

DA INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL: A APLICAÇÃO DO ARTIGO 223-G, §1º INSERIDO PELA REFORMA TRABALHISTA NOS ACIDENTES DE TRABALHO

COMPENSATION FOR OFF-BALANCE SHEET DAMAGES: THE APPLICATION OF ARTICLE 223-G, §1st INSERTED BY THE LABOR REFORM IN WORK ACCIDENTS

¹BUENO, Giane Maria

¹Curso de Direito – Centro Universitário de Ourinhos-Unifio/FEMM

RESUMO

A Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, introduziu o Título II-A, que trata especificamente dos danos extrapatrimoniais, criando um parâmetro para limitar os valores das indenizações, usando como referência o salário contratual do lesado. A aplicação, nos casos de acidente de trabalho, irá evidenciar o desrespeito ao princípio da igualdade, visto que podem lesionar mais de uma vítima no mesmo fato, tornando o valor da indenização de forma discriminatória. A alteração legislativa em questão limita a atuação do magistrado em todo território nacional e desprotege o trabalhador, quanto ao direito coerente à reparação de danos. O objetivo da presente pesquisa é analisar se os parâmetros definidos pela reforma trabalhista, devem ser aplicados nos casos de acidente de trabalho, haja vista, que o texto em questão não evidencia tal impossibilidade. A metodologia a ser aplicada neste trabalho foi a pesquisa bibliográfica, que compreende doutrinas, legislação e artigos científicos relacionados à responsabilidade civil, relações trabalhistas, danos extrapatrimoniais e acidentes de trabalho, sendo que o método principal utilizado é o hipotético-dedutivo, que busca responder ao problema da pesquisa. Os resultados evidenciam que atribuir referências de valores, baseados em caráter patrimonial para a reparação dos danos causados ao indivíduo em relação à sua saúde, sua integridade física, emocional e psíquica, causando prejuízos irreparáveis, fere os princípios constitucionais da isonomia, razoabilidade e livre convencimento do juiz, tornando-se, portanto, inconstitucional.

Palavras-chave: Dano; Indenização; Responsabilidade. Trabalhista.

ABSTRACT

The Labor Reform that took place in 2017 introduced Title II-A, which specifically deals with damages off-balance sheet, creating a parameter to limit the amounts of compensation, using the contractual salary of the injured party as a reference. fact, making the amount of compensation discriminatory. The legislative change in question limits the performance of the magistrate throughout the national territory and does not protect the worker, regarding the coherent right to compensation for damages. The objective of this research is to analyze whether the parameters defined by the labor reform should be applied in cases of accidents at work, given that the text in question does not show such impossibility. The methodology to be applied in this work was the bibliographic research, which comprises doctrines, legislation and scientific articles related to civil liability, labor relations, off- balance sheet damages and work accidents, and the main method used is the hypothetical-deductive method, which seeks to answer to the research problem. The results show that assigning references of values, based on patrimonial character, to repair the damages caused to the individual in relation to his health, his physical, emotional and psychological integrity, causing irreparable damage, violates the constitutional principles of isonomy, reasonableness and free conviction. of the judge, thus becoming unconstitutional.

Keywords: Damage; Indemnity; Responsibility; Labor.

INTRODUÇÃO

No Ordenamento Jurídico Brasileiro e na Constituição Federal da República, o direito do trabalho encontra-se descrito como valor estruturante e um direito social fundamental. Nesse cenário, grandes foram as conquistas, como por exemplo, a proibição do trabalho noturno para menores, direito à aposentadoria e estabilidade, férias anuais remunerada e a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho, conhecida com CLT. Todos os movimentos do passado, tiveram como principal objetivo a preservação da dignidade do trabalhador, que pode se entender como a proteção da integridade física, moral, psíquica, intelectual, cultural entre outras, para que o indivíduo se desenvolva plenamente em qualquer âmbito de sua existência, devendo o Estado produzir normas que protejam e garantam tais condições que estão atreladas ao ser humano.

Nas relações de trabalho, tanto empregador quanto empregado, assumem responsabilidades contratuais de direitos e deveres, que devem ser fielmente cumpridos. O ato de violar os direitos, que bravamente foram conquistados, podem causar danos, tanto no âmbito patrimonial ou extrapatrimonial, sendo considerado ato ilícito e gerador de danos, havendo a possibilidade de serem reparados, considerando a parte lesionada. O fato da inobservância dos preceitos da legislação trabalhista, constitui exemplo de inadimplemento contratual, ainda mais quando se referir à proteção da saúde e da segurança do trabalhador, causando acidentes de trabalho, que geram consequências negativas e irreparáveis para o indivíduo, a sociedade e, também, à economia.

No Brasil o dano extrapatrimonial (moral) não era indenizável, posteriormente admitiu-se a possibilidade de pagamento da indenização, se o dano moral viesse acompanhado dos patrimoniais. Porém, o Supremo Tribunal Federal, antes mesmo da promulgação da Constituição Federal de 1988, julgou procedentes as indenizações por danos extrapatrimoniais puro, mas percebeu-se que o cálculo utilizado era meramente patrimonial, sendo assim, privilegiando o patrimônio sobre a pessoa.

Em 2017 a legislação trabalhista brasileira passou por uma significativa alteração que foi denominada: Reforma Trabalhista, entre tantas alterações destacamos a limitação dos valores das indenizações por danos extrapatrimoniais, com critérios baseados no último salário contratual. Assim sendo, de acordo com o

novo dispositivo legal, a indenização para reparar os danos extrapatrimoniais tem sua referência no último salário contratual do empregado lesado.

Um dos principais fatores que desencadeiam danos ao trabalhador é o descumprimento dos dispositivos legais estabelecidos pela norma fundamental e infraconstitucionais, que já consistem em danos aos direitos da personalidade, diante da indiferença na aplicação dos preceitos garantidores da dignidade do trabalhador e, com isso, o expondo a situações degradantes de trabalho, contribuindo para ocorrência de acidente de trabalho, desenvolvimento de doenças relacionadas e, em casos mais extremos, a morte.

Com a aplicação do dispositivo inserido na reforma trabalhista nos casos de acidente de trabalho, irá se evidenciar o desrespeito ao princípio da igualdade e da proteção, pois tais situações, podem lesionar mais de uma vítima no mesmo fato. Sendo assim, o pagamento se daria de forma discriminatória, o sinal de retrocesso de qualquer direito constitucionalmente conquistado deve ser combatido, impedindo que os fantasmas do passado não venham assombrar a dignidade do trabalhador.

A pesquisa teve como ponto principal obter resposta à seguinte problemática: se, os parâmetros definidos pela reforma trabalhista, no que concerne à definição dos valores das indenizações por danos extrapatrimoniais, devem ser aplicados nos casos de acidente de trabalho?

A alteração legislativa em questão limita a atuação do magistrado, fere princípios constitucionais e direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo da história do trabalho no Brasil, impondo como no passado, o valor patrimonial acima dos valores da pessoa. A referência ao último salário contratual fere os princípios constitucionais da isonomia, da reparação integral do dano e o princípio da proteção ao trabalhador a ser aplicado nos casos de acidentes de trabalho, sendo que, tal situação pode atingir a partir do mesmo fato, trabalhadores com remunerações distintas. Por conseguinte, a reforma trabalhista não trata de forma específica com relação ao cenário do acidente do trabalho nas situações de danos extrapatrimoniais, inclusive em casos de óbito.

No Ordenamento Jurídico Brasileiro que o dano moral teve início com preceitos constituídos dentro do Código Civil Brasileiro, e posteriormente inserido nas relações trabalhistas, agora analisados a partir das obrigações contratuais, responsabilidades e teorias, tipos de danos existentes e as formas de indenizações.

Será tratado também, de forma específica, sobre os acidentes de trabalho, fator que dará os fundamentos necessários à resposta da pesquisa.

Por derradeiro, deverá tratar sobre a aplicação do dispositivo legal, inserido pela reforma trabalhista, referente aos casos de acidente de trabalho, com uma abordagem sobre a posição dos Tribunais Superiores.

Considerando a importância do tema, faz-se necessário analisar sobre a aplicação da inovação da reforma trabalhista nos casos de acidente de trabalho, que atribuiu referências de valores baseados em caráter patrimonial para a reparação dos danos causados ao indivíduo, em relação à sua saúde, integridade física, emocional e psíquica, causando prejuízos irreparáveis, gerados pelo descumprimento da legislação trabalhista quanto à proteção do trabalhador. Assim como, verificar a possibilidade da adoção de um novo referencial para determinação dos valores e a inserção no texto da lei da inaplicabilidade, em casos de acidentes de trabalho.

METODOLOGIA

A metodologia a ser aplicada neste trabalho será a pesquisa bibliográfica, que compreende: doutrinas, legislação e artigos científicos relacionados à responsabilidade civil, relações trabalhistas, danos extrapatrimoniais e acidente de trabalho, sendo que o método principal a ser utilizado é o hipotético-dedutivo, que busca responder ao problema da pesquisa. Serão utilizadas como principais doutrinas, as de Pablo Stolze Gagliano, Rodolfo Pamplona Filho e Carlos Roberto Gonçalves. Com referência ao direito civil e ao direito do trabalho, as obras de Luciano Martinez, Sebastião Geraldo de Oliveira e Carlos Henrique Bezerra de Leite.

DESENVOLVIMENTO

O dano extrapatrimonial é o resultado da prática de ato ilícito que atinge a esfera dos direitos da personalidade do indivíduo causando lesões, sendo cabível indenização ao lesado no sentido de reparação, entendendo nesta, um caráter pedagógico de sanção para evitar a reincidência. A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe para o texto da CLT o Título II-A, que se refere aos Danos Extrapatrimoniais, com esta inserção na lei especial, uma vez que o

assunto, antes tratado pelo Código Civil, passa a ser tratado neste disposto, no contexto das relações trabalhistas.

No que tange aos bens jurídicos a serem protegidas, a norma trouxe um rol exemplificativo, deixando de fora do artigo 223-C da CLT outros bens a serem tutelados, limitando-se em citar a honra, a imagem, a intimidade, a saúde, o lazer, a autoestima, a sexualidade; deixando de relacionar, conforme já mencionado, outros bens citados no texto legislativo.

São bens jurídicos extrapatrimoniais da pessoa física: vida, saúde, integridade física, subsistência, segurança, intimidade, vida privada, a honra, imagem, sexualidade, nacionalidade, etnia, trabalho, existência, tratamento humano e respeito, liberdade de locomoção e circulação, de crença, de expressão, política e filosófica. (BELMONTE, 2021, p.55).

A Constituição Federal de 1988 consagra a dignidade da pessoa humana, como ápice de todo o ordenamento jurídico brasileiro, reconhecendo a proteção do indivíduo, de maneira que possa desenvolver-se de forma plena. Em seu preâmbulo, determina, como objetivo, assegurar os direitos sociais e individuais, liberdade, bem-estar, igualdade e justiça, fundamentada na harmonia social. Percebe-se a preocupação do legislador na proteção do indivíduo em todas as esferas, em busca de uma sociedade harmônica e segura. Em seu art.1º, a Constituição Federal prevê os fundamentos da República Federativa do Brasil, colocando no mesmo nível a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, trazendo ao Brasil um marco na história dos direitos sociais, sob um modelo do Estado Democrático de Direito (LEITE, 2020, p.55). Dessa forma, percebe-se a importância do trabalho na sociedade e, junto com o trabalho, se reconhece inserida a proteção aos trabalhadores.

Quando houver violações aos direitos inerentes à pessoa física ou jurídica, caberá indenização na proporção dos danos, sendo estes materiais ou imateriais (extrapatrimonial). Observa-se que o legislador, por intermédio da reforma trabalhista, buscou tratar de forma específica, os danos extrapatrimoniais, deixando os danos materiais a serem resolvidos pelo Código Civil. Os danos materiais referem-se às lesões em que se pode contabilizar o prejuízo. Por sorte, o dano imaterial trata da impossibilidade de tal operação matemática exata, não há como

tocar, enxergar, as ofensas morais, porém, caberá reparação, se constatado que houve dano perceptível, como: perda, desprestígio ou indignidade, atingindo patrimônio sensível e intangível. (MARTINEZ, 2018, p.103).

Com a inserção dos danos extrapatrimoniais na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), evidenciou-se a necessidade de sua tratativa, que atingem não somente a esfera patrimonial do indivíduo, como também lesões subjetivas e internas. Pode-se encontrar, na relação trabalhista, o dano extrapatrimonial, presente nas fases pré-contrato, ainda no ato da seleção ou contratação, onde o trabalhador pode sofrer danos à sua honra, como a discriminação durante a execução do contrato. Isto se dá, quando se constatarem violação ao direito da personalidade no âmbito da relação trabalhista, no desenvolvimento do contrato entre empregado e empregador. Fica reconhecida a possibilidade de dano extrapatrimonial, pós-contrato de trabalho, quando o trabalhador já não tem mais vínculo empregatício, porém, o ex-empregador não dá boas referências quanto ao trabalho prestado, impedindo ao trabalhador de se recolocar no mercado de trabalho.

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL NA FASE PRÉ-CONTRATUAL. É possível responsabilizar a parte por eventual dano não só na fase de execução e conclusão do contrato, mas também nas fases pré e pós contratual. O atual sistema jurídico de direito privado impõe às partes contratantes o dever de observar os princípios da probidade e da boa-fé objetiva. Muito embora o art. 422 do Código Civil seja expresso quanto ao dever das partes resguardar os princípios da probidade e da boa-fé objetiva apenas nas fases de conclusão e execução do contrato, a doutrina e a jurisprudência evoluíram para a interpretação segundo a qual essa cláusula geral incide também nas fases pré-contratual e pós-contratual. (TRT da 2ª Região; Processo: 1001142-42.2019.5.02.0465; Data: 22-05-2020; Órgão Julgador: 12ª Turma - Cadeira 1 - 12ª Turma; Relator(a): MARCELO FREIRE GONCALVES). (BRASIL, 2020, s.p).

Portanto, os Tribunais Superiores já vêm entendendo no sentido da indenização dos danos extrapatrimoniais em qualquer tempo, antes mesmo do contrato de trabalho (fase pré-contratual, que compreende-se como entrevista de emprego e seleção) e depois da extinção do contrato (pós contratual, quando há necessidade de referências para inserção em um novo trabalho), isto demonstra a importância da relação trabalhista, que transcende aos moldes de relações

contratuais e atinge esferas externas, para que se garanta a dignidade da pessoa humana. Haja vista que a Reforma Trabalhista trouxe inovações com objetivo de propiciar mais isonomia ao pagamento das indenizações, contudo, não se mostrou coerente em alguns pontos.

Como mencionado, a Reforma Trabalhista trouxe diversas inovações à CLT, sendo discutido, nesta pesquisa, o Título II – Danos extrapatrimoniais. Inicialmente, vale ressaltar que a reforma trabalhista trouxe o termo Dano Extrapatrimonial, para se referir às lesões causadas à esfera subjetiva e intangível do indivíduo, comumente conhecido no Direito Civil, como dano moral.

Quanto à nomenclatura escolhida pela reforma trabalhista, há diversas críticas sob a justificativa que o termo afastaria a afirmação que o dano moral não consiste em patrimônio do indivíduo, pois o prefixo “extra” significa fora dando o sentido que o dano não faz parte do patrimônio da pessoa.

Quem parte dessa perspectiva, está estreitando o conceito de patrimônio, tornando-o apenas na sua dimensão contábil, nos estritos termos constantes da escrituração empresarial. Sustenta-se isso porque o dano imaterial é, em verdade, um dano ao patrimônio intangível do sujeito lesado. (MARTINEZ, 2018, p.103).

Defende Luciano Martinez, que no texto constitucional, especificamente, no art. 216, é reconhecida a existência de patrimônio imaterial, sendo que neste sentido, o termo imaterial seria mais adequado. (MARTINEZ, 2018, p.103).

Superado o tema da nomenclatura adotada, as inovações não param com a publicação deste título. Assim, as reparações por danos extrapatrimoniais nas relações trabalhistas serão tratadas pela CLT, não sendo mais possível a aplicação de dispositivos do Código Civil, afastando a possibilidade de aplicação de outras normas jurídicas, pela aplicação da norma especial e a norma geral como subsidiária.

A titularidade da indenização é outro tema de debate pelos doutrinadores, ao mencionar o art. 223-B, que somente é titular de direito à indenização por dano extrapatrimonial, o trabalhador que sofreu a lesão. Na interpretação literal se passou a entender que, os terceiros e dependentes não teriam direito às indenizações, afastando o dano moral indireto ou ricochete.

Neste sentido, compreende-se que o texto na reforma trabalhista, no que tange ao pagamento para indenização por dano moral, não contempla a possibilidade nos casos de óbito de trabalhadores, como direito do trabalhador aos seus sucessores, dando a entender que o legislador não se atentou que, nas relações trabalhistas os danos morais devem ser indenizados pós-morte do trabalhador, considerando que somente a vítima é titular do direito à reparação.

Na Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017, havia a previsão da não aplicabilidade do art. 223 nos casos de óbito, entretanto, por não ter sido convertida em lei, no prazo determinado, a medida provisória perdeu sua eficácia, perdendo o objeto do parágrafo que determinava a inaplicabilidade. Tal medida mostrava a sensibilidade do legislador em compreender que, em caso extremo, a aplicação da norma não seria razoável. Em caso de morte do trabalhador estaria prevista a legitimidade, por dano indireto ou ricochete.

A parte final desse art. 223-B, então, confronta com o dispositivo nos arts. 12 e 20 do Código Civil brasileiro de 2002 anteriormente transcritos, que asseguram ao cônjuge sobrevivente ou qualquer parte em linha reta ou colateral até o quarto grau, no primeiro caso, o direito de exigir que cesse a ameaça ou a lesão aos direitos da personalidade de seu familiar morto e, no segundo caso, o direito a que o cônjuge sobrevivente, os ascendentes e os descendentes pleiteiam danos morais quando lesada a honra, boa fama, imagem e a respeitabilidade do de cujus (FELIX, 2021, p.187 grifos do texto).

E, por fim, as considerações ainda sobre este assunto de grande controvérsia e discussão é o fato da adoção de “tarifação” para pagamentos das indenizações por danos extrapatrimonial. O legislador tomou como operação matemática, as referências unitárias de cinco vezes para grau leve, dez vezes para média e cinquenta vezes para grave, sendo essa gravidade definida pelo magistrado, levando em consideração as alíneas do Art. 223-G.

A outra unidade adotada para satisfazer a multiplicação e obter o resultado, isto é, o valor da indenização, foi o último salário contratual do lesado, tema que será discutido ao longo este trabalho.

O ponto crucial da inovação da reforma trabalhista, sobre o parâmetro da tarifação, é definir parâmetros nas indenizações, uma vez que podem trazer sérios problemas em relação aos princípios constitucionais. O legislador ao tentar

solucionar o problema da desproporção dos valores das indenizações, por danos extrapatrimoniais, inseriu um parâmetro segregativo que fere os tais princípios.

[...] a intenção do legislador é de fato expurgar a indústria do dano moral limitando o órgão julgador ao aplicar o quantum indenizatório, uma vez que caracterizado o dano restará ao órgão julgador fixar a indenização dentro destes parâmetros (NAZAR; OLIVEIRA, 2019, p.13)

Compreendemos a necessidade referencial para que traga mais equidade, porém, o instrumento de medição utilizado deve estar calibrado. Não se entende proporcional a utilização dos parâmetros salariais, como a forma mais eficiente em se trazer às vítimas, a necessária paridade. O legislador deve sim, utilizar instrumentos para que o judiciário possa se basear, porém, o meio utilizado na reforma trabalhista mostra-se, no mínimo incoerente, em relação aos hipossuficientes da relação de trabalho, colocando em vantagem econômica aqueles que têm seus rendimentos salariais maiores.

A Lei n.13.467/2017, entretanto inovou - e muito - a partir do instante em que orientou a conduta dos magistrados, impondo-lhes considerar uma série de variáveis para o arbitramento da indenização por dano moral, e, mais do que isso, extrapolou os lindes da razoabilidade, ao criar uma sistemática de valores máximos que cada violado poderia ter direito considerados múltiplos do seu último salário contratual. (MARTINEZ, 2018, p.104).

A MP n.808, mostrava-se mais razoável à esta tarifação, pois entendia que o limite estava baseado pelo teto da previdência social, isto colocaria em igualdade todos os envolvidos. Apresenta-se injusta a forma como se utiliza o referencial salarial, impondo ao lesado a condição de menor ou maior valor à sua reparação, mediante a sua incapacidade financeira. Nesse sentido, as distâncias entre as indenizações iriam permanecer, pois aqueles que, com seu rendimento salarial maior, estaria sempre com indenizações maiores em relação àqueles que ganham menos.

Esse atuar legislativo afronta claramente o texto constitucional que, nos termos do inciso V do seu art.5º, assegura o direito de resposta, proporcional ao agravo. Não fosse apenas isso, a tarifação imposta pela lei tem por baliza o "último salário contratual do ofendido", o que pode fazer com que um mesmo bem jurídico ofendido venha a merecer indenizações em dimensões extremamente diferentes,

violando, assim, o dispositivo no caput do art.5º da Carta que pressupõe serem todos “iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. A distinção aqui seria de natureza financeira. (MARTINEZ, 2018, p.105).

Além do mais, no valor da indenização ao utilizar o termo “até 50 vezes”, o legislador deixa claro que esta imposição diz respeito ao teto determinado, limitando a atuação do juiz. Assim, mais uma vez, a norma fere direitos garantidos constitucionalmente como, o contido no Art. 5º, V da Constituição Federal, que diz que o assegurado tem direito à resposta na proporção do agravo, restringindo a plena convicção do julgador.

Em relação à reincidência dos atos, cabe somente indenização em dobro, se acontecer por partes idênticas. Nesse sentido, pode-se observar, que as agressões ao patrimônio imaterial deverão ser sofridas e cometidas pela mesma pessoa, observando que o caráter pedagógico da sanção, no que diz respeito à não reincidência, perde a força. Pois, o agressor poderá atingir outras vítimas e a reincidência não será aplicada. Só cabe agravar a indenização, se ocorrer reincidência da ofensa entre partes idênticas, hipótese praticamente inexistente ou raríssima (OLIVEIRA, 2021, p.333). Na relação de trabalho, aquele que ofender pessoas diversas, não terá a reincidência aplicada comprometendo o caráter pedagógico da sanção.

Nesse sentido as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista, no tangente à proteção do patrimônio imaterial do indivíduo, não se mostram razoável, trazendo em seu escopo a irrelevância com o princípio da igualdade, não se importando como resultado do caráter pedagógico da sanção e além de tudo, se mostra indiferente aos hipossuficientes. Deste modo, esquece que está tratando de relação entresituações econômicas diferentes, onde se tem de um lado, aquele que está subordinado a outra parte, esta que assume os riscos do empreendimento e é responsável pela garantia da saúde e segurança daquele que emprega.

[...] Não se pode esquecer que o trabalhador subordinado não goza de autonomia e verdadeira espontaneidade para concordar, sem reservas e com convicção, com a retratação espontânea por parte do lesante, bem como não se pode presumir perdão tácito ou mesmo expreso somente pela inércia de reação do lesado. A sua situação de dependência funcional e sem garantia de emprego impede que atue em

condições de livre manifestação da vontade perante o empregador (OLIVEIRA, 2021, p.332).

O legislador deve criar normas jurídicas que possam abranger a proteção dos danos imateriais de forma coletiva, visto que, trata-se de um direito coletivo, difuso e social. Enquanto se preocupa em definir os valores das indenizações, seria conveniente impulsionar a prevenção. Há danos, principalmente osextrapatrimoniais, que não há como reparar, apenas pode trazer à vítima e sua família condições de superar o fato ocorrido.

Com efeito, ofende os bens jurídicos extrapatrimoniais difusos ou coletivos da sociedade e das comunidades sociais as violações a atributos metaindividuais. Como exemplos, danos a uma comunidade em decorrência da poluição do ar ou água por uma indústria e os danos decorrentes de trabalho forçado ou escravo, de utilização de trabalho infantil, de descumprimento generalizado das obrigações trabalhistas, de falta de preparação do ambiente de trabalho para riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores. (BELMONTE, 2021, p.116).

Os danos extrapatrimoniais podem surgir de diversas situações nas relações trabalhistas, como assédio moral e sexual, descumprimento das obrigações trabalhistas, ausência de proteção à saúde e segurança do trabalho, tendo estas como maiores responsáveis pela ocorrência de acidentes de trabalho. Este último assunto será abordado, quando da aplicação da Reforma Trabalhista nos acidentes de trabalho, trazendo conceitos das normas trabalhistas e previdenciárias, além dos conceitos de acidente de trabalho e, posteriormente, tratar da ausência de contextualização da reforma trabalhista no tocante a esse tema.

Os acidentes sempre estiveram presentes nas relações trabalhistas, sendo necessária a edição de leis, que buscassem a sua redução e/ou reparação. Vale ressaltar, que tal fato é indesejável a todos os envolvidos e traz consequências desastrosas à toda a sociedade. De acordo com art. 19, da Lei 8.213/1991, os acidentes de trabalho se caracterizam pela presença de alguma lesão ou perturbação funcional, com ocorrência no desenvolver da atividade ou serviço da empresa, incluindo o empregado doméstico e que, desta lesão resulte a perda ou redução temporária ou permanente da capacidade para o trabalho, inclusive a ocorrência de morte. O acidente de trabalho causa marcas irremediáveis no

indivíduo, em sua saúde, integridade física, psíquica e emocional, impede alcançar os objetivos, traz insegurança financeira e outros danos incontáveis.

As espécies legais de acidente de trabalho são: acidente típico, de trajeto e as doenças ocupacionais. Os típicos são aqueles que ocorrem no desenvolver da atividade laborativa, onde se encontra o nexos de causalidade entre a lesão e a atividade que está sendo desenvolvida, em sua maioria ocorre dentro das empresas e estão ligados a desvios de conduta segura. Os acidentes de trajeto, por sua vez, são caracterizados quando acontecem no percurso entre a residência do trabalhador e a empresa, devendo ser respeitado o trajeto habitual e horário para sua caracterização. (BRASIL, 1991, s.p).

As doenças ocupacionais, que ao contrário dos acidentes de trajeto e típico, tendo estes na maioria das vezes, consequências à longo prazo, a doença ocupacional se desenvolve através do tempo e pode ser detectada após anos de exposição, porém, de acordo com a lei n.8.213/1991, se equipara aos demais acidentes de trabalho.

As causas de acidente de trabalho estão ligadas a diversos fatores, como o não cumprimento da legislação, desvios de padrão de segurança, ambientes de trabalho insalubres, dentre outros. De acordo com o texto constitucional, os trabalhadores têm direito à redução dos riscos através das normas de higiene e segurança. Tais normas são conhecidas como normas regulamentadoras, que são expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e trazem em seu escopo, requisitos mínimos a serem cumpridos para a prevenção de acidentes.

A realidade é que, mesmo com a edição das normas regulamentadoras em 1978, ainda há muitos empregadores que não respeitam o seu conteúdo, o que contribui para ocorrência de acidentes.

As normas regulamentadoras trazem em seu escopo os requisitos mínimos a serem cumpridos pela empresa e empregados, sobre saúde e segurança do trabalho, proporcionando ambientes e atividades seguras, protegendo o trabalhador dos possíveis cenários de acidentes de trabalho ou desencadeamento da exposição a agentes nocivos e perigos, a ausência do cumprimento das normas regulamentadoras contribui para as ocorrências de acidentes de trabalho e o desencadeamento de doenças, elevando o número de afastamento dos trabalhadores, não somente da atividade profissional, como da vida familiar e social.

Diante da ineficácia da proteção dos trabalhadores e da ausência de cumprimento efetivo das normas de higiene e segurança, o número dos acidentes de trabalho no Brasil segue em constante crescimento, configurando uma preocupação que atinge toda a sociedade.

O acidente mais grave interrompe abruptamente a trajetória profissional, transforma sonhos em pesadelos e lança uma nuvem de sofrimento sobre a vítimas indefesas, cujos lamentos ecoarão distantes dos ouvidos daqueles empresários displicentes que atuam com a vida e a saúde dos trabalhadores como simples ferramentas produtivas utilizadas na sua atividade. (OLIVEIRA, 2021, p.29).

O acidente de trabalho configura-se maléfico para o trabalhador, para a empresa, a economia e, para o desenvolvimento social, trazendo prejuízos irreparáveis e a impossibilidade de retornar ao estado original, assim definindo um mal irremediável podendo gerar danos passíveis de reparação, podendo ser de natureza patrimonial e extrapatrimonial.

Compreende-se por dano patrimonial, aquele que atinge o patrimônio do indivíduo e pode ser mensurado monetariamente. Nele estão inseridos o lucro cessante e o dano emergente, isto é, as perdas materiais considerando o que pode ter deixado de ganhar e aquilo que realmente o indivíduo perdeu com a ocorrência do acidente de trabalho. Serão abordadas nesse trabalho as reparações de dano extrapatrimonial (moral), o qual atinge os direitos da personalidade do indivíduo, gerando consequências irreversíveis, que podem acompanhar o acidentado por toda a sua vida.

O dano moral trata de uma violação dos direitos da personalidade de uma pessoa (vítima) [...] podendo causar, entre outros problemas, enfermidades mentais, traumas psicológicos, vários tipos de complexos, depressão, síndromes das mais variadas, esgotamento da saúde mental etc. (CALVO, 2020, posição 8660).

As vítimas de acidente de trabalho, em sua grande maioria, têm os seus direitos da personalidade lesionados, desde o momento da ausência de proteção, fatores estes, que contribuem para a sua ocorrência. Como mencionado anteriormente, os acidentes, em sua maioria, ocorrem devido à ausência de cumprimento das normas de higiene e segurança do trabalho (normas regulamentadoras). O empregador tem por obrigação o cumprimento dos dispositivos legais, o trabalhador não tem a autotutela de decidir sobre a forma de

trabalho a ser realizado ou de resolver as condições inseguras encontradas no ambiente do trabalho ou na atividade por ele realizada.

Com a tomada de ações que previnam os acidentes de trabalho, o empregador torna o ambiente laboral mais saudável, reduzindo as possibilidades de ocorrências indesejáveis. Entretanto, quando há omissões ou ação contrária à prevenção, o clima organizacional torna-se temerário e, nesse momento, o trabalhador já começa a sofrer internamente, pois teme a ocorrência de um mal que pode acometê-lo.

[...] é caso de responsabilidade por omissão a do empregador que deixa de praticar as ações necessárias à diminuição ou eliminação dos riscos no ambiente de trabalho e o infortúnio vem a ocorrer com determinado trabalhador por esse motivo. (BELMONTE, 2021, p.71).

As consequências do acidente de trabalho, advindas de lesões, podem atingir a esfera moral do trabalhador, causando danos à sua integridade física, imagem, saúde e outros, sabiamente mencionados no art. 223-C, da CLT. Como exemplo é possível citar um trabalhador que perdeu dois dedos em uma máquina, apesar de não perder a capacidade total para o trabalho, terá que conviver com a ausência de parte de seu corpo, situação que pode lhe causar infortúnios durante toda sua vida.

Neste sentido, as espécies de danos extrapatrimoniais compreendem o dano moral, dano estético e o dano existencial. O próprio texto legal inovou ao trazer no artigo 223-B da CLT, o direito de reparação à ofensa, na esfera existencial do trabalhador.

Assim, a ação ou omissão, que contribua para a ocorrência de lesões, que atinjam o indivíduo além da sua percepção sobre si e diante dos demais em seu meio social, possibilita estender esta reparação ao patamar de situações que impedem a vítima a dar continuidade às suas escolhas, no tocante da vida programada, esperada ou escolhida, cabendo o direito à reparação ou à mera compensação, para que o indivíduo se adapte de forma menos agressiva à sua nova realidade.

Devemos compreender e identificar as espécies de danos extrapatrimoniais existentes nas relações de trabalho, apesar de aparentemente trazerem consequências parecidas, poderão ser gerados por fatores distintos. O dano moral nos acidentes de trabalho, ocorre quando o trabalhador tem a sua integridade física,

honra, sua saúde, a impossibilidade de locomoção, a limitação de sua vida fora do ambiente de trabalho, passando por situações de constrangimento, dor, sentimentos negativos. Enfrentando assim, uma situação de dependência, que se reflete diretamente no desenvolvimento de sua personalidade, trazendo danos irreparáveis.

[...] decorrente do infortúnio laboral, porquanto o trabalhador é atingido na sua integridade psicobiofísica, o que muitas vezes significa o desmonte traumático de um projeto de vida, o encarceramento compulsório numa cadeira de rodas e o sepultamento precoce de sonhos acalentados quanto à possibilidade de um futuro melhor. (OLIVEIRA, 2021, p.299).

Como já demonstrado o acidente de trabalho traz consequências negativas para a empresa, sociedade e economia; entretanto, o maior sofrimento é aquele experimentado pela vítima. As lesões marcadas em seu exterior, como cicatrizes, perda da parte do corpo, desarmonia física, acarretada de dor, incompreensão e sensação de fracasso, elementos negativos que se potencializam no interior do indivíduo.

Dessa forma, cada vez que olha o reflexo de sua imagem no espelho, ou olha a parte do seu corpo faltante, reinicia o turbilhão de sentimentos que acomete seu interior, na seara de consequências pós-acidente de trabalho. Desse modo, podemos identificar os danos estéticos, como aqueles visualmente apresentados, que trazem uma marca no corpo e na alma.

Qualquer alteração morfológica do acidentado [...] a perda de um membro ou mesmo de um dedo, uma cicatriz ou qualquer mudança corporal que cause repulsa, afeamento ou apenas desperte a atenção por ser diferente. (OLIVEIRA, 2021. p.343).

O dano estético é outra espécie de dano extrapatrimonial, essa modalidade de dano, pode ter natureza de reparação de dano material, no tocante à realização de cirurgias para a melhora da aparência da lesão, porém, tem sua carga de dano extrapatrimonial, pois causa deformação no corpo ou afeamento e, a percepção do indivíduo, conforme a reação de outras pessoas diante do seu corpo mutilado.

O dano estético é compensável pela anomalia que a vítima passou a ostentar, pois ela viola a harmonia física da pessoa, provocando também um impacto sobre a percepção da própria vítima, afetada com a quebra da sua harmonia corporal. (CALVO, 2020, 8791).

Dessa forma, os danos estéticos estão associados ao sofrimento experimentado diante da alteração da imagem e sequelas irremediáveis. Não há como negar que o dano estético tem natureza extrapatrimonial. Isto é nitidamente comprovado, simplesmente pelo fato que, ao ter sua aparência negativamente modificada, o trabalhador irá sentir o dissabor de conviver com esta realidade. Por esse prisma, o dano estético atinge indiscutivelmente a esfera moral do indivíduo, por isso, nos termos da Súmula n.387, do STJ, é lícita a cumulação das indenizações por dano moral e dano estético, compreendendo que cabe uma parcela de indenização aos danos ligados diretamente à personalidade e, àqueles gerados a partir de alterações externas no corpo da vítima.

[...] o dano estético materializa-se no aspecto exterior da vítima, enquanto o dano moral reside nas entranhas ocultas dos seus dramas interiores; o primeiro ostensivo, todos podem ver; o dano moral, a alma sente. (OLIVEIRA, 2021, p.345).

Ainda neste contexto, a Súmula n.37, do STJ– Supremo Tribunal de Justiça prevê a cumulação da indenização de dano moral e dano material oriundos do mesmo fato, podendo se identificar nesse contexto, facilmente o dano estético, que trouxe na sua ocorrência prejuízos materiais e morais para a vida do trabalhador.

Por certo que, os danos oriundos do acidente de trabalho ultrapassam as consequências do sentir, situação exclusiva e interna da pessoa, passando a atingir esferas da autonomia em agir, como por exemplo, a impossibilidade de crescimento profissional, a não realização de um projeto ou a continuidade dele.

A Reforma trabalhista em seu Art. 223-B, da CLT, trouxe de forma direta, a possibilidade de reparação por danos à esfera existencial do indivíduo, quanto a este fato, não cabe dúvidas sobre a possibilidade de indenização.

[...] consiste em espécie de dano extrapatrimonial cuja principal característica é a frustração do projeto de vida pessoal do trabalhador, impedindo a sua efetiva integração a sociedade, limitando a vida do trabalhador fora do ambiente de trabalho e seu pleno desenvolvimento como ser humano em decorrência da conduta ilícita do empregador. (CALVO, 2020. p. 8815).

Nesse sentido o dano existencial, assim como o dano estético, configura espécies de danos extrapatrimoniais que atingem a rotina, planos, autonomia, as preferências, escolhas, frustram os planos de se desenvolver normalmente e,

conseqüentemente, comprometem o desenvolvimento e atingem diretamente a sua vida privada, familiar e em sociedade.

[...] o dano existencial na relação do trabalho quando o ato lesivo provoca uma alteração não programada na rotina de vítima, prejudicando suas escolhas, suas preferências e opções de lazer, o desenrolar natural da sua agenda diária, com imposição de um roteiro de sobrevivência não desejado. Seus hábitos e modo de desfrutar o tempo livre são afetados pelo atodanoso, sobrevivendo a necessidade de ajustes, adaptações ou restrições, temporárias ou permanentes, com real prejuízo para a sua qualidade de vida. (OLIVEIRA, 2021, p.353).

Os critérios adotados para a indenização por danos morais, decorrentes das relações de trabalho, estão descritos no Título II-A – Do Dano Extrapatrimonial da CLT. Nesses termos, a norma específica trata do assunto, dessa forma a reparação do dano extrapatrimonial, nas relações trabalhistas, passam a ser tratadas pela CLT.

A reforma Trabalhista entrou em vigor em 11/11/2017, apresentando a maior alteração no texto da CLT desde 1943, entretanto, em 14/11/2017 foi publicada a MP nº 808/2017, que alterava alguns pontos da reforma, porém, perdeu sua eficácia em 24/04/2018, por não ter sido convertida em lei.

Haja mais que comprovado a necessidade de se indenizar e, desse modo, a reforma trabalhista adotou um critério de definição para chegar a um valor que não cause o enriquecimento ilícito, ou que o valor não seja irrisório, frente ao dano causado.

Devemos lembrar que a indenização, além da reparação do dano causado e trazer ao lesado a possibilidade de continuar a sua vida de uma forma mais digna, tem caráter pedagógico para o ofensor, a fim de evitar a recorrência. Desta forma, caso a indenização seja muito branda enfraquecerá este caráter.

Na concepção do texto legislativo trabalhista, o juiz deverá analisar as premissas contidas no art. 223, G, incisos de I a XII da CLT, para determinar o grau da ofensa da lesão, assim, cada magistrado terá liberdade para aplicar e determinar conforme seu entendimento, podendo ser mais leve ou mais pesado, observando que esta aplicação dependerá da percepção de cada magistrado. No passado, este tipo de determinação de grau de ofensa foi julgado inconstitucional, porém, o novo texto da CLT aceitou tal premissa.

A redação do parágrafo foi também inspirada no teor do Projeto de Lei n. 150/1999 do Senador Pedro Simon, aprovado pelo Senado Federal, e que instituía

três níveis de ofensas (leve, média e grave) para fins de fixação do valor da indenização. Vale registrar que este PL, depois de aprovado no Senado, foi enviado à Câmara Federal (PL n.7.124/2002), mas lá foi arquivado em 2010, porque a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, por unanimidade, considerou inconstitucional o tabelamento do dano moral (OLIVEIRA, 2021, p.334).

Cabe ressaltar que se acredita que o rol de critérios para determinar o grau de ofensa, seja meramente exemplificativo, pois não esgota as possibilidades de situações que devem ser observadas, como o tipo de lesão corporal, morte, a participação social, familiar, cultural do indivíduo, os projetos futuros, entre outros.

Cada grau de ofensa tem um fator de multiplicação, dessa maneira, de acordo com § 1º, do Art. 223-G, se a ofensa for leve será utilizado o parâmetro de até três vezes o último salário contratual do ofendido. Se médio, até cinco vezes, se grave, até vinte vezes e se gravíssima, até 50 vezes (BRASIL, 2017, s.p).

Neste sentido, percebe-se que existe um sistema de fases para determinar o valor ideal para a reparação do dano moral, onde primeiramente se define o grau de ofensa, considerando os critérios do Art.223-G, para assim determinar o número a ser multiplicado pelo salário contratual.

Este é o sistema adotado para que o magistrado possa trazer paridade nos valores das indenizações por dano moral, independentemente de sua natureza. Importante ressaltar, que o texto não afastou a aplicação desse critério nos casos de óbito, como a Medida Provisória n.808/2017, que afastava esse balizamento nos casos de morte, entendendo que o legislador põe em grau de igualdade a reparação do assédio moral e a morte do trabalhador.

Não se pode deixar de citar sobre a reincidência, que só poderá ser aplicada em casos idênticos, sendo então, aplicada a indenização em dobro. Este caso, é praticamente impossível de ocorrer, ou seja, casos de acidente de trabalho com as partes e os fatos idênticos, além do mais o caráter pedagógico da aplicação da sanção fica comprometido, pois o ofensor poderá cometer o mesmo ato com pessoas diferentes no ambiente de trabalho, que não sofrerá a reincidência.

A análise realizada pelo magistrado, a fim de determinar os valores da indenização de danos extrapatrimoniais a serem pagos pelo ofensor, deverá seguir os critérios determinados pelo Art. 223 G, §1º da CLT, entretanto, o texto ainda causa controvérsias quanto à sua constitucionalidade, haja vista que se mostrou um

tanto quanto desproporcional e discriminatório. No sistema judiciário brasileiro há uma exacerbada quantidade de demandas trabalhistas com pedido de indenização e, seus valores são absurdamente desiguais. Diante dessa premissa, com o objetivo de combater esse abismo, o legislador entendeu como necessária a parametrização com intuito de garantir a isonomia e segurança jurídica, evitando o enriquecimento ilícito e, até mesmo, a não reparação justa.

A medida escolhida gerou questionamentos quanto à sua aplicação, devido ao embate quanto aos princípios constitucionais, vários legitimadores como a Confederação Federal dos Advogados do Brasil, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho e a Confederação dos Trabalhadores da Indústria ajuizaram Ação Direta de Inconstitucionalidade frente ao dispositivo, com a justificativa de ser inconstitucional por ferir os princípios constitucionais da reparação integral do dano, da dignidade da pessoa humana e da isonomia.

Cabe ressaltar, que se julgada pelo STF como inconstitucional, perderá o efeito integral o §1º do inciso, visto que, o que se discute é a parametrização, dessa forma será necessária a edição de novo texto para suprir a lacuna.

Compreende-se a necessidade da utilização de critérios referenciais para equilibrar o sistema jurídico, entretanto, trazer limitação à aplicação de teto baseado em valores salariais, tornou a medida escolhida uma balança desequilibrada, mostrando-se desproporcional e, evidenciando ainda mais, a vantagem econômica para o mais favorecido, frente à desvantagem de ser economicamente inferior.

É verdade que cabem indenizações diferentes quando se trata de danos materiais, porque o parâmetro é outro: o prejuízo monetário efetivo de cada um. Mas, no aspecto extrapatrimonial a dignidade das pessoas lesadas é a mesma, ou seja, dignidade da pessoa humana não pode ser aferida de acordo com seu padrão de rendimento. A maior ou menor riqueza da vítima não pode orientar o valor da indenização, nem serve de parâmetro para reparar a lesão extrapatrimonial. (OLIVEIRA, 2021, p. 336).

Dessa forma, ao se falar em indenização por dano material, podem ser utilizados critérios baseados em patrimônio, já que estes que foram afetados, são facilmente passíveis de mensuração e, nessa perspectiva, aquilo que se perdeu é exatamente reparado.

Ao contrário das lesões patrimoniais, o dano moral não há como mensurar, pois, na maioria das vezes, não se atribui valor à honra, integridade física mutilada ou a vida perdida e, muito menos, poderá atribuir valor à dor do indivíduo sendo referenciado por seu patrimônio.

Inegavelmente, a inovação proposta pela Reforma Trabalhista, ao desejar resolver uma situação de desproporção indenizatória, criou mais motivos para indenizar, pois é nítida a violação de princípios constitucionais da isonomia, livre convencimento do juiz e da razoabilidade. O balizamento, assim denominado por seus defensores ao mencionar no texto legal, “[...] até três vezes o último salário contratual do ofendido” (BRASIL, 2017, s.p), evidencia a limitação na atuação do juiz, que poderá aplicar somente dentro dessa máxima, comprometendo o seu livre convencimento.

Diante do exposto, a parametrização, balizamento ou tarifação como queiram denominar, não se mostra razoável e fere princípios constitucionais, não cumpre seu caráter pedagógico, não protege o trabalhador e não trata com igualdade as partes, neste sentido não deve ser aplicado na reparação dos danos extrapatrimoniais nas relações trabalhistas. o Quadro 1 demonstra, através de numerosa diferença no valor da indenização ao ser aplicado o novo critério, devendo se destacar que, no enunciado n.588, da VII Jornada de Direito, já definia que o patrimônio do ofendido não pode funcionar como parâmetro preponderante para o arbitramento de compensação por dano extrapatrimonial (BRASILIA, 2016, s.p).

Dessa forma, compreende-se não ser adequada, nas relações de trabalho, a utilização desse tipo de parâmetro, visto que, na relação de trabalho, entre suas características estão a subordinação jurídica, esta por parte do empregador e a hipossuficiência do empregado, logo, ainda assim, se a legislação impuser parâmetros, esta subordinação jurídica fará com que o direito do trabalho perca parte de sua racionalidade como ordenamento protetor de situações de carência econômica e debilidade contratual (LEITE, 2020. Posição 4902).

Quadro 1 - Demonstrativo do Tabelaamento do dano extrapatrimonial

Lesado- Salário – grau de ofensa	Estagiário R\$ 1.100,00	Encarregado R\$ 2.000,00	Engenheiro R\$ 10.000,00	Gerente R\$15.000,00
Ofensa leve - 3x	R\$ 3.300,00	R\$ 6.000,00	R\$ 30.000,00	R\$ 45.000,00
Ofensa média – 5x	R\$ 5.500,00	R\$ 10.000,00	R\$ 50.000,00	R\$ 75.000,00
Ofensa grave – 20x	R\$ 22.000,00	R\$ 40.000,00	R\$ 200.000,00	R\$ 300.000,00
Ofensa Gravíssima – 50x	R\$ 55.000,00	R\$ 100.000,00	R\$ 500.000,00	R\$ 750.000,00

Fonte: OLIVEIRA (2019, p.336)

Com efeito, tal situação pode se tornar ainda pior, quando se utilizar esse critério para reparar danos extrapatrimoniais nos acidentes de trabalho. Sua ocorrência pode vitimar inúmeras pessoas a partir do mesmo fato, sendo assim, seria absurdamente imprópria a justificativa.

A tragédia ocorrida em Brumadinho (MG), em 25 de janeiro de 2019, abarragem da mina do Córrego do Feijão veio a se romper deixando 270 pessoas mortas e onze desaparecidas. Foi considerado uns dos maiores acidentes de trabalho no Brasil, sendo que no local havia mais de 400 trabalhadores no momento da tragédia, resultando em dezenas de trabalhadores sendo arrastados por uma lama originária do processo produtivo de uma determinada empresa. Consta-se que eram todos trabalhadores do mesmo empregador ou sob a responsabilidade, mesmo que subsidiária, do mesmo.

Estavam trabalhando juntos e, pela mesma causa, morreram todos. Assim, seja o diretor ou auxiliar de limpeza, todos tiveram sua vida destruída e desta maneira, todos receberam suas indenizações, entretanto pela sorte de seu último salário contratual, a indenização terá maior ou menor valor.

A dor descrita acima deverá ser reparada de forma diferente, a partir do patrimônio, logo se ganha mais, as dores doem mais, aquele que ganha menos, dói menos? Nesse sentido, pode-se interpretar que trabalhadores de uma mesma empresa, que sofram acidentes advindos da mesma situação, receberão indenizações completamente diferentes.

Deve-se destacar, mais uma vez, que não estamos nos referindo à condição econômica do indivíduo, mas sim, condições morais, estéticas, de existência individual [...] A maior ou menor riqueza da vítima não pode orientar o valor da indenização, nem servir de parâmetro para reparar a lesão extrapatrimonial (OLIVEIRA, 2021, p.336).

Percebe-se que nos acidentes de trabalho não se indeniza baseado na proporção da negligência, imprudência ou imperícia do empregador, conforme os

termos do Art.2^a da CLT, que o empregador assume os riscos de sua atividade, ora se auferem os lucros, deverá suportar os danos. Dessa forma, como dito ao longo dessa pesquisa, o empregador tem o poder diretivo, é responsável por condições seguras de trabalho e, se assim não o faz, deverá ser penalizado na medida de sua culpa.

Mais proporcional e menos desigual, era o parâmetro adotado pela MP n.808/2017, que não foi convertida em lei e, assim, perdeu sua eficácia. Nela, o critério adotado era para o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, apesar da medida não ser a ideal, porém é menos desigual e segregativa.

Em outros pontos a medida provisória se mostrou mais coerente com os princípios constitucionais, como por exemplo, deixou bem clara no §5º, que foi suprimido com sua ineficácia, que nos casos de danos extrapatrimoniais, decorrentes de morte, não se aplicavam os parâmetros. Com a sua exclusão os danos extrapatrimoniais, em relação à morte, têm a mesma máxima que os danos em relação ao assédio moral.

Acrescente-se ainda, a respeito da reincidência, que a medida provisória em seu § 3º, do art. 223-G, dizia que o juízo seria em dobro em caso de reincidência por qualquer das partes. Atualmente, o texto traz que as partes devem ser partesidênticas. Mais uma vez, o texto se mostra inadequado aos acidentes de trabalho, pois como poderá reincidir a mesma parte, nos casos de óbito? Sem falar, que a reincidência tem caráter pedagógico para evitar a recorrência, dessa forma, se o empregador lesionar mais de uma vítima não será aplicável a reincidência, como por exemplo, a empresa que não se preocupa em cumprir as exigências quanto à proteção dos trabalhadores e ocorrem vários acidentes, não será aplicada a reincidência, pois as vítimas não são as mesmas. A reincidência que poderia ajudar para redução dos acidentes, de nada serve para frear as ocorrências constantes de violação da segurança e ocorrência dos danos, referentes à integridade física, saúde e à vida do trabalhador.

Diante de todo este contexto, percebe-se a preocupação do legislador em remediar as situações após o dano ocasionado, porém, é ausente no texto que versa sobre danos extrapatrimoniais, algum inciso que sirva de medida para regular a não ocorrência dos danos. Ressalta-se, que é importante ao legislador

compreender a necessidade de legislar na prevenção dos danos à personalidade, como também, observar com mais rigor, se a legislação está em consonância com a Constituição Federal da República e seus princípios.

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu Art. 5º, diz que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Tal afirmação nos remete à constatação que somos iguais e não devemos ter tratamento diferente em relação à lei, independente de classe social, cor, gênero ou qualquer outro fator. Ora, se este artigo se norteia pelo princípio da igualdade, deveria ser observada sua aplicação no cotidiano das pessoas.

Dessa forma, todas as leis, atos ou medidas infraconstitucionais devem estar em consonância com este princípio. Ocorre que, na interpretação dos dispositivos legislativos para a aplicação da lei, podem ser levados em consideração outros fatores que podem afastar este princípio, como a situação econômica, financeira, cultural, o caso concreto, entre outros. Entretanto, não se pode deixar, devidamente delimitado, que existem algumas relações entre indivíduos que devem ser priorizadas, independentemente de qualquer variável.

Ainda, sobre o artigo 5º da CF, devemos observar o inciso V, que assegura a seguinte temática, o direito de resposta na proporção do dano e indenização por dano moral à imagem. Ora, nesse sentido pode-se entender que o dano deve ser reparado na proporção do agravo. Ao analisar friamente, com a simples leitura do art. 223-G, §1º e incisos, entende-se que a indenização está mais proporcional à faixa salarial, do que com o agravo (dano extrapatrimonial), ferindo o princípio da igualdade, que o legislador deveria estar atento, conforme ensina Ministro Alexandre de Moraes:

O legislador, no exercício de sua função constitucional de edição normativa, não poderá afastar-se do princípio da igualdade, sob pena de flagrante inconstitucionalidade. Assim, normas que criem diferenciações abusivas, arbitrárias, sem qualquer finalidade lícita, serão incompatíveis com a Constituição Federal. (MORAES, 2022, p.47).

É simples compreender ao refletir, no caso de um acidente de trabalho, onde todos os trabalhadores vieram a óbito, que a indenização moral deveria vir em proporção ao fato (agravo), baseada na proporção (leve, média, grave ou gravíssima), porém, utiliza-se a variável do salário, que a partir desse momento, causa o desequilíbrio e inicia a desarmonia de indenizações entre as vítimas. Os

valores indenizatórios serão pagos de acordo com a condição econômica e não, com a gravidade do fato.

A inovação do texto normativo, ao inserir elemento baseado em salário contratual, sabendo que em uma relação de contrato de trabalho há várias faixas salariais, colocou os trabalhadores em patamares diferentes frente aos danos extrapatrimoniais (morais), portanto, ao criar esta situação o legislador evidenciou o tratamento desigual aos trabalhadores.

Desde sua publicação o dispositivo em análise, vem sendo discutido quanto à sua inconstitucionalidade, por ferir princípios constitucionais, principalmente, o da igualdade, conforme já mencionado. Como evidenciado ao longo desta pesquisa, a parametrização dos valores da indenização extrapatrimonial, nas relações de trabalho, mostra-se incompatível com preceitos fundamentais, trazendo disparidade e desigualdade entre os trabalhadores e fazendo com que a reparação seja insuficiente. Concorre também para que o caráter pedagógico da sanção se torne ineficaz, havendo a despreocupação com a aplicação correta da reincidência.

O parâmetro não deve ser aplicado em nenhuma situação, porém potencializa os danos nas situações de acidente de trabalho. Entretanto, não há proibição que versam sobre os casos de óbitos, apenas faz menção às lesões de caráter extrapatrimonial de forma genérica.

Atualmente, a inconstitucionalidade do dispositivo vem sendo discutidas nas ADI6 6050 (requerente: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Anamatra), ADI 6082 (requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria- CNTI) e ADI 6069 (requerente Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil- CFOAB). Essas ADI's questionam a tarifação, utilizando como critérios o último salário contratual, como base de cálculo para o quantum e a titularidade da indenização.

A tarifação estabelecida no diploma legal vigente, ao definir critérios quanto à utilização do salário contratual do trabalhador como base de cálculo para indenização, fere o princípio da isonomia, além disso, fere o princípio da reparação integral do dano, ao limitar a atuação do juiz. Outro ponto importante discutido, refere-se ao texto do art. 223-B, da CLT, onde afirma que somente os lesados são titulares do direito à reparação e, dessa forma, ficaria de fora do dano ricochete.

Atualmente o processo se encontra suspenso, após o pedido de vista do Ministro Marques Nunes, conforme voto da ADI 6050 e apensos:

[...] Após o voto do Ministro Gilmar Mendes (Relator), que conhecia das ADI 6.050, 6.069 e 6.082 e julgava parcialmente procedentes os pedidos formulados, para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 1) As redações conferidas aos art. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 2) Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade, pediu vista dos autos o Ministro Nunes Marques. (BRASIL, 2021, s.p).

Em seu voto do Recurso Extraordinário (RE), o Ministro Gilmar Mendes entendeu que o dano ricochete é previsto nas relações de trabalho, como na legislação civil. Quanto à tarifação entendeu constitucional, porém, em relação aos limites máximos referendados, foi pedido vista pelo Ministro Nunes Marques.

Paralelamente, os Tribunais Regionais vêm decidindo em relação ao tema em questão, na Arguição de Inconstitucionalidade n.0000239-76.2019.5.23.0000 da 23ª Região, que teve como Relator Tarcísio Valente, julgou o feito incompatível com princípio da reparação integral do dano. Questão essa, decidida pelo Supremo Tribunal Federal (STF), através da Lei de Imprensa, que de igual forma entendeu que fere o princípio isonomia e da dignidade da pessoa humana. De acordo com regramento determinado pelo regimento interno, art. 152 do Tribunal Regional da 23ª Região, editou a súmula n. 48, com a seguinte redação:

ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONTROLE DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDADE. ART. 223-G, § 1º, I A IV, DA CLT. LIMITAÇÃO PARA O ARBITRAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. INCOMPATIBILIDADE MATERIAL COM A CR/88. INCONSTITUCIONALIDADE. É inconstitucional a limitação imposta para o arbitramento dos danos extrapatrimoniais na seara trabalhista pelo § 1º, incisos I a IV, do art. 223-G da CLT, por ser materialmente incompatível com os princípios constitucionais da isonomia e da dignidade da pessoa humana, acabando por malferir também os intuitos pedagógicos e de reparação integral do dano, em cristalina ofensa ao art. 5º, V e X, da CR/88 (BRASIL, 2020, s.p).

Em caso semelhante, na Arguição de Inconstitucionalidade nº 0011521-69.2019.5.03.00 do Tribunal da 3ª Região, que teve como Relator Sebastião Geraldo de Oliveira, entendeu de igual forma a inconstitucionalidade do dispositivo legal, inserido pela reforma trabalhista em questionamento, violando os princípios fundamentais da Constituição Federal, inclusive o norteador que é o princípio da dignidade da pessoa humana. Dessa forma, ao definir parâmetros máximos para reparação dos danos extrapatrimoniais, impede que a reparação do dano seja integral e, ao definir critérios baseados em salário contratual, fere o princípio da isonomia.

“INCIDENTE DE ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 223-G, E §§ 1ª a 3º, DA CLT, ACRESCENTADO CAPUT PELA LEI Nº 13.467/17. TABELAMENTO. ARTS. 1º, INCISO III, E 5º, E INCISOS V E X, DA CONSTITUIÇÃO DA CAPUT REPÚBLICA. DIREITOS FUNDAMENTAIS À REPARAÇÃO INTEGRAL E À ISONOMIA. São inconstitucionais os §§ 1º a 3º do art. 223-G da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, pois instituíram o tabelamento das indenizações por danos morais com valores máximos a partir do salário recebido pela vítima, o que constitui violação do princípio basilar da dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais à reparação integral dos danos extrapatrimoniais e à isonomia, previstos nos arts. 1º, III, e 5º, e incisos V e X, da Constituição da República” (BRASIL, 2019, s.p).

A inconstitucionalidade, embora ainda não declarada, é visível. Nos julgados em testilha, é demonstrado a severa crítica em relação à aplicabilidade do art. 223 – G, §1, incisos, da CLT, no tocante à utilização de parametrização do valor indenizatório, usando como variáveis para o cálculo, o último salário contratual do trabalhador e a dosimetria do grau da ofensa cometida (leve, médio, grave e gravíssima). Essa base de cálculo traz um prejuízo às normas principiológicas, inerentes às diretrizes reguladoras no diploma legal, quer sejam os princípios da dignidade da pessoa humana e isonomia.

Cabe ressaltar que a atuação do juízo resta limitada, uma vez que o legislador deixou explícito que o resultado da multiplicação entre o grau de ofensa e o salário não poderá superar os limites estabelecidos pela norma legal. Assim, a limitação do juízo corrobora para a não efetivação da reparação integral do dano, em face ao agravo, de acordo com a Lei Maior do Estado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao iniciar a pesquisa constatou-se a importância de ampliar as discussões acerca das alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista (2017) no texto da Consolidação das Leis do Trabalho, pois estas poderiam acarretar algumas situações de tratamento desigual aos trabalhadores em relação à definição do “quantum” indenizatório a serem pagos por reparação aos danos extrapatrimoniais.

Da mesma maneira, tais inovações impediriam o direito à indenização integral, conforme propõe a Constituição Federal da República. Neste sentido, houve a necessidade de pesquisar se os parâmetros impostos pela reforma trabalhista, no que concerne à limitação do magistrado para definir valores da indenização por danos extrapatrimoniais, podem ser aplicáveis às situações de acidente de trabalho. Diante disso a pesquisa teve como objetivo identificar se a aplicação do parâmetro, que utiliza como base de cálculo o último salário contratual do trabalhador, é aplicável aos acidentes de trabalho, visto que tal situação pode acarretar danos estéticos, morais, à saúde e, até mesmo, a morte. Dessa forma, aplicar de forma genérica o tabelamento aos danos extrapatrimoniais, nas relações de trabalho, pode ferir o princípio da isonomia. Além do mais, estipular valor baseado em critérios patrimoniais impõe equiparar as faixas de valores, à dor do trabalhador.

Coube demonstrar as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista, desde a nomenclatura escolhida, a tarifação imposta ao definir parâmetros de valores máximos para indenização, utilizando como base o último salário contratual do empregado, a ausência de dispositivo que verse sobre os casos de óbito, os bens jurídicos a serem protegidos, seus pontos segregativos e as violações dos direitos. As lesões e o caráter indenizatório, assim como os critérios sobre a aplicação da reincidência.

Foi apontado um os acidentes do trabalho no Brasil e os conceitos, assim como as suas possíveis causas, cabendo demonstrar a real existência e o campo de aplicação da pesquisa. Permitindo o entendimento sobre as lesões e os danos extrapatrimoniais, gerados pelo acidente de trabalho e suas consequências. Assim como, a análise dos critérios adotados para indenização nessas situações.

Por fim, trouxe as questões críticas relacionadas ao tema, com entendimento dos Tribunais Superiores, analisando os julgados e precedentes que, em sua maioria, entendem pela inconstitucionalidade do Art. 223-G, §1º da CLT. Dessa

forma, a aplicação da tarifação ou tabelamento traz em seu escopo o não atendimento aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, isonomia, reparação integral do dano e proporcionalidade.

Segundo a pesquisa realizada, haja demonstrado que o objetivo foi alcançado uma vez que a construção doutrinária e legal, tendem a afirmar que o dispositivo não é constitucional, por ferir os princípios da isonomia, dignidade da pessoa humana, proporcionalidade e reparação integral do dano. Tal dispositivo não deve ser aplicado, visto que limita a atuação do juiz e traz efeitos segregativos, entendimento este, também firmado pelos Tribunais Superiores.

Dessa forma, a aplicação do tabelamento ou tarifação, não deve ser aplicado a forma que o texto atual exige, tanto para a reparação dos danos extrapatrimoniais tampouco nos casos de acidente de trabalho, que exigem uma tratativa especial devido à extensão dos danos e causas. Em síntese, os critérios impostos pela reforma trabalhista devem ser reavaliados, tornando a referência mais isonômica e, nos casos de acidente de trabalho, incluir no texto legal a sua inaplicabilidade.

REFERÊNCIAS

ARBEX, Daniela, **Arrastados**. 1. ed–Rio de Janeiro: Editora Intrínseca, 2022. E-book Kindle.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 26 jan. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452 de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ministério do Trabalho. **DOU**, 09 ago 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Ministério da Justiça. **DOU**, 11 jan 2002. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=10406&ano=2002&ato=ac5gXVE5ENNpWT07a>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 808, de 14 nov. 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **DOU**, 14 nov. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Subseção A – Acidentes do Trabalho**. Publicado em 10/11/2021 11h33. Atualizado em 23/02/2022 16h43. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/arquivos/AEAT_2020/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/subsecao-a-acidentes-do-trabalho/capitulo-1-

brasil-e-grandes-regioes. Acesso em: 16 mar. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 227**. A pessoa jurídica pode sofrer dano moral. Brasília, DF: Superior Tribunal de Justiça, [1999]. Disponível em: https://www.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2011_17_capSumula227.pdf Acesso em: 13 mai. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 37. São cumuláveis as indenizações por dano material e moral oriundo**. Brasília, DF: Superior Tribunal de Justiça, [1992]. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/publicacaoinstitutional/index.php/sumstj/article/view/5223/5348> Acesso em: 13 mai. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 387**. Brasília, DF: Superior Tribunal de Justiça. É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral. [2009]. Disponível em: https://www.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2013_35_capSumula387.pdf Acesso em: 13 mai. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direita de Inconstitucionalidade** Relator: Ministro Gilmar Mendes, 27 de outubro de 2021. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5612680>. Acesso em: 01 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. **Arguição de Inconstitucionalidade nº 0000239-76.2019.5.23.0000** Relator: Tarcísio Valente, 19 de setembro de 2019. Disponível em: https://portal.trt23.jus.br/portal/sites/portal/files/groups/stp/trt_arginc_000239-76.2019.5.23.0000.pdf. Acesso em: 05 mai. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1001142-42.2019.5.02.0465** Relator: Marcelo Freire Gonçalves, 22 de maio de 2020. Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 11 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Arguição de Inconstitucionalidade nº 0011521-69.2019.5.03.00** Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira, 09 de julho de 2020. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/incidentes-suscitados-irdr-iac-arginc-iuj-trt-mg/downloads/arginc/Acordao_merito_20_7_20.pdf. Acesso em: 05 mai. 2022.

BRASILIA. Conselho da justiça Federal. **Enunciado n.588 VII Jornada de Direito Civil**. 2016. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/827> . Acesso em 07 mai. 2022.

CALVO, Adriana, **Manual de direito do trabalho**. 5.ed - São Paulo: Saraiva Educação, 2020. E-book Kindle.

GAGLIANO, Pablo Stolze e, PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: parte geral v.1**. 22.ed. – São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

GAGLIANO, Pablo Stolze e, PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. v.3. 18.ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
<https://sit.trabalho.gov.br/radar/> Acesso em: 10 abr. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12.ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. E-book Kindle.

LIMA, Pedro Henrique. Félix. A reparação dos danos extrapatrimoniais no âmbito das relações trabalhistas partir da reforma trabalhista: necessidade de preservação da centralidade da pessoa humana e vedação ao retrocesso social. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, [S. l.], n. 15, p. 173–197, 2019. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22388/20395> Acesso em: 17 set. 2021.

MEIRELES, Edilton. **Responsabilidade Civil no acidente de trabalho: questões processuais e materiais**. 2.ed.rev.ampli. atual -Salvador: Juspodivm, 2019.

MONTEIRO, Barros. Voto proferido no STJ. 4ª T. **Recurso Especial n. 1723-RJ**. Rel. Ministro Barros Monteiro, DJ 2 abri.1990. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeor_DoAcordao?num_registro=198900127780&dt_publicacao=02/04/1990 Acesso em: 20 abr. 2022.

MORAES, Alexandre D. **Direito Constitucional**. 38.ed – Barueri - SP: Grupo GEN, 2022. 9786559771868. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771868/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

NAZAR, Fábio Murilo; OLIVEIRA, Jackosh Queiroz de. A Tarifação do Dano Extrapatrimonial no Direito do Trabalho. **Virtuajus**. Belo Horizonte, v. 4, n. 6, p. 220-238, 1º sem. 2019 – ISSN 1678-3425 Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/view/20956/20956-75511-1> Acesso em: 24 mai. 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 12.ed.rev. ampli. atual – Salvador: Juspodivm, 2021.

PAULA, Paulo Mazzante. **Trabalho Informal e Exclusão Social: Perspectivas para Efetivação do Estado Democrático de Direito**. Bauru-SP: Editora Canal6, 2012.

PEREIRA, Emmanoel. **Direitos sociais trabalhistas: responsabilidade, flexibilização, sindicabilidade judicial e as relações negociadas**. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. 9788553172757. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553172757/>. Acesso em: 26 mai. 2022.

TEPEDINO, Gustavo; TERRA, Aline de Miranda V.; GUEDES, Gisela Sampaio da C. **Fundamentos do Direito Civil: Responsabilidade Civil**. v.4. 3.ed – Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. 9786559643967. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559643967/>. Acesso em: 26 mai. 2022.