



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DO PANTANAL
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

TAIS LUZ FLORES

**REFORMA TRABALHISTA E A LIMITAÇÃO DOS VALORES DE
INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL**

CORUMBÁ/MS
2025

TAIS LUZ FLORES

**REFORMA TRABALHISTA E A LIMITAÇÃO DOS VALORES DE
INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL**

Trabalho de Conclusão, na modalidade artigo científico, apresentado ao Curso de Direito do Campus do Pantanal, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Prof. Dra. Priscila Tinelli Pinheiro.

CORUMBÁ/MS
2025

RESUMO:

O presente trabalho tem como finalidade demonstrar a alteração trazida pela Reforma Trabalhista sobre a limitação dos valores à título de dano moral na Justiça do Trabalho, apresentando, para tanto, os Princípios do Direito do Trabalho que tem por escopo garantir ao trabalhador seus direitos, haja vista que o empregado está suscetível de sofrer lesão ao seu direito. Para que haja reparação pelo dano sofrido, especificamente o dano moral, hoje, de acordo com nosso ordenamento jurídico, o dano moral deveria ser fixado de acordo com critérios da gravidade do dano, mas limitado em até 50 (cinquenta) vezes o último salário contratual do empregado. Antes da Reforma Trabalhista os valores de indenização recebidos pelos trabalhadores não decorriam de nenhum critério de limitação do valor, sendo analisado pelo magistrado considerando o trinômio: caráter compensatório para a vítima; o caráter punitivo para o causador do dano e o caráter exemplar para a sociedade como um todo. Diante disso, temos a inconstitucionalidade da reforma trabalhista que limita a fixação do valor de indenização por dano extrapatrimonial, ferindo os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, princípio da isonomia, bem como a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem.

Palavras-chaves: Reforma Trabalhista, Dano Moral, Limitação; Inconstitucionalidade.

ABSTRACT:

The purpose of this paper is to demonstrate the alteration brought about by the Labor Reform on the limitation of values as moral damages in the Labor Court, thus presenting the Principles of Labor Law, whose purpose is to guarantee the worker his rights, since the employee is liable to suffer damage to his right. In order to be compensated for the damage suffered, specifically moral damages, today, according to our legal system, moral damages should be fixed according to criteria of the severity of the damage, but limited to 50 (fifty) times the last contractual salary of the employee. Prior to the Labor Reform the indemnity values received by the workers did not derive from any criterion of limitation of value, being analyzed by the magistrate considering the trinomial: compensatory character for the victim; the punitive character for the cause of the damage and the exemplary character for the society as a whole. In view of this, we have the unconstitutionality of the labor reform that limits the value of compensation for extra-patrimonial damages, violating the constitutional principles of the dignity of the human person, the principle of isonomy, as well as the inviolability of intimacy, private life, honor and Image.

Keywords: Labor Reform, Moral Damage, Limitation; Unconstitutionality.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho abordará a questão dos valores de indenização por dano moral na Justiça do Trabalho, tendo em vista a introdução da Lei nº 13.467/17, no ordenamento jurídico brasileiro, vigente desde 11/11/2017, que limitou os valores de indenizações a serem recebidas pelos empregados à título de dano moral.

O primeiro Capítulo apresentará os Princípios norteadores do Direito no Trabalho: o Princípio da Proteção, Princípio do *in dubio pró operário*, Princípio da Norma Mais Favorável, Princípio da Condição Mais Benéfica, Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas e Princípio da Primazia da Realidade, necessários para a compreensão da inconstitucionalidade da limitação imposta pela reforma trabalhista.

O segundo Capítulo apresentará o conceito de dano moral, a sua evolução histórica e discussão sobre a sua implementação na Justiça do Trabalho, considerando que até então as discussões sobre dano moral sofridos pelo empregado eram de competência da Justiça Comum Estadual.

Finalmente, o terceiro Capítulo trará a alteração trazida pela Reforma Trabalhista sobre a limitação de valores à título de dano moral na Justiça do Trabalho, apresentando as inconstitucionalidades e ilegalidades que essa restrição promove para o empregado, na busca da reparação de seus direitos.

Até a reforma trabalhista, ocorrida em 11 de novembro de 2017, os casos de indenização por danos morais que envolvessem relação de trabalho não sofriam restrições em relação aos valores a serem fixados pelo Juiz trabalhista.

Assim, os valores de indenização recebidos pelos trabalhadores não decorriam de nenhum critério de limitação do valor, sendo analisado pelo juiz do trabalho, considerando o trinômio: caráter compensatório para a vítima/o caráter punitivo para o causador do dano e/caráter exemplar para a sociedade como um todo. Após a reforma trabalhista o juiz deverá analisar a gravidade do dano moral causado, estando limitado na fixação de até 50 vezes o salário do empregado.

Neste sentido, será defendida a inconstitucionalidade da nova lei que versa sobre a limitação dos valores de indenização por dano moral em contrapartida aos princípios constitucionais e trabalhistas apresentados.

2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Para Luciano Martinez, cada sistema normativo é caracterizado por um conjunto próprio de regras e de princípios. No direito do trabalho, até mesmo em função de sua construção histórica, os princípios ocupam espaço central, informando uma lógica protecionista. Partindo dessa ideia, e de que a principiologia do direito laboral protege o trabalhador contra suas próprias fraquezas. (Martinez, 2016, p. 166)

O Direito trabalhista é composto pelo conjunto de normas e princípios. Segundo Romar (2017, p. 61-62), faz necessário distinguir princípios de normas, vejamos:

As principais diferenças entre ambos são: a) somente os princípios exercem um papel constitutivo da ordem jurídica; b) as normas são interpretadas segundo o método de interpretação jurídica, enquanto a interpretação dos princípios se dá não pelo exame da linguagem, mas, sim, em função dos valores que os compõem; c) às normas se obedece aos princípios se adere; d) as normas determinam o que devemos e o que não devemos fazer o que podemos ou não podemos fazer nas situações nelas previstas, enquanto os princípios fornecem critérios que permitem tomar-se posição diante de situações *a priori* indeterminadas, quando se concretizam; e) as normas podem ser aplicadas mecânica e passivamente, enquanto em relação aos princípios isso é inconcebível, pois são aplicados a partir da ponderação.

Dessa forma, os princípios servem como preceitos para aplicação das normas, enquanto a norma impõe obrigações e deveres.

Martinez (2016, p.161), destaca que:

Antes de oferecer distinções, cabe destacar que os princípios e as regressões espécies do gênero “norma jurídica”. Ambos, portanto, desde que positivados (explícita ou implicitamente), têm força normativa. Os princípios prescrevem diretrizes, produzindo verdadeiros *mandados de otimização* que, em última análise, visam a potencializarão da própria justiça. Por serem dotados de estrutura valorativa, os princípios reclamam uma conduta racional e criativa do intérprete para sua aplicação.

Fica evidente que os princípios são norteadores para aplicação das normas trabalhista, de forma que não haja favorecimento para umas das partes.

2.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Nas relações empregatícias o empregado é tratado como parte hipossuficientes da relação. Com isso, o princípio da proteção surgiu para assegurar garantias em favor do empregado.

Conforme Delgado (2015, p. 221)

Há que se destacar ainda, em relação às relações entre empregado e empregador, que, contemporaneamente, as mesmas são vistas como relação de hipossuficiente x hipersuficiente, contrapondo o que contrata com o que é contratado, que ao primeiro deve subordinação em razão de contratação jurídica que foi por este efetivada. Desse modo, vige, atualmente, um importante princípio a reger as relações de emprego, qual seja, o princípio protetor, do qual emanam vários outros concebidos no âmbito do direito do trabalho.

Em suma, sua aplicação na área do Direito do Trabalho busca garantir a isonomia entre as partes no âmbito laboral, no que tange os direitos e deveres do empregado e empregador, traduz-se, em perfeita aplicação da *igualdade substancial* das partes.

A isonomia substancial é explicada no ensinamento do eminente jurista Puccielli Júnior (2013, p.217):

Por seu turno, a igualdade substancial postula o tratamento justo a todos os indivíduos, de modo a compensar eventuais desvantagens financeiras, físicas, sócias ou de qualquer natureza, sempre com o intuito de assegurar uma fruição igualitária dos bens da vida. Daí por que se diz a tônica do princípio da igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de sua desigualdade. Quer-se com isso assinalar que o princípio da igualdade não é arremdio a desequiparações desde que afinadas com os valores constitucionais destinadas a promover à aplicação de igualdade no plano material.

O aludido princípio tem como objetivo assegurar a isonomia na relação trabalhista, tendo vista a proteção do trabalhador por se tratar economicamente mais fraco.

Para Romar (2017, p. 64), o princípio da proteção: “é o critério que orienta todo o Direito do Trabalho e com base no qual as normas jurídicas devem ser elaboradas, interpretadas e aplicadas e as relações jurídicas trabalhistas devem ser desenvolvidas”.

Por outro lado, Martinez (2016, p.165) aponta que o surgimento do princípio da proteção ocorreu para contrabalancear as relações materialmente desequilibradas.

Assim sendo, o Princípio da Proteção se divide em três subespécies, a saber: *in dubio pro operário*, aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica (Romar, 2017, p.66), que a seguir se apresentam.

2.1.1 In dubio Pro Operário

O referido princípio tem como objetivo a interpretação da norma trabalhista em benefício do empregado, quando houver mais de uma norma aplicável para a mesma situação, prevalecendo assim aquela que aproveita ao trabalhador.

Carla Teresa Martins Romar nos ensina que:

A regra *in dubio pro operário* é regra de interpretação de normas jurídicas, segundo a qual, diante de vários sentidos possíveis de uma determinada norma, o juiz ou o intérprete deve optar por aquele que seja mais favorável ao trabalhador. (Romar, 2017, p.66)

E conclui “[...] o fato é que a ideia geral de interpretação mais favorável ao trabalhador, no contexto geral, sempre embasou o conceito de proteção fixado como princípio do Direito do Trabalho” (Romar, 2017, p.66).

Com isso, é evidente que o princípio *in dubio pro operário*, tem a finalidade de proteção à parte hipossuficiente, subordinada e que possui menos recursos financeiros, considerada o lado fragilizado da relação laboral ou litígio.

No entanto, urge esclarecer que o uso desse princípio não favorece uma das partes, apenas garante a isonomia entre os litigantes (empregado e empregador).

2.1.2 Princípio da norma mais favorável

Esse princípio tem como objetivo a aplicabilidade da norma mais benéfica ao operário de acordo com a de definição de Carla Teresa Martins Romar:

A regra da norma mais favorável determina que, havendo mais de uma norma aplicável a um caso concreto, deve-se optar por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, ainda que não seja a que se encaixe nos critérios clássicos de hierarquia de normas. [...]A aplicação da regra da norma mais favorável torna flexível a hierarquia das normas trabalhistas, devendo ser considerada como mais importante, em cada caso concreto, a norma mais favorável ao trabalhador, ainda que esta não seja a Constituição Federal ou uma lei federal. (Romar, 2017, p. 66-67)

Para que seja analisada a aplicação da norma mais favorável, foram criadas três teorias ou técnicas de interpretação, sendo que a mais aceita pelo Brasil é a do conglobamento mitigado (também chamada de teoria do instituto, da incidibilidade dos institutos ou intermediária), a saber:

(...) Teoria do Conglobamento *pro* Instituto (ou Teoria da Incidibilidade dos Institutos): Esta teoria supera as críticas anteriores, uma vez que a comparação entre dois estatutos jurídicos é feita pelo conjunto de matérias. Não se analisando cláusulas isoladas (como na teoria atomista), o diploma

normativo como um todo, como na teoria do conglobamento. Nesta teoria a análise observa o conjunto de cláusulas que se refere a um mesmo instituto jurídico-trabalhista. A comprovação é feita entre temas, como duração do trabalho, férias, salário, etc.

Em suma, para que norma mais benéfica seja aplicada, é necessário que sejam obedecidos alguns critérios, tal qual a análise de conjuntos de cláusulas, conforme a teoria do Conglobamento Mitigado aceita pelo Brasil.

2.1.3 Princípio da condição mais benéfica

O princípio da condição mais benéfica tem por finalidade garantir o melhor ao empregado, dando uma proteção pessoal no que tange ao contrato de trabalho, ou seja, será aplicada aquela cláusula que beneficie o operário.

Amauri Mascaro Nascimento (2014, p.355) define que “o princípio da condição mais benéfica, corresponde, no direito do trabalho, ao princípio do direito adquirido do art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal do Brasil e que nos contratos de trato sucessivo sofre limitações”.

Vejamos a análise do artigo 5º da Constituição Federal de 1988:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. (Brasil, 1988)

Sendo assim, o princípio da condição mais benéfica servirá de base para orientar o contrato individual de trabalho, não sendo aplicado às relações coletivas de trabalho (Martinez, 2016).

Existem três correntes doutrinárias que falam a respeito da incorporação definitiva das condições mais benéficas, sendo que atualmente o direito trabalhista pátrio é filiado a Teoria da Aderência Limitada Por Revogação ou da Ultratividade da Norma Coletiva, como se verifica no seguinte trecho:

- a) Teoria da Aderência Ilimitada: as condições mais benéficas incorporam-se definitivamente aos contratos de trabalho. É a posição minoritária.
- b) Teoria da Aderência Limitada pelo Prazo: as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho apenas vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

c) Teoria da Aderência Limitada por Revogação (ou Ultratividade): as condições mais benéficas vigoram até a edição de um novo diploma normativo, que poderá revogar ou manter a vantagem. (Pereira, 2014, p.53)

Assim, no contrato de trabalho deverá ser modificado apenas para melhoria e não cláusulas de deixarão o trabalhador em desvantagem.

Neste sentido, a Súmula 277 do TST dispõe que:

Súmula 277 do TST. Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho. Eficácia. Ultratividade (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012 - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012). As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. (Súmula 277 do TST)

Contudo, o princípio da condição mais benéfica oferece uma proteção contratual na relação de trabalho, entre empregado e empregador, uma vez que não se admite a modificação de cláusulas contratuais que não beneficiarem o empregado.

2.2 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas tem o objetivo de proteção ao trabalhador garantindo que este não venha a abrir mão dos seus direitos, ou seja, não permite que o operário disponha de suas garantias, considerando a relação de subordinação mantida com o empregador. Desse modo, segundo o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. (art. 9º da CLT)

Nas palavras de Carla Teresa Martins Romar, o Princípio da Irrenunciabilidade é aceito de forma unânime na doutrina como uma das principais bases do Direito do Trabalho:

Portanto, a irrenunciabilidade, que está vinculada à idéia de imperatividade, isto é, de indisponibilidade de direitos, diz respeito à impossibilidade de que o trabalhador prive-se voluntariamente, em caráter amplo e por antecipação, de direitos que lhe são garantidos pela legislação trabalhista. [...] Como fundamento desse princípio, a doutrina trabalhista apresenta diversos argumentos, entre eles o princípio da indisponibilidade, o caráter imperativo das normas trabalhistas, a noção de ordem pública a limitação à autonomia da vontade. [...] A adoção da irrenunciabilidade como regra geral sempre decorreu do fato de que a legislação trabalhista brasileira não continha previsão explícita sobre a permissão ou não da renúncia, sendo apenas previsto pela CLT, em seu art. 9º, que são considerados nulos de pleno direito os atos destinados a impedir, fraudar ou desvirtuar a aplicação dos seus preceitos. (Romar, 2017, p.69)

Contudo, o princípio da irrenunciabilidade visa proibir que o pacto realizado entre as partes tenha eficácia quando põe em risco a perda da vantagem do operário garantida pelas normas.

2.3 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O princípio da Primazia da realidade tem a finalidade da prevalência do que ocorreu realmente, ou seja, o que prevalece é a verdade real e não o que está escrito, de forma em que caso haja um conflito entre o que está escrito e o que ocorreu de fato, prevalecem o que ocorreu de fato.

Sobre o assunto dispõe Luciano Martinez:

O princípio da primazia da realidade baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. De nada, portanto, adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu. (Martinez, 2016, p. 189)

Dessa forma, a realidade fática que ocorreu durante a prestação de serviço, deve sempre ser buscada pelo aplicador do direito, não se vinculando ao disposto no contrato, mas sim no que efetivamente existiu.

Tal princípio se aplica tanto a favor quanto contra o empregado. Para Luciano Martinez (2016, p. 190), “justifica-se essa atitude porque o princípio ora em análise dá primazia à realidade, e não à versão apresentada pelo trabalhador em detrimento daquela oferecida pelo empregador”.

Portanto, quando houver conflito na relação de trabalho envolvendo o trabalhador, deve o juiz, buscar a verdade real, dando preferência aos fatos em detrimento das formas.

3 DANO MORAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

3.1 CONCEITO E EVOLUÇÃO HISTÓRIA DO DANO MORAL NA ÁREA TRABALHISTA

O dano moral é aquele que atinge os direitos da personalidade, que atinge a honra, a dignidade do indivíduo, causando-lhe um abalo psicológico intenso, explica

o professor Sérgio Cavalieri Filho (2012, p. 89), demonstrando o que é o dano moral, e a importância de sua existência autônoma:

Por mais pobre e humilde que seja uma pessoa, ainda que completamente destituída de formação cultural e bens materiais, por mais deplorável que seja seu estado 21 biopsicológico, ainda que destituída de consciência, enquanto ser humano será detentora de um conjunto de bens integrantes de sua personalidade, mais precioso que o patrimônio. É a *dignidade humana*, que não é privilégio apenas dos ricos, cultos ou poderosos, que deve ser por todos respeitados. Os bens que integram a personalidade constituem valores distintos dos bens patrimoniais, cuja agressão resulta no que se convencionou chamar de *dano moral*. Essa constatação, por si só, evidencia que o dano moral não se confunde com o dano material; tem existência própria e autônoma, de modo a exigir tutela jurídica independente.

Para Romar (2018, p. 333): “Dano Moral é aquele que decorre do prejuízo ou lesão causada aos bens ou direitos estritamente pessoais do sujeito de direito; é o dano que atinge os direitos da personalidade.”

Contudo, para ser configurado dano moral, o dano deve ser realmente significativo de acordo com o autor supra mencionado.

3.2 REPARAÇÃO POR DANO MORAL

De acordo com Romar (2018, p. 341/342) a reparação de danos é assegurada conforme:

A Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) instituiu regramento próprio para a reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho (artigos. 223-A a 223-G, CLT), sendo certo que apenas esses dispositivos são aplicáveis a situações decorrentes de ação ou omissão das quais decorram ofensa à esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são titulares exclusivas do direito à reparação (art. 223-A e art. 223-B, CLT).²⁹⁵ São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão (art. 223-E, CLT).

A responsabilidade indenizatória pelo dano causado de acordo com Mauricio Goldinho Delgado:

É do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral ou à imagem resultantes de conduta ilícita por ele cometida ou por suas chefias, contra o empregado, sem relação com a infortúnica do trabalho. Também será do empregador a responsabilidade pelas indenizações por dano material, moral ou estético decorrente de lesões vinculadas infortúnica do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social, é claro. (DELGADO, 2017, p. 708)

Para Romar (2018, p. 339/340), os elementos que devem ser aferidos para que se possa responsabilizar o empregador são:

dano— o dano alegado, seja ele material ou moral, deve estar evidenciado, ou seja, sua existência deve ser comprovada no caso concreto, “sob pena de faltar um requisito essencial à incidência da indenização viabilizada pela ordem jurídica”, sendo certo, porém, “que certos danos, na presente seara temática, são, como se sabe, até mesmo *autoevidentes*”; *nexo causal* — deve o julgador perquirir a existência fática de um liame de causa e efeito entre a conduta praticada pelo empregador, ou por seus prepostos, e o dano sofrido pelo empregado. Somente o dano comprovadamente decorrente de ação ou omissão do empregador, ou de seus prepostos, gera -lhe o dever de indenizar o empregado; *culpa* — a ação ou omissão do empregador, ou de seus prepostos, deve ser culposa. Somente o dano, material ou moral, causado ao empregado em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia do empregador, ou de seus prepostos, é passível de ser indenizado.

Quanto ao que diz respeito à culpa do empregador Carla Tereza Martins Romar, expõe:

A atenuação da responsabilidade do empregador ocorre sempre que comprove que houve culpa concorrente do empregado, situação em que a indenização devida pelo dano deve ser reduzida de forma proporcional à extensão da culpa do trabalhador. (Romar, 2018, p. 342/343).

Entretanto, a reparação por dano moral, deve ser analisada de forma em que fique evidente que exista um dano, nexo causal e culpa do empregador, sendo este obrigado a indenizar o empregado.

3.3 CRITÉRIOS PARA QUANTIFICAÇÃO DA INDENIZAÇÃO A TÍTULO DE DANO MORAL

Segundo Junior Brito (2015, s.p) quanto ao juízo competente para julgar as ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho havia certa divergência se deveria ser na justiça do trabalho ou na justiça comum, no entanto, tal divergência foi sepultada com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004 que conferiu ao inciso VI do art. 114 da Constituição Federal a disposição de que cabe à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho, vejamos:

A Emenda Constitucional nº 45/2004, por sua vez, ampliou substancialmente a competência da Justiça do Trabalho. Senão vejamos o teor da nova redação conferida ao mencionado artigo 114: Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito

público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
 II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;
 III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
 IV - os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
 V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
 VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
 VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
 VIII - a execução de ofício das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
 IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.
 § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.
 § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.
 § 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. Como podemos ver, a competência da Justiça do Trabalho antes estava prevista no caput do artigo 114, ao passo que agora a competência restou desmembrada em nove incisos.

A apreciação do pedido de indenização e o valor a ser indenizado serão analisados sobre a ótica da antiga Consolidação das Leis Trabalhista - Decreto de Lei nº 5452/43, de 1º de maio de 1943 e da reforma trabalhista da Lei nº 13.467/17, ocorrida em 11 de novembro de 2017.

Segundo Romar (2018, p. 703), ao apreciar o pedido de indenização por dano extrapatrimonial, o juiz deverá considerar (art. 223-G, CLT Lei nº 5452/43):

a natureza do bem jurídico tutelado;
 possibilidade de superação física ou psicológica;
 os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
 a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
 as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
 o grau de dolo ou culpa;
 a ocorrência de retratação espontânea;
 o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
 o perdão, tácito ou expresso;
 a situação social e econômica das partes envolvidas;
 o grau de publicidade da ofensa.

Já com a reforma trabalhista foi incluído pela Lei nº 13.467, de 2017 em seu artigo 223 -G, CLT, tratando do dano extrapatrimonial, vejamos:

Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a

possibilidade de superação física ou psicológica; IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII – o grau de dolo ou culpa; VIII – a ocorrência de retratação espontânea; IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI – a situação social e econômica das partes envolvidas; XII – o grau de publicidade da ofensa. (Amorim, 2018, s.p).

No entanto, houve a inclusão do inciso II, que trata sobre a intensidade do sofrimento e da humilhação, para que o juiz possa apreciar o pedido da ação, pelo empregado que sofreu algum dano moral.

O valor a ser fixado para indenização do dano moral causado ao empregado é de extrema dificuldade para o magistrado, conforme esclarece Delgado (2017, p. 713/714):

A aferição da efetiva ocorrência do dano moral (*lato sensu*) e o próprio cálculo da respectiva reparação correspondem a uma das áreas em que se apresentam as maiores dificuldades no exercício da função judicante. A natureza do dano (não patrimonial, mas apenas moral, estético ou dano à imagem) reduz a possibilidade de aplicar-se um critério de pleno objetivismo na aferição da ocorrência efetiva do tipo constitucional (isto é, o efetivo prejuízo à moral, inclusive à estética, ou à imagem). Logo em seguida, desponta novo desafio judicante, qual seja o de fixar o montante financeiro compensatório pertinente (indenização pelo dano ocorrido). As duas operações, de maneira geral, combinam-se, correspondendo a juízos valorativos incorporados pelo órgão judicante e aplicados à análise do caso concreto posto a exame. Trata-se, em substância, de um *juízo de equidade*, em que o órgão sentenciante deve exercitar ao ponto máximo as qualidades inerentes à função de julgador: *sensatez, equanimidade, ponderação, imparcialidade*.

No entanto caso seja comprovado à ocorrência do dano e culpa do empregador, segundo Romar (2018, p. 343):

No caso de dano moral, de dano à imagem ou de dano estético, porém, a subjetividade de que é revestido impõe ao julgador mais prudência e razoabilidade para o arbitramento da indenização, devendo sempre ser utilizados os parâmetros que lhe servem de balizamento, de acordo com a previsão do art. 223-G, caput, CLT.

O julgamento relativo ao dano moral ou ao dano estético é feito por meio de juízo de equidade, de acordo com Martinez (2016, p. 138)

1) exerce o poder normativo para decidir o conflito coletivo e, nesse âmbito, estabelece normas e condições de trabalho aplicáveis a determinada comunidade de trabalhadores, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção trabalho, bem como as convencionadas; 2) fixa uma indenização por dano moral⁷³; 3) delimita as situações de culpabilidade de empregado e empregador para definir quem foi o responsável pela terminação do vínculo (arts. 482, 483 e 484 da CLT); 4) demarca a dimensão da culpa da vítima de

acidente do trabalho (arts. 944 e 945 do CC); 5) julga as matérias fáticas de um processo submetido ao rito sumário⁷⁴ e 6) converte em indenização a reintegração de empregado estável, nos termos do art. 496 da CLT⁷⁵, ainda que inexistente pedido nesse sentido (*vide* Súmula 396, II, do TST⁷⁶).

No mesmo sentido posiciona-se Romar (2018, p. 343/344):

No caso de dano moral, de dano à imagem ou de dano estético, porém, a subjetividade de que é revestido impõe ao julgador mais prudência e razoabilidade para o arbitramento da indenização, devendo sempre ser utilizados os parâmetros que lhe servem de balizamento, de acordo com a previsão do art. 223-G, caput, CLT. Importante ressaltar, porém, que mesmo se utilizando dos parâmetros supra indicados, o julgamento relativo ao dano moral ou ao dano estético é feito por meio de um juízo de equidade, pelo qual o juiz, atuando com sensatez, isenção e imparcialidade, arbitrará o valor da indenização compensatória pelo dano moral, pelo dano à imagem ou pelo dano estético. Com base nessa análise, o juiz deverá definir o grau da ofensa verificada em cada caso concreto, para, a partir dessa definição, fixar a indenização a ser paga a cada um dos ofendidos, de acordo com os limites estabelecidos em lei, sendo vedada a acumulação em qualquer caso (art. 223-G, § 1º, CLT): ofensa de natureza leve – até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ofensa de natureza média – até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ofensa de natureza grave – até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ofensa de natureza gravíssima – até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Ademais com a reforma da Lei nº 13.467, de 2017, o artigo 223-G, § 1º, sofreu modificação, vejamos:

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

I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor. § 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização. (Amorim, 2018, s.p).

Ainda assim, conforme Fabiano Caetano (2018, s.p), antes da reforma ocorrida em 11 de novembro de 2017, em questão do valor de indenização, esclarece: “O valor é requerido na petição inicial e atribuído de acordo com o convencimento do juiz”.

Já com a reforma trabalhista, segundo o autor retro mencionando:

Há escalonamento do valor do dano moral sofrido:
Casos leves – Teto de até 3 vezes o valor do último salário;
Casos graves – Teto de até 50 vezes o valor do último salário;
Este teto vale também caso o empregador seja o ofendido;
Havendo reincidência das partes, o valor poderá ser dobrado;

Assim, diante de todo exposto, antes da reforma trabalhista ocorrida em 11/11/17, não havia critério de limitação de valores a serem indenizados ao empregado vítima de dano moral na Justiça do trabalho. Já com a reforma trabalhista, foram incluídos em seu dispositivo no artigo 223-G, § 1º, critérios para o valor de indenização, limitando em até 50 vezes o último salário contratual do indivíduo.

4 REFORMA TRABALHISTA E A LIMITAÇÃO DOS VALORES À TÍTULO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

4.1 ALTERAÇÃO PROPOSTA PELA LEI N. 13.467/2017

A Reforma Trabalhista ocorrida em 11/11/2017 pela Lei n 13.467/2017, instituiu regramento próprio para a reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho, em seu artigo 223 G, § 1º, da Consolidação de Leis do Trabalho, limitando os valores de indenização a serem pagos para o empregado vítima de dano moral, vejamos:

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

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Assim, a lei como posta, prevê que para arbitrar o valor do dano moral aos empregados o Juiz do Trabalho tenha que verificar o valor do salário de cada indivíduo vítima de dano moral e limitar o valor da indenização, pelo mesmo fato, ainda que as sequelas sejam as mesmas de acordo com sua remuneração.

A primeira norma aplicável ao caso independente de qualquer análise vem a ser a Constituição Federal, principalmente quanto ao seu maior primado à dignidade da pessoa humana, conforme Renata do Val (2019).

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

Quanto ao dever de indenização temos a previsão nos incisos V, X do artigo 5º da CF:

“V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;”
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;

Também temos a aplicação:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei;
XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Fica evidente que qualquer dano moral sofrido pelo empregado na relação de trabalho deve ser indenizado, ou seja, reparado, conforme artigos expressos no texto Constitucional.

Desse modo, é inconstitucional estabelecer limitação ou tarificação à reparação do dano moral, conforme esclarece Moyses Simão Sznifer (2017, s.p):

Isto porque a Constituição garantiu o direito a ampla reparação dos danos sofridos, sem qualquer limitação ou tarificação, estatuiu que se constitui em direito fundamental da pessoa humana a reparação devida por danos materiais, morais ou à imagem, consoante previsão constante do art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal.

Ainda segundo o autor supra mencionado:

As retrocitadas Normas Constitucionais são dotadas com o que a doutrina denomina “Eficácia Plena”, ou seja: são Normas que possuem aplicabilidade imediata, não necessitando da intermediação do legislador infraconstitucional para produzir efeitos. Destarte, já estão produzindo seus efeitos no mundo jurídico desde a entrada em vigor da atual Constituição.

É inquestionável que a indenização por dano moral tem a finalidade de conferir uma adequada reparação a eventual humilhação, angústia, sofrimento, aborrecimento, dor, etc. a quem sofreu injusta lesão a direito assegurado pelo ordenamento jurídico.

Em observância às garantias constitucionais acima referidas, não pode o indivíduo sofrer qualquer limitação ou tarificação ao seu direito indenizatório em caso de haver sofrido comprovado dano de natureza moral. (Sznifer, 2017, s.p)

Ainda assim, a Lei nº 13.467/17 da Reforma Trabalhista criou uma tabela para a reparação de danos extrapatrimoniais no âmbito das relações de trabalho, estabelecendo quatro patamares indenizatórios em seu artigo 223 G, § 1º, da CLT, quais sejam:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Segundo (Sznifer, 2017, s.p):

[...] não se pode admitir o tabelamento da indenização por danos morais como pretendeu instituir o legislador da reforma trabalhista, porquanto a lei ordinária não pode se sobrepor aos preceitos constitucionais, mormente aqueles inseridos no título referente aos Direitos e Garantias Fundamentais.

Sobre ser o exposto, referido tabelamento estabeleceu verdadeira discriminação em relação às vítimas de dano moral, ensejando tratamento diferente em situações idênticas, violando claramente o princípio da isonomia previsto no “caput” do art. 5º da CF, o que também se afigura de todo inadmissível.

A Constituição Federal garante através do seu texto constitucional a reparação por dano moral ou material a qualquer indivíduo que tenha seu direito violado, sendo que aquele que viola esse direito arcara com uma reparação que compense o sofrimento da vítima do dano. Dessa forma, a limitação fixada para o valor de indenização não supre o sofrimento ou a humilhação sofrida, sendo inconstitucional, pois vai contra aos direitos e garantias constitucionais que são assegurados aos trabalhadores.

4.2 AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE

A Reforma Trabalhista recebeu questionamentos no Supremo Tribunal quanto a inclusão do artigo 223 G da Consolidação de Leis do Trabalho, que trata sobre a

limitação da fixação de valores de indenização por danos extrapatrimoniais, vejamos os seus fundamentos:

Para A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), a lei 13.467/17 instituída pela Reforma Trabalhista é inconstitucional, com isso propôs uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5870 que impugna a norma introduzida na Consolidação das Leis do Trabalho, esclarecendo que a fixação de limites de valor de indenização:

Argumenta a autora que a lei não pode impor limites ao Poder Judiciário quanto à fixação de valor de indenização por dano extrapatrimonial, pois isso implicaria restrição ao exercício da jurisdição. Afirma que os artigos. 5º-V-X e 7º-XXVIII da Constituição asseguram tratamento especial ao instituto da reparação de prejuízo extrapatrimonial e garantem indenização ampla e irrestrita de dano decorrente da relação de trabalho. Sustenta, ainda, que os artigos. 170-VI e 225-§3º da Carta Magna reforçam a noção de obrigatoriedade de proteção do meio ambiente de trabalho e de reparação de danos causados no âmbito trabalhista. Assevera que o STF já concluiu pela impossibilidade de tarifação de dano moral ao reconhecer não recepcionados os arts. 51 e 52 da Lei 5.250, de 9 de fevereiro de 1967, pela Constituição de 1988.

Quanto aos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, na Ação Direta de Inconstitucionalidade, esclarece que:

o legislador fixou inicialmente limites vinculados ao “último salário contratual do ofendido”, parâmetro esse que poderia ser tido como possuidor de alguma proporcionalidade, considerado o elemento “salário do ofendido”. Se de um lado a referência ao salário do ofendido como parâmetro para a fixação da indenização, poderia ser considerado proporcional para a correta fixação da indenização, de outro deverá ser considerado contrário ao princípio da isonomia, porque a indenização decorrente de um mesmo dano moral (p.ex.: tetraplegia de um servente ou de um diretor de empresa) terá valor diferente em razão do salário de cada ofendido.(ANAMATRA- ADI -2018, p.8)

Ademais, explica sobre a violação ao Princípio da Isonomia:

Com efeito, a perda de vigência da MP (Medida Provisória) n. 808 ressuscitou a violação ao princípio da isonomia, ao deixar de fixar percentual sobre uma mesma base de cálculo (“valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”) e voltado a utilizar como referência ou base de cálculo o valor do salário do empregado, o que levará a fixação de valores de indenização por dano moral discrepantes entre os trabalhadores.

Ademais, se a MP n. 808 tinha ampliado o direito da indenização aos trabalhadores de menor renda (pois o valor do limite máximo dos benefícios do RGPS são maiores do que o de grande parcela dos trabalhadores brasileiros), agora, com sua revogação, operou-se uma redução ao direito de indenização, configurando, com maior clareza, a violação ao princípio contido no inciso XXVIII do art. 7º da CF, pois ele garante uma indenização ampla do dano extrapatrimonial decorrente da relação de trabalho: *Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;* (ANAMATRA – ADI -2018, p.2)

A ANAMATRA propôs a Ação Direta de Inconstitucionalidade, devido ao caso que ocorreu sobre a Lei de Imprensa, onde o Supremo Tribunal Federal, julgou inconstitucional a tarifação para a fixação da indenização por dano moral, uma vez que impunha uma limitação ao Poder Judicial, esclarece em sua Ação Direta de Inconstitucionalidade, vejamos:

A questão em debate é semelhante à que essa Corte apreciou, quando declarou a inconstitucionalidade da Lei de Imprensa, no ponto em que ela impunha uma limitação ao Poder Judiciário, por meio de uma tarifação, para a fixação das indenizações por dano moral, decorrente de ofensa à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas. Considerou esse eg. STF que a CF emprestou à reparação do dano moral tratamento especial pelos incisos V e X do art. 5º, desejando que a indenização decorrente desse dano fosse o mais amplo possível, razão pela qual a tarifação imposta pela lei precedente à CF de 1988, não teria sido por ela recepcionado. No caso sob exame, o que se vê é uma lei posterior à CF de 1988, que está impondo uma tarifação (limitação) ao dano extrapatrimonial decorrente da relação de trabalho, de sorte que, nos termos da nova lei, o Poder Judiciário estará impedido de fixar uma indenização superior à efetivamente devida para reparar o dano ocorrido. (ANAMATRA – ADI – 2018, p 1,2)

Dessa forma, se o Supremo Tribunal Federal julgou inconstitucional uma Lei que dava ao Juiz do Trabalho uma limitação a fixação do valor de indenização, por que não julgar inconstitucional a lei inclusa pela Reforma Trabalhista de 11/11/17 que limita o valor a ser indenizado?

Além da ANAMATRA, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), ajuizou no Supremo Tribunal Federal a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6069, com pedido de liminar, para questionar alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) referentes à reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho. OAB argumenta que os artigos 223-A e 223-G, parágrafos 1º e 2º, da CLT criaram uma espécie de tarifação para o pagamento de indenização trabalhista, utilizando como parâmetro o último salário contratual do ofendido.

Conforme esclarece o Supremo Tribunal Federal sobre ao pedido da Ação Direta de Inconstitucionalidade pela Ordem dos Advogados do Brasil:

A entidade lembra que a Medida Provisória (MP) 808/2017 havia alterado esse critério para prever como base de cálculo o teto de benefícios do INSS. Contudo, como a MP não foi convertida em lei, foram restabelecidas as regras previstas no texto questionado. “A medida provisória que caducou era mais benéfica ao trabalhador de baixa renda, embora ambas as regras caminhem em sentido diametralmente oposto aos princípios basilares do Estado de Direito, pois limitam a indenização, quando a regra é a reparação integral do dano, conforme disposto no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal”, argumenta. Além de ferir o dever constitucional de reparação integral do dano, as novas regras, segundo a OAB, violam os princípios da isonomia, da

independência funcional dos magistrados, da proteção do trabalho e da dignidade da pessoa humana. (Supremo Tribunal Federal, 2019, s.p)

O relator Gilmar Mendes, determinou que a ADI 6069, seja apensada à ADI 5870, apresentada pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) contra a mesma legislação, visando à tramitação em conjunto.

Resta claro a inconstitucionalidade da limitação do valor de indenização por dano moral, ferindo princípios e normas constitucionais que garantem a reparação por dano extrapatrimonial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os direitos trabalhistas brasileiros, além dos contidos no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, estão previstas na Consolidação Trabalhista implantada em nosso ordenamento jurídico desde 1943. Com a entrada em vigor da Lei nº13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista foram alterados e/ou suprimidos vários direitos garantidos aos empregados pela CLT.

Uma das mudanças trazidas pela Reforma, sendo o foco do presente trabalho, são as alterações no critério de fixação de valores de indenização por dano moral.

A Constituição Federal, além de garantir a proteção do empregado na relação trabalhista, combatendo vícios existentes na relação do trabalho, garante também que seja assegurado o direito a reparação por danos morais. Portanto, é incontroverso que aquele que tem sua intimidade, vida privada, a honra e a imagem violado, têm direito a indenização.

Todavia, com a Reforma Trabalhista, para a reparação do dano moral, o valor indenizatório passou a ser limitado, obedecendo a critérios para fixação da indenização a ser paga a cada um dos ofendidos utilizando-se como base de cálculo o salário contratual do empregado lesionado, atribuindo-se, muitas vezes, valores diferentes para o mesmo dano acarretado, como, por exemplo, nos casos de dano moral coletivo.

O valor a ser reparado considera, ainda, a gravidade do dano causado: se for de ofensa de natureza leve até três vezes o último salário contratual do ofendido, se for ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido, se for ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido

e se for ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido, deixando claro o limite de até 50 vezes o último salário do empregado.

Dessa forma, o valor de indenização por dano moral sofreu restrições, impondo limites que a Constituição Federal não prevê, pois antes da reforma trabalhista não havia critérios para o limite de valor de indenização a serem pagas ao ofendido.

A inconstitucionalidade da inclusão do artigo 223-G, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho feita pela Reforma Trabalhista fere os princípios fundamentais que garantem ao empregado a proteção na relação do trabalho, tais quais o princípio da igualdade, a dignidade da pessoa humana, bem como a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, sendo assegurado o direito de indenização por dano moral decorrente de sua violação.

Resta evidente a inconstitucionalidade do limite imposto pela reforma, chegando-se ao absurdo de permitir que se duas pessoas que possuem um valor de salário diferente sofrerem o mesmo dano, quem tiver maior salário receberá o maior valor de indenização, tendo em vista que o valor a ser recebido pela reparação é até 50 vezes o último salário contratual do ofendido, dependendo da natureza da ofensa (Leve, média, grave e gravíssima). E mais, além do valor da reparação do dano moral ser limitado, a sua limitação, em alguns casos não será suficiente para reparar ou compensar o sofrimento do ofendido, como se sofrimento humano pudesse ser fixado em valores.

Sendo assim, teria hoje eficácia a limitação do valor de indenização por dano moral na justiça?

A resposta é simples, não. Pois a inclusão do artigo 223 G, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho pela Reforma Trabalhista vai contra os princípios Constitucionais, vez que o valor de indenização a ser pago é injusto para o empregado que sofrer o dano moral.

Ademais, é notório que a Reforma trabalhista impactou também sob a ótica dos princípios orientadores do direito trabalhista, como por exemplo, o Princípio da Proteção, na qual o trabalhador que se via protegido por ser considerado fragilizado economicamente frente ao empregador, hoje recebendo o valor de indenização limitado em até cinquenta vezes o último salário contratual.

Sob a ótica do Princípio da irrenunciabilidade de direitos, o cerceamento aos critérios de valor de indenização implantada pela Reforma trabalhista, em que o empregado é obrigado, de certa forma, a renunciar seus direitos haja vista ter que receber

o valor de reparação do dano moral através de critérios de limitação para o valor a ser recebido.

Assim, a reparação pelo dano sofrido, não é satisfatório para o ofendido, sendo injusto o valor que receberá em até cinquenta vezes o último salário contratual.

Diante disso, temos um direito fundamental violado, consequentemente um sujeito de direitos trabalhistas, o trabalhador, injustamente reparado pelo dano sofrido, tendo em vista a inconstitucionalidade da limitação de valor de indenização por dano moral, produzida por uma norma recém introduzida no ordenamento jurídico.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **Anamatra reapresenta ADI contra a fixação de valor indenizatório por dano moral**. 2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/27406-anamatra-reapresenta-adi-contr-a-fixacao-de-valor-indenizatorio-por-dano-moral>>. Acesso em 22/05/25

ANAMATRA. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 2018**. 2018. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/images//Anamatra-STF-ADI-SemMP-DanoMoral-Tabela-Inicial-Nova-1.pdf>>. Acesso em 22/05/25

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Capítulo I - DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS (ART. 5º). Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/constfed.nsf/16adba33b2e5149e032568f60071600f/54a5143aa246be25032565610056c224?OpenDocument>>. Acesso em 12/05/25

BRASIL. **Súmula 277/TST - 01/03/1988**. Disponível em: <<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=277>>. Acesso em 19/05/2025

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943-CLT**. Art. 846, § 2 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10645389/paragrafo-2-artigo-846-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em 13/19/25

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943-CLT**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10707047/artigo-500-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943?ref=serp-featured>>. Acesso 13/05/25

BRASIL. **Código Civil de 1916**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11379804/artigo-1547-da-lei-n-3071-de-01-de-janeiro-de-1916>>. Acesso em 13/05/25

BRASIL. **EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2004.**

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm>.

Acesso em 13/05/25

BRASIL. **Decreto de LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso

em 13/05/25

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943.** Disponível em: <

<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10698691/paragrafo-3-artigo-543-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em 13/05/25

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.**

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

Acesso em 13/05/25

CAVALIEIRI FILHO, S. **Programa de Responsabilidade Civil.** 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

DELGADO, M. G: **Curso de Direito do Trabalho.** 16ª. ed. São Paulo: LTr, 2017.

Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/16968/1068-Curso-de-Direito-do-Trabalho-2017-Mauricio-Godinho-Delgado.pdf>>.

Acesso em: 16 maio 2025.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 7ª.ed. São Paulo: Saraiva, 2016. Disponível

em:<<https://docero.com.br/doc/e188v>>. Acesso em: 10 maio 2025.

NASCIMENTO, A.M; NASCIMENTO, S. M. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho:** relações individuais e coletivas do trabalho,

29ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em:<<http://lelivros.love/book/baixar-livro-curso-de-direito-do-trabalho-amauri-mascaro-nascimento-em-pdf-epub-mobi-ou-livro-online/>>. Acesso em: 10 maio 2025.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho /.** 5ª. ed. São Paulo: Saraiva

Educação, 2018. Disponível em:<<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/34304/1780-Direito-do-Trabalho-Esquematizado-Carla-Tereza-Martins-Romar-2018.pdf>>

Acesso em: 10 maio de 2025.

SZNIFER, M, S. **É inconstitucional limitar a reparação do dano moral.**

Tabelamento instituído pela Reforma Trabalhista .2017. Disponível

em:<<https://moysessimaosznifer.jusbrasil.com.br/artigos/500583136/e-inconstitucional-limitar-a-reparacao-do-dano-moral>>.

Acesso 21/05/2025

Supremo Tribunal Federal. **OAB questiona limitação de valores de indenizações por danos morais nas relações de trabalho.** 2019. Disponível

em:<<https://stf.jusbrasil.com.br/noticias/676346756/oab-questiona-limitacao-de>>

valores-de-indenizacoes-por-danos-morais-nas-relacoes-de-trabalho . Acesso em 22/05/25.

VAL, R. **A inconstitucionalidade da reforma trabalhista e sua aplicabilidade às vítimas da Vale.** 2019. Disponível em:< <http://www.justificando.com/2019/01/30/a-inconstitucionalidade-da-reforma-trabalhista-e-sua-aplicabilidade-as-vitimas-da-vale/>>. Acesso em 13/05/25.