima que venha a falecer era pai de uma criança, e essa criança sofrerá a repercussão emocional e econômica de perder seu pai em consequência do evento danoso, ou seja, os danos reflexos da morte de seu pai. É importante mencionar que esse tipo de dano não está limitado ao vínculo familiar, mas à repercussão que o dano sofrido causará na vida de outra pessoa com ligação com a vítima.

O dano ainda pode ser dividido em outros dois tipos, o dano individual e o dano coletivo. O dano individual é a lesão sofrida por um indivíduo, ou seja, apenas a vítima. O dano coletivo é a lesão causada em mais de um indivíduo, de caráter transindividual e pode ser dividido em três espécies: difusos, coletivos (*stricto sensu*) e individuais homogêneos. A definição legal dos três tipos de danos coletivos está prevista no artigo 81 do Código de Defesa do Consumidor brasileiro, Lei 8.078 de 11 de setembro de 1990, sendo tal definição utilizada nos diversos ramos do direito brasileiro.

O artigo 81 do Código de Defesa do Consumidor brasileiro dispõe em seu parágrafo único o seguinte: “a defesa coletiva será exercida quando se tratar:”, e em relação ao direitos e interesses difusos disciplina o seguinte: “I- interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;” Já no tocante aos direitos coletivos assevera o seguinte: “II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;” E em relação ao

⁴⁶ GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. Novo curso de direito civil, volume 3: responsabilidade civil. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 96.

individuais homogêneos estabelece o seguinte: “III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.” Dessarte, a diferença entre o dano individual e o coletivo está na abrangência da lesão.

A constituição federal possui importantes dispositivos que tratam sobre o dano e sua reparação, consagrando entre os Direitos e Garantias Fundamentais no seu artigo 5º, inciso V, o seguinte: “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou a imagem”, e também no inciso 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. ”

O dano moral e o material são indenizáveis e possuem força de direito constitucional, podendo, inclusive, serem cumulados, conforme súmula número 37 do Superior Tribunal de Justiça, que dispõe o seguinte: “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

3.2 A INDENIZAÇÃO DO DANO

O conceito de indenização é a reparação integral do dano causado à vítima, e sobre tal definição Gonçalves⁴⁷ sustenta que indenização significa reparar o dano causado à vítima, integralmente, e se possível, restaurando o *statu quo ante*, ou seja, devolvendo o estado que se encontrava antes da ocorrência do ato ilícito, entretanto, como na imensidão dos casos isso é impossível de se realizar, busca-se uma compensação em forma de pagamento de uma indenização monetária. Desse modo, o dano patrimonial há de abranger aquilo que efetivamente se perdeu e aquilo que se deixou de lucrar, ou seja, o dano emergente e o lucro cessante, enquanto que o dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio, mas causando lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a dignidade, honra, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação.

A reparação pelo dano moral passou por significativas modificações no ordenamento jurídico brasileiro para chegar no seu estágio atual, e foi fonte de

⁴⁷ GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro, volume 4: responsabilidade civil. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 366.

diversas controvérsias na doutrina nacional e estrangeira. Os autores Gagliano e Pamplona Filho⁴⁸ apontam que a reparabilidade moral somente se pacificou com o advento da Constituição Federal de 1988, que trouxe expressamente positivado indenizações por moral em seu artigo 5º, V e X, e que a decisão seguida pelo Código Civil Brasileiro de 2002.

Importante questão é sobre o questionamento da reparabilidade do dano moral, ou seja, a questão da problemática da indenização do dano moral, Diniz⁴⁹, a respeito disso, identifica que são várias as objeções à reparação do dano moral, listando os seguintes argumentos contrários à indenização por danos extrapatrimoniais: 1) Efemeridade do dano moral; 2) Escândalo da discussão em juízo, sobre sentimentos íntimos de afeição e decoro; 3) Incerteza, nos danos morais, de um verdadeiro direito violado e de um dano real; 4) Dificuldade de descobrir-se a existência do dano; 5) Impossibilidade de uma rigorosa avaliação pecuniária do dano moral; 6) Indeterminação do número de lesados; 7) Imoralidade da compensação da dor com o dinheiro; 8) Enriquecimento sem causa; 9) Impossibilidade jurídica de se admitir tal reparação. A referida autora sustenta que ante a inconsistência de tais objeções, resta claro a admissão da ressarcibilidade do dano moral, mesmo quando não tiver repercussão econômica, estando positivado no ordenamento jurídico brasileiro tal reparação.

Outro ponto importante é a indagação sobre a natureza jurídica da reparação do dano moral. Ao manifestar-se sobre esse assunto, Diniz⁵⁰ afirma que reparação do dano moral não possui apenas a natureza penal, tendo em vista que envolve uma satisfação à vítima, mas representa também uma espécie de compensação ante a impossibilidade de se estabelecer perfeita equivalência entre o dano e o ressarcimento, logo, a reparação pecuniária do dano moral é um misto de pena e de satisfação compensatória.

É necessário chamar a atenção para a legitimidade para postular o ressarcimento do dano material e do dano moral, e quem seria o titular ou os titulares

⁴⁸ GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. Novo curso de direito civil, volume 3: responsabilidade civil. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 119.

⁴⁹ DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro, volume 7: responsabilidade civil. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 111.

⁵⁰ DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro, volume 7: responsabilidade civil. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 126.

dessa ação reparatória no direito civil. A respeito disso, Gonçalves⁵¹ identifica que compete à vítima da lesão pessoal ou patrimonial o direito de pleitear a indenização, tendo em vista que é a vítima quem sofre o prejuízo, e igual direito possuem os herdeiros da vítima, conforme o artigo 943 do Código Civil, que estabelece o seguinte: “O direito de exigir a reparação e a obrigação de prestá-la transmitem-se com a herança.” É, ainda, importante ressaltar o caso de morte de um chefe de família, destacando que a esposa e os filhos possuem legitimidade para pleitear a indenização não na condição de herdeiros do falecido, mas sim na condição de vítimas, uma vez que são as pessoas prejudicadas com a perda do esposo e pai, sendo a indenização, nesse caso, proposta em nome próprio. Segundo o citado autor, é necessário destacar que os beneficiários de pensão são apenas aqueles que viviam sob dependência econômica da vítima, e que essa dependência econômica do cônjuge e dos filhos menores geralmente é decidida pelos órgãos julgadores como presumida, enquanto que no caso dos outros familiares tem-se exigido prova da dependência econômica.

Ao referir-se ao assunto da legitimidade para postular o ressarcimento do dano material e do dano moral, Diniz⁵² considera que além do próprio ofendido, poderão reclamar a reparação patrimonial ou moral seus herdeiros (CC, art. 943, 1ª parte), seu cônjuge, os membros de sua família (CC, art. 12, parágrafo único), seus dependentes econômicos e, em certas hipóteses, seu companheiro, desde que a vítima não seja casada e as suas relações não sejam incestuosas. Ainda de acordo com a citada autora, essas pessoas têm direito de propor ação indenizatória, ingressando em juízo em nome próprio ou prosseguindo na ação de indenização movida pelo *de cuius*, que sofreu o gravame antes do óbito, uma vez que com o falecimento do lesado, seus herdeiros têm legitimidade para sucedê-lo na relação processual que ele integrava e para propor ação com esse intuito.

A constituição federal prevê em seu artigo 5º, inciso X, hipóteses meramente exemplificativas de danos morais e no seu inciso V, o direito à reparação por tal dano. Desse modo, em relação à postulação de danos extrapatrimoniais e à questão dos legitimados para ingressarem com a ação de reparação, sustenta Gonçalves⁵³ que

⁵¹ GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro, volume 4: responsabilidade civil. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 369.

⁵² DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro, volume 7: responsabilidade civil. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 235.

⁵³ GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro, volume 4: responsabilidade civil. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 390.

além do próprio ofendido, poderão reclamar a reparação do dano moral, dentre outros, seus herdeiros, seu cônjuge ou companheira e os membros de sua família a ele ligado afetivamente.

Já em relação aos devedores da indenização, Diniz⁵⁴ destaca que nos casos em que o dano for um requisito da responsabilidade civil, será obrigado a repará-lo aquele a quem a lei onerou com tal responsabilidade, exceto se ele puder provar alguma causa de escusa. A referida autora identifica que os artigos 186 e 927 do Código Civil indicam a qualidade de sujeito passivo do dano, pois réu será a pessoa que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar ou causar prejuízo a outrem.

3.3 LINHAS BÁSICAS SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL PROVENIENTE DO CONTRATO DE TRABALHO

A relação de trabalho subordinado é uma das relações jurídicas mais complexas da sociedade moderna, e a respeito disso, os autores Gagliano e Pamplona Filho⁵⁵ afirmam que o próprio ordenamento jurídico brasileiro reconhece a desigualdade fática entre os sujeitos da relação de trabalho, por se tratar de uma situação em que uma das partes se subordina juridicamente a outra. E por essa razão, o sistema normativo destina ao polo hipossuficiente uma maior proteção jurídica de direito material trabalhista, concretizando, desse modo, o princípio da isonomia, desigualando os desiguais na medida em que se desiguam. Sustentam, ainda, os referidos autores que a questão se torna ainda mais complexa quando se trata da aplicação das regras de responsabilidade civil nessa relação jurídica especializada, não sendo possível aplicar isoladamente as regras de Direito Civil em uma relação de emprego sem observar a disciplina própria de tais formas de contratação.

O empregado ao celebrar um contrato de trabalho com o empregador assume a obrigação de prestar serviço, ficando subordinado ao poder de comando do patrão,

⁵⁴ DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro, volume 7: responsabilidade civil. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 237.

⁵⁵ GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. Novo curso de direito civil, volume 3: responsabilidade civil. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 295.

ao passo que o empregador assume a obrigação de efetuar o pagamento pelos serviços de seu funcionário. Portanto, o patrão assume o risco da atividade que o seu empregado desempenha, ou seja, em troca do serviço prestado o empregado receberá livre de qualquer risco a contraprestação ajustada (salário) e os direitos que são garantidos legalmente. Dallegrave Neto⁵⁶, ao manifestar-se sobre o assunto, sustenta que o empregado quando celebra um contrato de trabalho não concorre com a assunção de qualquer tipo de risco, de modo que na ocorrência de qualquer dano corporal, moral, material ou de qualquer outra espécie que aconteça em decorrência da atividade profissional, a responsabilidade civil recairá sobre aquele que possui o risco da atividade, no caso, o empregador. E ainda que o empregador não desempenhe atividade lucrativa assumirá o risco do empreendimento, tendo em vista o que dispõe o §1º do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que equipara a empregador às entidades ou profissionais que não tenham fins lucrativos e que admitam trabalhadores como empregados.

Importante questão é a da espécie de responsabilidade civil que decorre da celebração entre empregado e empregador do contrato de trabalho, destacando-se que o diploma laboral não dispõe sobre a responsabilidade civil, mas autoriza a utilização do Código Civil como fonte subsidiária ao estabelecer em seu artigo 8º, parágrafo único, que estabelece seguinte: “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo que não for incompatível com os princípios deste”. A respeito disso, Dallegrave Neto⁵⁷ afirma que no contrato de trabalho existem dois tipos de responsabilidade, uma baseada na inexecução culposa de obrigação, e outra no dano que tenha como relação de causalidade o simples exercício regular da atividade profissional, sendo a primeira proveniente da responsabilidade civil subjetiva, e a segunda baseada na teoria objetiva concernente à assunção do risco da atividade pelo empregador. Um exemplo de dano proveniente da inexecução culposa do empregador é a indenização prevista no item II da Súmula 389 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, que trata da obrigação de fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego. Já como caso de reparação do dano que independe de culpa do empregador, pode-se citar o caso do

⁵⁶ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 95.

⁵⁷ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 95.

empregado vendedor, que em razão das visitas que está obrigado a fazer utilizando o seu próprio veículo, acaba por danificá-lo em virtude da alta quilometragem despendida pela simples execução regular do seu contrato de emprego. Portanto, o elemento culpa é relevante nas hipóteses de responsabilidade subjetiva, sendo dispensado nos casos de responsabilidade objetiva, que apenas requer a comprovação do dano, assim como a configuração donexo causal entre o dano e a atividade desenvolvida pelo empregador.

No tocante à responsabilidade civil objetiva nas relações de trabalho, é de salutar importância a diferenciação entre o risco positivado no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil e o risco previsto na dicção legal do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho. Supioni⁵⁸ aponta que a regra da assunção de riscos pelo empregador prevista no diploma laboral refere-se à eventual ruína ou insucesso da atividade econômica por ele realizada, que, na maior parte das vezes visa o lucro do negócio. Sustenta, ainda a referida autora, que esse risco econômico assumido pelo empregador desautoriza que a ocorrência de eventuais prejuízos ou perdas pela empresa afetem os seus empregados, sendo aplicável também aos empregadores que não visem lucro ou não desempenhem uma atividade econômica. Portanto, a assunção dos riscos do empreendimento positivado no diploma trabalhista não é a mesma coisa da responsabilidade objetiva prevista no Código Civil em seu parágrafo único, artigo 927, uma vez que a primeira decorre do fato de que nas relações de trabalho o empregador assume os riscos do contrato de trabalho, independentemente do tipo de atividade desenvolvida, enquanto que a segunda é proveniente do exercício de atividades consideradas de risco ao direito de outrem e especificadas em lei, conforme o disposto no citado artigo do diploma civilista.

Ainda tratando da aplicação da responsabilidade objetiva no âmbito das relações de trabalho, destaque-se a conclusão de Supioni⁵⁹ no sentido de que da análise doutrinária e jurisprudencial é possível afirmar que a incidência da responsabilidade civil prevista no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil no âmbito das relações de trabalho pressupõe o exercício de uma atividade de risco pelo

⁵⁸ SUPIONI, Adriana Jardim Alexandre. Responsabilidade civil do empregador pelo exercício de atividade de risco: da incidência às excludentes. Dissertação (Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo: 2015. p. 81.

⁵⁹ SUPIONI, Adriana Jardim Alexandre. Responsabilidade civil do empregador pelo exercício de atividade de risco: da incidência às excludentes. Dissertação (Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo: 2015. p. 81.

empregador como requisito necessário. E para o cumprimento desse pressuposto é necessário que após a análise dos fatos seja possível concluir que se trata de uma atividade de risco, devendo-se levar em conta se a atividade da empresa expõe seus empregados a um risco maior do que o suportado pela coletividade. Em um segundo momento deve ser verificado se o trabalhador exerce suas funções dentro da área de risco do empregador. Destarte, a partir da verificação de tais requisitos, parece ser possível o preenchimento do conceito jurídico legal indeterminado (atividade de risco) do artigo 927, parágrafo único do Código Civil de 2002 para aplicação da responsabilidade civil objetiva nas relações trabalhistas.

Há ainda a responsabilidade do empregador por fato de terceiro, que de acordo Dallegrave Neto⁶⁰ está positivada no artigo 932, do Código Civil, que trata dos responsáveis pela reparação civil e traz em seu inciso III o seguinte: “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”. Aponta, ainda, o citador autor, que tal responsabilidade se dá em dois planos interligados, sendo que no primeiro é verificada a responsabilidade subjetiva do empregado que em decorrência de ato ilícito causa dano a terceiro (art. 186, CC). E no segundo plano há a responsabilidade objetiva do empregador em relação aos atos de seus empregados e prepostos contra terceiros (art. 933, CC), cabendo destacar a Súmula n.º 341 do Supremo Tribunal Federal, que prevê: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Fica o questionamento se a responsabilidade civil proveniente do contrato de trabalho é subjetiva ou objetiva, destacando-se que nas duas situações mencionadas, se for o empregado que sofrer o prejuízo, o patrão que responderá, na primeira por culpa, e na segunda por assumir os riscos da atividade econômica. Dallegrave Neto⁶¹ aponta que remanesce a responsabilidade subjetiva como regra geral, por força da dicção legal do caput do artigo 927 do Código Civil, assim como do artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, que prevê a indenização acidentária a ser suportada pelo empregador nos casos em que este incorrer em dolo ou culpa. Entende o citado autor, ainda, que não há qualquer inconstitucionalidade no parágrafo único do artigo 927 do

⁶⁰ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 212.

⁶¹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 96.

Código Civil em relação à parte final do artigo 7º, XXVIII, da Carta Constitucional, tendo em vista que a legislação infraconstitucional não desejou alterar a regra geral da responsabilidade subjetiva, mas somente regulamentou situação excepcional em que ocorre dano proveniente da atividade normal de risco. Logo, no campo do direito do trabalho, a regra é a responsabilidade subjetiva e a exceção a responsabilidade objetiva.

A espécie de responsabilidade civil no contrato individual de trabalho pode ser subjetiva ou objetiva a depender do caso concreto, cabendo destacar a seguinte a divisão elaborada por Dallegrave Neto⁶² :

- a) responsabilidade subjetiva decorrente da inexecução do contrato, tanto do empregado quanto do empregador, em relação às obrigações de meio, sejam elas principais, secundárias ou deveres anexos de conduta (art. 927, caput, do CC);
- b) responsabilidade objetiva da empresa em face de dano sofrido pelo empregado oriundo de cumprimento regular do contrato em razão da assunção das obrigações de resultado proveniente dos riscos da atividade econômica (art. 2º, CLT), dos riscos oriundos da atividade normalmente desenvolvida pela empresa (parágrafo único do art. 927 do CC), ou em face de danos ambientais (art. 225, §3º, da CF);
- c) responsabilidade objetiva do empregador perante terceiro que sofreu dano decorrente de ato de empregado, quando da execução do contrato de trabalho (art. 932, III, e art. 933 do CC).

A concepção de responsabilidade civil no Brasil passou por importantes mudanças nos últimos tempos, já Gagliano e Pamplona Filho⁶³ afirmam que atualmente temos uma regra geral dual, ou seja, persiste a responsabilidade subjetiva, só que agora em coexistência, como regra e não mais como exceção, com a responsabilidade objetiva, seja em função de previsão legal específica, seja em decorrência do fato de a atividade desenvolvida pelo autor do dano ser considerada de risco para os direitos de outrem. E a atual concepção se mostra de grande importância para o direito do trabalho, tendo em vista que não se pode esquecer as

⁶² DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 212.

⁶³ GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. Novo curso de direito civil, volume 3: responsabilidade civil. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 301.

regras próprias das relações contratuais trabalhistas, e a característica de alteridade que as condiciona, uma vez que a responsabilidade civil poderá ser tanto do empregador quanto do próprio empregado, em função de danos causados na relação jurídica de direito material trabalhista.

4 LINHAS BÁSICAS SOBRE A LEI 13.417/2017

A Lei Ordinária n.º 13.467/2017 passou por uma rápida e questionável tramitação na Câmara dos Deputados e no Senado Federal antes de ser sancionada pela Presidente Michel Temer e entrar em vigor no dia 11 de novembro de 2017.

4.1 A TRAMITAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA NA CÂMARA DOS DEPUTADOS E NO SENADO FEDERAL

Inicialmente, a Lei Ordinária n.º 13.467/2017 ou Reforma Trabalhista era o Projeto de Lei 6787/2016 do Poder Executivo, que foi apresentado em 23/12/2016 à Câmara dos Deputados, sendo aprovada na forma do substitutivo do relator, o deputado Rogério Marinho (PSDB/RN). A votação da reforma trabalhista foi concluída após quatro sessões extraordinárias consecutivas e mais de 14 (quatorze) horas pelo Plenário da Câmara dos Deputados, na madrugada do dia 27/04/2017, com 296 votos a favor e 177 contrários, sendo necessários para a aprovação 257 votos⁶⁴. Destaque-se o fato que a Câmara dos Deputados no dia 19/04/2017 acelerou a tramitação da reforma trabalhista, aprovando o regime de urgência por 287 votos a favor e 144 contra, um dia após rejeitar um outro pedido urgência, uma vez que apenas tinha recebido 230 votos a favor e precisava de 257⁶⁵. Com a aprovação da urgência, a comissão especial que debatia o tema não precisou aguardar o prazo para apresentação de emendas.

O Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil aprovou a proposição n.º 49.0000.2017.004049-7/COP⁶⁶ enviado ao Senado Federal, no qual apontou que

⁶⁴ Tramitação da Reforma Trabalhista na Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/531599-VOTACAO-DA-REFORMA-TRABALHISTA-E-CONCLUIDA-APOS-MAIS-DE-14-HORAS-DE-EMBATE-EM-PLENARIO.html>>. Acesso em: 07 fev. 2018.

⁶⁵ Aprovação do Regime de Urgência da Reforma Trabalhista na Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/camara-acelera-tramitacao-da-reforma-trabalhista-um-dia-apos-rejeitar-urgencia.ghtml>>. Acesso em: 07 fev. 2018.

⁶⁶ ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Parecer do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Disponível em: <<http://s.oab.org.br/arquivos/2017/06/reforma-trabalhista-preliminares-inconstitucionalidades.pdf>>. Acesso em: 07 fev. 2018.

o PL 6787/2016 da Câmara Federal original enviado pelo Chefe do Poder Executivo tinha menos de 10 artigos, sendo profundamente alterado pelo relator Deputado Rogerio Marinho, e que o texto substitutivo foi aprovado em Plenário da Câmara e encaminhado ao Senado Federal alterando 117 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho. O Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil apontou ainda que a utilização do regime de urgência pelo Congresso Nacional foi com o propósito de aprovar a reforma sem a necessária e ampla discussão, ignorando a participação de todos os segmentos sociais, apontando o fato de que não tinha sido alcançado em 18/04/2017 quórum mínimo para a tramitação em caráter urgente do PL 6787/2016, e que a aprovação posterior do caráter de urgência representou afronta ao artigo 164, II, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, que dispõe o seguinte: “Art. 164. O Presidente da Câmara ou de Comissão, de ofício ou mediante provocação de qualquer Deputado, declarará prejudicada matéria pendente de deliberação: [...] II - em virtude de prejulgamento pelo Plenário ou Comissão em outra deliberação”. Portanto, a Câmara dos Deputados Federais não poderia ter colocado o regime de urgência do PL 6787/2016 para a mesma análise no plenário.

No dia 11/07/2017 o Senado Federal aprovou o Projeto de Lei da Câmara (PLC) 28/2017, antigo PL 6787/2016, com 50 votos favoráveis, 26 contrários e uma abstenção, sendo encaminhado para a sanção do Presidente da República⁶⁷. Destacando-se o fato de que para convencer os Senadores a não promoverem mudanças no texto, o Palácio do Planalto havia se comprometido a editar uma Medida Provisória que modificaria o texto em pontos de desacordo, o que veio a ocorrer em 14/11/2017 através da Medida Provisória n.º 808.

Em artigo publicado em 24/05/2017 no site Justificando, intitulado “Tramitação açodada da ‘reforma’ trabalhista é inconstitucional e impede o debate democrático”, o autor Gustavo Zabeu Vasen⁶⁸ critica severamente o processo legislativo de aprovação da reforma no Senado Federal, apontando que ocorreu grave vício formal no processo legislativo, destacando que o Senador Ricardo Ferraço, relator do PLC 38/2017, ao apresentar o relatório, rejeitou as emendas apresentadas por outros Senadores,

⁶⁷ Tramitação da Reforma Trabalhista no Senado Federal. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/11/aprovada-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em 07 fev. 2018.

⁶⁸ VASEN. Gustavo Zabeu. Tramitação açodada de reforma trabalhista é açodada e impede o debate democrático. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2017/05/24/tramitacao-acodada-da-reforma-trabalhista-e-inconstitucional-e-impede-o-debate-democratico>. Acesso em 07 fev. 2018.

apontando no documento que mesmo sendo as emendas cabíveis no mérito, seriam rejeitadas formalmente, sugerindo tal relator que o Presidente da República vetasse alguns artigos ou editasse medida provisória para tratar as questões que deveriam ser melhor regulamentadas. Diante do posicionamento do Senado Federal, ocorreu uma espécie de terceirização do próprio dever de legislar dessa instituição, transferindo ao Presidente da República tal mister, afrontando os artigos 164 e 165 da Constituição Federal, os quais tratam do processo legislativo.

4.2 A QUESTÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA E O AUMENTO DO NÚMERO DE EMPREGOS

Um dos argumentos mais utilizados para aprovação da Lei 13.467/2017 foi o de que a legislação trabalhista vigente à época engessava o mercado brasileiro por sua falta de flexibilidade e por sua antiguidade, usando o fato da Consolidação das Leis de Trabalho ser de 1943. Esse argumento serviu para o discurso neoliberal alavancar a urgência da reforma trabalhista, porém, não levou em conta que a lei de férias é de 1967, o vale-transporte é de 1985, o fato de que uma gama de direitos surgiu a partir da Constituição de 1988, que mudanças em relação ao trabalho doméstico ocorreram em 2013 e 2015, que legislação sobre gorjeta e terceirização foi aprovada no início de 2017. Em resumo, não levou em conta que as normas jurídicas que versam sobre as relações de trabalho não ficaram estáticas desde 1943, uma vez que diversas mudanças ocorreram em tal legislação, tomando por base a dinamicidade das mudanças nas relações sociais que ocorreram em todo esse tempo no Brasil e no Mundo.

No Projeto de Pesquisa “Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil – Experiências internacionais”, publicado pelo Centro de Estudo Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT), os autores Carlos Salas e Tomás Rigoletto Pernías⁶⁹ identificam que no atual estágio do capitalismo há uma tendência sistêmica de flexibilização da legislação trabalhista, argumentando-se que tal legislação por ser

⁶⁹ SALAS, Carlos; PERNÍAS, Tomás Rigoletto. Subsídios para a discussão da Reforma Trabalhista – Texto n.º 01 Experiências Internacionais. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. 2017. p. 5.

rígida impede o funcionamento adequado do processo de compra e venda no mercado de trabalho. A pesquisa investigou as reformas trabalhistas que ocorreram na Alemanha, Reino Unido, Itália, Espanha, Chile e México, concluindo que em todos os países investigados as reformas falharam integralmente em cumprir seus objetivos, uma vez que após a colheita de dados sobre o período que se seguiu às modificações legislativas inferiu-se que não há evidências de que a flexibilização resulta em aumento do nível de ocupação e em menores taxas de desemprego. Pelo contrário, várias evidências demonstraram que da redução da proteção ao emprego decorreu o crescimento dos empregos precários, aumento da desigualdade e agravamento da segmentação do mercado. Segundo os pesquisadores, todas as evidências apontam que a flexibilização das leis trabalhistas produz efeitos negativos, com efeitos prejudiciais no mercado de trabalho, na estrutura social e na desigualdade, sendo possível afirmar que a retirada de direitos trabalhistas não aumenta o nível de emprego, não promove o crescimento econômico e não diminui a precariedade ocupacional.

No Brasil há casos de precedentes de flexibilização da legislação trabalhista com o objetivo de gerar empregos e aquecer a economia que também não deram certo, a saber, a cooperativa de mão-de-obra (Lei 8.949/94), os contratos por prazo determinado por meio de norma coletiva (Lei 9.601/98), o trabalho a tempo parcial (MP 2.164-41/2001). Evidencia-se, portanto, que flexibilização de direitos trabalhistas não é garantia de aumento de emprego.

5 O ARTIGO 223-B DA REFORMA TRABALHISTA

O grande cerne da questão reside em como ficou a legitimidade para postular danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho após a inclusão pela Lei nº 13.467/2017 do artigo Art. 223-B no diploma laboral, o qual dispõe o seguinte: “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”.

5.1 ANÁLISE DA LITERALIDADE DO ARTIGO 223-B

O termo dano de natureza extrapatrimonial é referente à espécie de bem que foi lesionado, destacando-se que o artigo 223-B refere-se ao bem patrimonial imaterial da vítima, seja pessoa física ou jurídica, e de acordo Dallegrave Neto⁷⁰ esse dano ocorre quando implicar em violação ao direito geral da personalidade, podendo-se citar como exemplo a honra, a integridade física, a integridade moral.

Já o vocábulo ação no referido artigo pode ser entendido como sinônimo de agir, uma atitude de fazer algo. Dallegrave Neto⁷¹ aponta que a ação voluntária do homem, em sentido amplo, é proveniente da manifestação de sua vontade em fazer ou deixar de fazer alguma coisa, e que não pode ser confundida com o querer intencional. Tal noção é de salutar importância para diferenciar a culpa do dolo, ambos pertencentes à culpa *lato sensu*. Cita o referido autor que no dolo existe uma tríplice coincidência entre a vontade manifestada, a intenção desejada e o resultado obtido, enquanto que na culpa o agente decide pela conduta praticada, mas não deseja o resultado maléfico, porém, o mesmo é possível em decorrência da negligência, imprudência ou imperícia praticada pelo agente.

A palavra omissão significa uma atitude negativa, um deixar de agir ou de fazer algo. Um exemplo de atitude omissiva nas relações de trabalho ocorre quando o

⁷⁰ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p.154.

⁷¹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 213.

empregador deixa de fornecer e instruir os seus empregados sobre o uso adequado do equipamento de proteção individual (EPI), configurando uma negligência, que é ausência da cautela adequada pelo agente.

A esfera moral da pessoa está intimamente ligada aos valores intrínsecos da própria personalidade do sujeito, como o exemplo da honra, que é um conceito jurídico indeterminado e que pode possuir diferentes significados, uma vez que um ato que uma pessoa entenda que não atingiu sua honra, pode ser considerado como ofensa à honra por outra pessoa.

É importante salientar que a pessoa jurídica pode sofrer dano moral, conforme a Súmula 227 do Superior Tribunal de Justiça, que dispõe o seguinte: “A pessoa jurídica pode sofrer dano moral”. Ao manifestar-se sobre o assunto, Dallegrave Neto identifica que a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça vem firmando posição de que a indenização a que se refere a Súmula 227 é aplicada restritivamente aos casos de lesão à honra objetiva (difamação), sendo impróprio falar em honra subjetiva da empresa (calúnia ou injúria), e que, atualmente, os casos mais recorrentes versam sobre excessos nas manifestações publicadas em redes sociais ou em sites de reclamação (Facebook, grupos de Whatsapp, Reclameaqui, consumidor.gov). Portanto, o artigo 223-B ao dispor que a pessoa jurídica pode sofrer dano extrapatrimonial em sua esfera moral ratificou um entendimento já existente no Superior Tribunal de Justiça⁷².

No tocante ao dano existencial, este ocorre quando o empregador extrapolar seu poder de direção e tratar o empregado com menosprezo, ao ponto de impor medidas exorbitantes e que causem obstrução do projeto de vida pessoal do funcionário. Dallegrave Neto⁷³ aponta que cada vez que o empregado se sentir incapaz de realizar seus projetos de vida pessoal em virtude das limitações do seu tempo livre, deformações ou patologias ocupacionais que contraiu por culpa do empregador que agiu em excesso, e estiverem presentes os requisitos da responsabilidade civil, haverá a caracterização do dano existencial, o qual estará sujeito à reparação material e moral. Frise-se que não é qualquer ato ou conduta isolada e com efeitos de curta duração, mas aqueles que abalem uma importante

⁷² DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 186.

⁷³ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 183.

etapa da vida do trabalhador a ponto de frustrar sonhos e relacionamentos pessoais em virtude de uma conduta abusiva e continuada do empregador. Como exemplos de causas de dano existencial pode-se citar a realização habitual de quantidade excessiva de horas extras com jornada acima do limite de dez horas e a não concessão de gozo de férias durante longos anos.

O grande ponto da dicção legal em relação à inovação legislativa que traz o artigo 223-B da Reforma Trabalhista é a titularidade exclusiva do direito à reparação em caso de ocorrência de dano de natureza extrapatrimonial. O termo titularidade exclusiva é intimamente ligado à reparação, uma vez que significa o único possuidor do direito de ação de reclamar uma restituição/compensação pelo dano moral sofrido será a pessoa física ou jurídica que foi vítima da lesão, e no âmbito da relação jurídico-trabalhista, apenas o empregado ou o empregador. Em vista disso, o legislador entendeu que a titularidade de tal ação reparatória está limitada às figuras do empregado ou da empresa empregadora vítimas da lesão.

5.2 A LIMITAÇÃO DA TITULARIDADE NA AÇÃO QUE POSTULA DANO EXTRAPATRIMONIAL

O legislador infraconstitucional ao limitar a titularidade da ação que postula dano extrapatrimonial no âmbito trabalhista incorreu em graves equívocos, passando por cima de importantes conquistas na luta e postulação de direitos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho, tendo em vista que os efeitos oriundos da execução do contrato de trabalho não se limitam ao empregador e ao empregado, podendo haver danos reflexos atingindo diferentes segmentos sociais, a exemplo dos familiares dos trabalhadores, e até a mesmo a sociedade em geral.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho realizou nos dias 09/10/2017 e 10/10/2017 a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, na qual aprovou 125 enunciados sobre a interpretação e aplicação da Lei n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), destacando-se o enunciado número 20, o qual

dispõe o seguinte⁷⁴:

ENUNCIADO N.º 20. DANO EXTRAPATRIMONIAL: LIMITES E OUTROS ASPECTOS
DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. O ARTIGO 223-B DA CLT, INSERIDO PELA LEI 13.467, NÃO EXCLUI A REPARAÇÃO DE DANOS SOFRIDOS POR TERCEIROS (DANOS EM RICOCHETE), BEM COMO A DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS OU MORAIS COLETIVOS, APLICANDO-SE, QUANTO A ESTES, AS DISPOSIÇÕES PREVISTAS NA LEI 7.437/1985 E NO TÍTULO III DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho ao aprovar o enunciado nº 20 deixou claro que a limitação imposta pelo artigo 223-B na titularidade da ação que postula danos extrapatrimoniais, restringindo-a exclusivamente ao empregado ou empresa empregadora vítima do dano, não exclui a possibilidade de pleito reparatório/compensatório de danos sofridos por terceiros ou danos em ricochete, assim como a ação postulando danos morais coletivos propostas pelos legitimados elencados na Lei de Ação Civil Pública ou no Título III do Código de Defesa do Consumidor. Portanto, a limitação imposta pelo legislador colide com o enunciado aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMTRA, que apesar de não possuir efeito legal, representa um importante instrumento de posicionamento ideológico dos juízes que integram tal associação.

Ao tecer comentários sobre a Reforma Trabalhista, Silva⁷⁵ identifica que o artigo 223-B destaca que podem sofrer danos morais as pessoas físicas e jurídicas, tendo como objetivo precípua permitir que as empresas acionem os empregados em casos de difamação da marca ou dos procedimentos internos do empregador, o que já contava com jurisprudência favorável, porém vacilante. Aponta o autor, ainda, que talvez pela pressa com que a reforma trabalhista tenha sido concebida ou por desconhecimento da assessoria jurídica, esqueceram de colocar que também podem sofrer danos morais os entes despersonalizados, como os condomínios, as famílias e as sociedades de fato, destacando-se que não há impedimento jurídico algum em

⁷⁴ ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Enunciado n.º 20. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25797-reforma-trabalhista-anamatra-divulga-integra-dos-enunciados-aprovados-na-2-jornada>>. Acesso em: 07 fev. 2018.

⁷⁵ SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 60.

haver tal pretensão em juízo.

Em artigo publicado no site Empório do Direito em 12/11/2017, o autor Átila da Rold Roesler⁷⁶ afirma que o artigo 223-B busca definir quem são os titulares exclusivos do direito à reparação, esquivando-se do dano em ricochete, excluindo do seu conceito o dano moral em razão da morte do trabalhador cuja reparação por dano moral poderia ser pleiteada pelos familiares, no entanto, identifica que a questão é resolvida com a aplicação do parágrafo único do artigo 12 do Código Civil, cuja dicção legal prevê expressamente que em caso de morte, terá legitimidade para exigir a reparação do dano o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau. Aponta o citado autor, ainda, que o artigo em comento não faz qualquer referência ao dano moral coletivo, também conhecido como “dumping social”, e que a reparação é devida considerando a natureza do dano praticado e legislação aplicável, a saber, o Código de Defesa do Consumidor e a Lei da Ação Civil Pública.

Nesse sentido, um importante instrumento jurídico no ordenamento jurídico brasileiro é a ação civil pública, que foi instituída pela Lei n.º 7.347/85 ou Lei da Ação Civil Pública (LACP). Manifestando-se sobre o assunto, Leite⁷⁷ conceitua a ação civil pública como o meio que é constitucionalmente assegurado ao Ministério Público, ao Estado ou a outros entes coletivos autorizados por lei para exercer a defesa judicial dos interesses ou direitos metaindividuais. A legitimidade desses entes está prevista expressamente no artigo 129, III, da Constituição Federal, na LACP em seu artigo 5º e no Código de defesa do consumidor em seu artigo 82. Portanto, a ação civil pública serve para defender os interesses sociais, com o escopo de garantir a adequada tutela de tais interesses. Essa ação é perfeitamente cabível no âmbito da justiça do trabalho, destacando-se que o artigo 6º, VII, da Lei Orgânica do Ministério Público da União lista as hipóteses de promoção da ação civil pública e que o ramo do *parquet* responsável por ajuizar tal ação na seara laboral é o Ministério Público do Trabalho, através do Procuradores do Trabalho que oficiam junto às Varas de Trabalho das diversas regiões no Brasil. De todos os entes que são legitimados para propositura da ação civil pública, apenas o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade ativa

⁷⁶ ROESLER, Átila da Rold. Leitura do dano extrapatrimonial. Disponível em: <<http://emporiiodireito.com.br/leitura/do-dano-extrapatrimonial-por-atila-da-rold-roesler>>. Acesso em: 08 fev. 2018.

⁷⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 1.075.

para defender todos os direitos ou interesses metaindividuais (difusos, coletivos e individuais homogêneos) trabalhistas, e poderá agir tanto na qualidade de legitimado autônomo para a condução do processo como na de substituto processual.

Destarte, na ocorrência de lesão a direitos ou interesses metaindividuais decorrentes da relação jurídico-trabalhista, patrimoniais ou extrapatrimoniais, o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade ativa para defender tais direitos, uma vez que é instituição essencial à justiça e possui como dever institucional a defesa dos direitos sociais dos trabalhadores, conforme o disposto no artigo 129, III, da Constituição Federal, que preceitua como função do Ministério Público: “promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos”. Com o advento da Constituição de 1988, a chamada de Constituição Cidadã, veio um novo papel para o Ministério Público desempenhar junto à sociedade brasileira, sendo confiado a essa Instituição, conforme artigo 127 da carta política, a missão de promover a defesa não apenas do ordenamento jurídico e dos direitos sociais e individuais indisponíveis, mas também do regime democrático.

6 CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho é ramo específico da ciência jurídica que possui características específicas, tendo em vista que o seu objeto, qual seja, a regulação da relação jurídica laboral é disciplinada por variada legislação, a saber, a Consolidação das Leis do Trabalho, a Constituição Federal, as Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil, leis esparsas, Código Civil e Código de Processo Civil subsidiariamente, sujeitando-se à observância dos princípios e regras decorrentes de tais legislações.

O ramo laboral do Direito através de seus institutos jurídicos é o responsável por regular a exploração da força de trabalho humana e estabelecer um padrão mínimo de deveres a serem observados pelo empregador e pelo empregado, visando promover a melhoria da condição social da classe trabalhadora e promover o crescimento da ordem econômica, procurando dar efetividade ao disposto no artigo 7º em consonância com o artigo 170 da Constituição Federal de 88. Destaque-se o espaço central que ocupam os princípios no Direito do Trabalho, tendo em vista a lógica protecionista desse ramo do Direito, que é decorrente da própria formação histórica do Direito Laboral, marcada pela luta de classes e pela desigualdade na posição dos sujeitos na relação jurídica trabalhista.

Com o advento da Carta Política de 1988 ocorreu uma série de mudanças e aperfeiçoamentos institucionais e jurídicos no Brasil, sendo a aplicação dos direitos da personalidade nas relações de trabalho uma das mais importantes alterações na seara trabalhista, e um meio de realização do princípio da dignidade da pessoa humana e do próprio Estado Democrático de Direito, ambos afirmados pela Carta Constitucional.

O contrato de trabalho não pode ser visto como um simples contrato de compra e venda, no qual o trabalhador vende a sua energia por um salário, mas deve ser visto como uma relação jurídica complexa que possui como objeto uma prestação de fazer, na qual o empregado é um cidadão com direitos fundamentais e titular de uma série de direitos da personalidade previstos no ordenamento jurídico, devendo-se levar em conta que o empregado é o hipossuficiente da relação e que merece tutela jurídica tendo em vista a desigualdade característica do contrato laboral.

O poder do empregador em face do operário não é ilimitado e encontra limites no próprio ordenamento jurídico, cabendo ao empregado exercer o *jus resistantiae* e

defender os bens jurídicos tutelados pelo ordenamento que possuem mais importância que o emprego em si, o que é o caso dos direitos da personalidade, que são exemplos o direito à vida, à segurança, à intimidade, à incolumidade física e moral, entre outros. Cabe ao Estado através da legislação e fiscalização promover a harmonização entre os direitos da personalidade aplicáveis às relações laborais e o poder empregatício, fazendo com que a propriedade dos meios de produção pelo empregador seja efetivamente subordinada à sua função social, conforme artigo 5º, XXIII, da Constituição Federal de 88.

É necessário analisar o tipo de Direito do Trabalho que está se formando nesse início de século XXI, devendo-se levar em conta que esse caminho de valorização da autonomia da vontade, de concepção liberal e individualista, com a consequente flexibilização de direitos trabalhistas não está de acordo com o solidarismo constitucional, que a partir do Texto de Constitucional de 88 ganhou importante destaque e aplicação através de seus valores sociais, destacando-se o disposto em seu artigo 170 (valorização do trabalho) e em seu artigo 7º (valorização do trabalhador).

O movimento de flexibilização de direitos trabalhistas que iniciou na Europa (Alemanha em 2003, Portugal em 2012, Espanha em 2012 e França em 2016) não foi capaz de resolver o problema do desemprego, e apenas reforçou o argumento de que a precarização de direitos trabalhistas não é solução para diminuir os índices de desemprego. Destaque-se que no Brasil há casos de precedentes de flexibilização da legislação trabalhista com o objetivo de gerar empregos e aquecer a economia que também não foram solução para combater o desemprego e aumentar a economia do país, a saber, a cooperativa de mão-de-obra (Lei 8.949/94), os contratos por prazo determinado por meio de norma coletiva (Lei 9.601/98), o trabalho a tempo parcial (MP 2.164-41/2001)

A tramitação da Lei Ordinária n.º 13.467/2017 ocorreu de maneira acelerada na Câmara dos Deputados, e sem o devido debate, ignorando a participação de todos os segmentos sociais. Já no Senado Federal houve uma “terceirização” do dever de legislar dessa Instituição, uma vez que o relator rejeitou as emendas apresentadas por outros Senadores, apontando em seu relatório que mesmo sendo as emendas cabíveis no mérito, seriam rejeitadas formalmente, sugerindo que o Presidente da República vetasse alguns artigos ou editasse medida provisória para tratar as questões que deveriam ser melhor regulamentadas, o que veio a ocorrer em

14/11/2017 através da Medida Provisória n.º 808.

O legislador infraconstitucional, através da dicção legal do artigo 223-B busca limitar a titularidade da ação que postula dano extrapatrimonial no âmbito trabalhista e incorre em graves equívocos, passando por cima de importantes conquistas na luta pela postulação de direitos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho e tentando provocar um verdadeiro retrocesso social, desconsiderando, ainda, outras legislações aplicáveis às relações de trabalho, como é o caso do Código Civil, Código de Defesa do Consumidor e da Lei de Ação Civil Pública. Os efeitos oriundos da execução do contrato de trabalho não se limitam ao empregador e ao empregado, podendo haver danos reflexos ou em conduta com potencial efeito danoso atingindo diferentes segmentos sociais, a exemplo dos familiares dos trabalhadores (dano em ricochete), e até a mesmo a sociedade em geral (dano moral coletivo), sendo a reparação/compensação devida a depender do caso concreto e de acordo com a legislação aplicável.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Enunciado n.º 20. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25797-reforma-trabalhista-anamatra-divulga-integra-dos-enunciados-aprovados-na-2-jornada>>. Acesso em: 07 fev. 2018.

Aprovação da reforma trabalhista no Senado Federal. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/11/aprovada-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 07 fev. 2018.

Aprovação do regime de urgência na tramitação da Reforma Trabalhista pela Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/camara-acelera-tramitacao-da-reforma-trabalhista-um-dia-apos-rejeitar-urgencia.ghtml>>. Acesso em: 07 fev. 2018.

Aprovação do regime de urgência na tramitação da Reforma Trabalhista pela Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/camara-acelera-tramitacao-da-reforma-trabalhista-um-dia-apos-rejeitar-urgencia.ghtml>>. Acesso em: 07 fev. 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 14 fev. 2018.

BRASIL. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 12 set. 1990. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm>. Acesso em: 14 fev. 2018.

BRASIL. Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 14 fev. 2018.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <<http://www.impresnacional.gov.br/verificacao-autenticidade>>. Acesso em: 14 fev. 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em Número. p. 169. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/12/b60a659e5d5cb79337945c1dd137496c.pdf>>. Acesso em 12 jan. 2018.

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

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de direito civil, volume 3: responsabilidade civil*. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro, volume 4: responsabilidade civil*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Parecer do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Disponível em <<http://s.oab.org.br/arquivos/2017/06/reforma-trabalhista-preliminares-inconstitucionalidades.pdf>>. Acesso em: 17/01/2018.

ROESLER, Atila da Rold. Leitura do dano extrapatrimonial. Disponível em: <<http://emporiododireito.com.br/leitura/do-dano-extrapatrimonial-por-atila-da-rold-roesler>>. Acesso em: 08 fev. 2018.

SALAS, Carlos; PERNÍAS, Tomás Rigolletto. *Subsídios para a discussão da Reforma Trabalhista – Texto n.º 01 Experiências Internacionais*. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. 2017.

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

SUPIONI, Adriana Jardim Alexandre. *Responsabilidade civil do empregador pelo exercício de atividade de risco: da incidência às excludentes*. Dissertação (Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo: 2015.

VASEN. Gustavo Zabeu. Tramitação açodada de reforma trabalhista é açodada e impede o debate demorático. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/05/24/tramitacao-acodada-da-reforma-trabalhista-e-inconstitucional-e-impede-o-debate-democratico/>>. Acesso em: 17 jan. 2018.

Votação da Reforma Trabalhista na Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/531599-VOTACAO-DA-REFORMA-TRABALHISTA-E-CONCLUIDA-APOS-MAIS-DE-14-HORAS-DE-EMBATE-EM-PLENARIO.html>>. Acesso em: 07 fev. 2018.