

DANO EXTRAPATRIMONIAL NA REFORMA TRABALHISTA: REPARAÇÃO DO DANO MORAL AO EMPREGADO

Auane da Silva Santos¹
Marília Verônica Miguel²
Artigo Científico³

RESUMO

O presente artigo tem como principal embasamento jurídico o avanço na legislação trabalhista, sendo a Lei 13.467/2017, no qual analisaremos as mudanças que ocorreram na reforma trabalhista quanto ao dano moral ao empregado, visto hoje como um instituto de nomenclatura denominada “dano extrapatrimonial”. Deste modo, será abordado, de acordo com pesquisas bibliográficas, quais as consequências causadas ao trabalhador que é submetido a agressões psicológicas por seus superiores hierárquicos que acarretam no padecimento do seu físico, bem como, de que modo a legislação assegura maior garantia de reparação do dano moral sofrido pelo empregado. Finalizando com os meios jurídicos que devem ser aplicados para reparação deste dano sofrido, com acatamento a metodologia dedutiva. Ressaltando ainda, de forma objetiva, como o trabalhador deve ser tratado em seu ambiente laboral.

Palavras-chaves: Dano extrapatrimonial. Dano. Efeito jurídico. Reforma Trabalhista. Lei. Responsabilidade.

ABSTRACT

The main legal basis of this article is the advance in labor legislation, being Law 13,467/2017, in which we will analyze the changes that occurred in the labor reform regarding moral damage to the employee, seen today as an institute of nomenclature called "off-balance sheet damage". In this way, it will be addressed, according to bibliographic research, what are the consequences caused to the worker who is subjected to psychological aggressions by their hierarchical superiors that lead to the suffering of their physical, as well as how the legislation ensures greater guarantee of repair of the moral damage suffered by the employee. Ending with the legal means that must be applied to repair this damage suffered, complying with the inductive

¹ Aluna pelo curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha. Mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM.

² Professora Ma. Do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo.

³ Trabalho de Conclusão do Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

methodology. Also emphasizing, objectively, how the worker should be treated in their work environment.

Keywords: Off-balance sheet damage. Damage. Legal effect. Labor Reform. Law. Responsibility.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO, 1 DO DANO MORAL/EXTRAPATRIMONIAL. 2 AS ALTERAÇÕES RELATIVAS AO DANO EXTRAPATRIMONIAL NA LEI Nº 13.467/2017. 3. CONSEQUÊNCIAS CAUSADAS AO EMPREGADO, 3.1 Do efeito moral que intervém no físico do empregado. 4 RESPONSABILIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR, 4.1 Reparação do dano moral ao empregado, CONCLUSÃO, REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

Na data de 11 de julho de 2017, por intermédio de um processo legislativo iniciado, ocorreu uma mudança significativa, aonde fora aprovada uma ampla reforma trabalhista, criando uma série de parâmetros para identificação do dano extrapatrimonial, bem como para sua reparação pecuniária, equivalente a que inaugurou a Consolidação das Leis do Trabalho no ano de 1943.

Elencados com previsão nos artigos 223 – A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho trata-se da reparação dos danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho.

A denominação que passa a ser adotada é a de dano extrapatrimonial e não moral. O legislador pretende com tal expressão ampliar a abrangência da lei para todo e qualquer dano que não seja patrimonial na esfera trabalhista.

A princípio será apontado os atributos que a Reforma Trabalhista nos trouxe de cunho moral para respaldar o trabalhador, bem como quais foram as principais alterações correspondentes.

Importante ressaltar, traremos à baila efeitos que serão causados ao empregado, seja de cunho moral, quanto físico e os próprios efeitos maléficis que o empregador traz para si, com atitudes degradantes em face de seus subordinados.

Dano moral trata em sentido amplo da lesão a direitos de personalidade ou também em sentido estrito, aquele que causa dor ou sofrimento a outrem, chamado de “pretium doloris”. Desta forma o assédio moral e o sexual têm por efeito o dano moral, assim como ações vexatórias contra a imagem, autoestima, sexualidade, saúde e lazer também podem causar o dano extrapatrimonial, passíveis de reparação.

Sendo assim, o trabalho ora desenvolvido objetiva destacar o quão desonroso pode ser para um trabalhador o seu ambiente laboral, quanto ao tratamento por seu superior hierárquico.

Devendo levar em consideração as consequências negativas tanto psicológicas, quanto físicas que podem causar a esse empregado, que é submetido a esse tipo de situação reiteradamente.

Com o advento da Reforma Trabalhista, trouxe uma ponderação um tanto quanto mais específica de como responsabilizar o agente causador do dano extrapatrimonial, o qual será trazido à baila suas principais alterações. Seu principal objetivo, enfim, é garantir condições de justa e igual persecução dos interesses através da via judicial.

Em suma, com disposição jurídica mais específica no nosso ordenamento jurídico, é cediço que pode causar incontroversas na aplicabilidade, no entanto deve ser aplicado uma valorização justa para o ofendido, e o empregador devidamente penalizado, até mesmo como um modo de orientar as demais pessoas sobre o que pode ocorrer se vierem a praticar tal ilícito.

Assim sendo, este artigo tem por objetivo destacar os malefícios que é causado ao trabalhador subordinado, mas não deixando de mencionar principalmente como o causador dessas práticas será responsabilizado na esfera jurídica.

Destarte, por fim, diante de uma metodologia dedutiva, baseado em uma proposição geral, mas voltado para particularidade, acrescido de pesquisas bibliográficas, abordaremos como desfecho, as soluções e sanções para coibir os empregadores na prática de dano extrapatrimonial diante dos empregados.

1. DO DANO MORAL/EXTRAPATRIMONIAL

Após a Reforma Trabalhista, lei nº 13.467/2017, a expressão de dano extrapatrimonial, passou a ser utilizada pela legislação e pela doutrina, em substituição ao termo dano moral, que era utilizado em diversos ordenamentos jurídicos.

É de verificar-se que, o dano moral caracteriza-se quando a pessoa se sente prejudicada em seus valores subjetivos, de âmbito moral, de propensão ampla, no qual traz uma maior dificuldade de resolução no caso concreto.

Já o dano extrapatrimonial, possibilita ao magistrado oportunidades de ponderação de bens conforme a necessidade privativa de cada lide, vindo a permitir que cada fundamentação indique a resposta judicial à alegação das partes, de acordo com as razões existentes para julgar.

Como se nota, diferentemente do dano moral, o dano extrapatrimonial transmite uma maior complexidade no entendimento, porém, viabiliza na utilização da tarifação específica ao caso concreto que está prevista no artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho.

Tendo em vista um contrato de trabalho aonde estamos diante de um empregado e um empregador que é seu superior hierárquico, o dano moral se caracteriza pela sequência de atos de violência psicológica que uma pessoa é submetida, seja pelo seu superior, por colegas de trabalho ou até mesmo por subordinados, no ambiente em que labora suas atividades.

A moral diz respeito à reputação do indivíduo em seu meio social, à boa fama, à dignidade, à sua privacidade, e estes conceitos são muito subjetivos, pois, depende do foro íntimo de cada pessoa.

Cumpra-se observar preliminarmente que o dano extrapatrimonial se subdivide em quatro espécies, sendo o dano à imagem, dano estético, dano existencial e o que dano moral.

No qual o dano à imagem diz respeito ao uso arbitrário da imagem do trabalhador, sem qualquer autorização do titular, constituindo violação desse direito e, conseqüentemente, ao dano passível de indenização. Dano estético se caracteriza por uma deformação física ou funcional do empregado, no qual atinge a integridade física da vítima, logo é um atentado aos direitos da sua personalidade.

No entanto, quanto ao sentimento do ofendido, no dano existencial D'APOLLO, 2016, p. 91, diz que, sua razão está no sofrimento interno da pessoa, a angústia e perturbação psicológica sentida pelo indivíduo.

Posto isso, o dano moral, brevemente conceituado, resume-se à definição de todo dano material ou imaterial que atinja exclusivamente o patrimônio ideal da vítima. (CIANCI, 2013, p.33).

Oportuno se torna dizer, que o dano extrapatrimonial é a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Desta forma, podemos analisar que ocorre o dano extrapatrimonial quando o tomador dos serviços, empregador, por ação ou omissão, ofender à esfera moral ou existencial do trabalhador reiteradamente durante a jornada de trabalho, vindo a causar-lhe algum prejuízo.

Nessa mesma linha de raciocínio, o autor Carlos Alberto Bittar, nos traz um conceito mais amplo no que tange ao significado de danos morais trabalhistas que diz o seguinte (2015, p. 553):

São danos morais trabalhistas ofensas aos atributos físicos, valorativos e psíquicos ou intelectuais decorrentes da relação de trabalho, suscetíveis de gerar padecimentos sentimentais ou ainda como decorrência do uso não autorizado da imagem ou violação do bom nome da pessoa jurídica, e, finalmente, causados aos valores culturais de certa comunidade.

Em suma, na lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, disciplina de forma específica em seu texto de lei, do artigo 223-A ao 223-G, a regulamentação do dano extrapatrimonial, bem como a sua tarifação para reparação, prevendo que o valor indenizatório será fixado de acordo com o teto do último salário contratual do ofendido, devendo ser analisada a natureza da ofensa, podendo ser a mesma de natureza leve, média, grave ou gravíssima.

2. AS ALTERAÇÕES RELATIVAS AO DANO EXTRAPATRIMONIAL NA LEI Nº 13.467/2017

Antes da Reforma trabalhista, conforme o artigo 483, alínea “e”, nos referíamos a um dano causado ao empregado, como somente dano moral, sendo definido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como um ato lesivo a honra e boa fama, praticado por seu superior hierárquico, e não como ele em espécie como vigora a lei vigente do dano extrapatrimonial.

Como se observa, a CLT não proporcionava critérios objetivos para a elaboração de indenizações pelo dano moral, podendo ultrapassar de cem salários mínimos, utilizando-se dos valores constitucionais e cíveis para a mensuração.

Indubitável é que após as alterações na legislação do trabalho no qual passou a vigorar a lei nº 13.457/2017, a primordial mudança que afeta o trabalhador é justamente quanto à limitação do valor máximo de até 50 vezes o salário da vítima. Luciano Martinez criticou que 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. 258)

Na reforma, foram criadas quatro categorias por níveis de ofensas que podem ser causadas ao empregado de maneira que tem a sua especificação da devida indenização (SANTOS, 2016, p. 267)

Sendo de natureza leve, que será de até três vezes o valor do último salário do ofendido, média de até cinco vezes o último salário, grave de até vinte vezes o último salário e de natureza gravíssima que será de até cinquenta vezes o valor do último salário do empregado ofendido.

Diante do exposto, vale salientar que o texto de lei não determina o que caracteriza cada nível de ofensa. Vindo a ser analisado pelos juízes cada caso concreto, para sua aplicação, observando a veemência do sofrimento ou da humilhação do ofendido, no qual as disciplinas jurídicas são, suficientes para a solução de qualquer controvérsia em torno do assunto" (MARTINEZ, 2018, p.250).

É importante mencionar que o dano extrapatrimonial decorrente das relações trabalhistas é recente no que tange ao julgamento pela justiça do trabalho, pois antes das alterações, ele já existia, mas a competência era da justiça comum.

Antes da reforma trabalhista, quando era competência da justiça comum, a justiça do trabalho utilizava os valores constitucionais e cíveis para valorar os danos morais, tendo em vista que a Consolidação das Leis do Trabalho era omissa sobre o assunto.

No entanto, com o advento da reforma trabalhista, foi preenchido mais detalhadamente a lacuna existente na reparação dos trabalhadores que são ofendidos por seus superiores hierárquicos.

Assim sendo, o próprio art. 223-A da CLT, nos traz a intenção que o legislador tem de não ser mais utilizado outros textos normativos para julgar casos de danos extrapatrimoniais na relação de trabalho. Vólia Cassar e Leonardo Borges entendem que:

A expressão “apenas” contida no caput do art. 223-A da CLT deixa clara a intenção do legislador da não aplicação de outras normas de mesma hierarquia acerca do dano extrapatrimonial trabalhista. Por esse motivo, a reparação de dano decorrente de responsabilidade objetiva, que está regulada genericamente no Código Civil, não será aplicada por alguns. Muitos defenderão que as lesões morais trabalhistas ocorridas após a vigência da Lei 13.467/2017, decorrentes de responsabilidade objetiva, não comportam reparação. (CASSAR, BORGES, 2018, p.204)

Destarte, deverá ser decidido esses conflitos para reparação, de acordo com seu livre arbítrio, sendo uma ponderação justa e devida para ambas as partes.

3. CONSEQUÊNCIAS CAUSADAS AO EMPREGADO

Entende-se por trabalho, todo esforço que o trabalhador, no exercício de sua função, com capacidade física e mental, executa para atingir seus objetivos em harmonia com seus princípios éticos, para atingir um fim econômico (LENZA, 2021, p.34).

Ainda que tratemos da nova nomenclatura que nos traz a legislação trabalhista, em sua reforma, como dano extrapatrimonial e o dano moral como espécie. No que diz respeito a causalidade do dano psíquico que ocasiona ao trabalhador, muitas das vezes não deixa de ser irreversíveis.

Quando o empregado é tratado como objeto de produção, o que não é novidade alguma, uma vez que é necessário trazer à baila essas práticas de

superiores. Ocorre um processo de violência psicológica eminente contra ele, causando-lhe uma série de danos psicológicos neste ambiente de trabalho.

Assim sendo, estamos diante do dano extrapatrimonial, em espécie moral, que estão relacionados ao abuso de poder e autoritarismo, com finalidade de desqualificar ou desmoralizar aquele trabalhador.

Conceituando de forma sociológica o trabalho, há que se observar o quão moral se torna para o empregado o seu desenvolvimento no ambiente de suas atividades laborais, ou seja, quando por ação ou omissão de gestos, palavras ou atitudes, um empregado lida com uma subordinação humilhante, ríspida, abusiva e constrangedora, causando-lhe uma série de danos que padecem seu psicológico (SOARES, 2017, p.11/12).

Ressalta-se ainda que de acordo com estudos, um empregado sujeito a essas circunstâncias pode desenvolver reações psicopatológicas, como:

Ansiedade, apatia, reações de evasão, problemas de concentração, humor depressivo, reações de medo, relatos retrospectivos, hiper-reatividade, insegurança, insônia, pensamento introvertido, irritabilidade, falta de iniciativa, melancolia, alterações de humor e pesadelos recorrentes (SILVA. a, 2018, p.13).

Consequentemente, possuindo dificuldades no desenvolvimento de suas atividades profissionais e pessoais, sendo até mesmo um impasse para o próprio empregador que causou tais efeitos.

3.1 DO EFEITO MORAL QUE INTERVÉM NO FÍSICO DO EMPREGADO

Um ambiente de trabalho sadio é aquele em que se garante condições agradáveis de cunho físico e psicológico ao trabalhador, pois as implicações resultantes ao trabalhador, vítima deste dano extrapatrimonial, não atingem somente seu estado psíquico, mas também por consequências deste, o adoecimento e as debilitações das condições físicas do trabalhador.

Assim sendo, vindo a desenvolver, no que tange as reações psicossomático, poderá ocorrer a hipertensão, ataques de asma, palpitações cardíacas, doença coronária, dermatite, perda de cabelo, dor de cabeça, dores nas articulações e

musculares, perda de equilíbrio, enxaqueca, dor de estômago úlceras estomacais e taquicardia (SILVA, 2018, p.15).

Por consequência, ele acaba se desenvolvendo em meio as práticas malevolentes, arrogantes e vexatórias das relações autoritárias de seu superior hierárquico que em muitas das vezes ocorrem dentro de empresas.

O dano moral não acarreta somente dor física e psíquica, mas também ocasiona um distúrbio anormal na vida da pessoa, um desconforto comportamental a ser examinado no caso concreto (EUROPÉIA, Comissão, 2016, p.18)

A ofensa repetitiva e prolongada a esses trabalhadores tornou-se uma prática costumeira no interior das empresas, no qual se predomina o menosprezo e a indiferença pelo padecimento destes, que muitas das vezes, ainda que adoecidos, precisam permanecer trabalhando.

Em razão disso, o empregador ou o considerado superior, por suas próprias atitudes acaba prejudicando as suas metas particulares, pois constantemente esses trabalhadores são apontados como responsáveis pela queda da produtividade, da rotatividade da mão-de-obra, causando acidentes e doenças que comprometem a atividade empresarial.

No entanto, são essas atitudes insultuosas que ocasionam essas características no trabalhador, no qual ele passa a produzir acima de suas forças, para evitar que seja humilhado e demitido.

4. RESPONSABILIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR

Será aplicado os efeitos da Reforma Trabalhista ao empregador que ofenda o bem jurídico tutelado do seu empregado, seja por ação ou omissão. Além do mais, deve suportar a responsabilidade civil que lhe recairá, tendo por consequência vários fatores que possam lhe ser imputado de forma subjetiva ou objetiva.

Desse modo, o agente praticante deverá arcar com o ônus correspondente no que tange ao seu patrimônio, bem como o que recair sobre sua pessoa, ou cumulativamente entre ambos.

Sendo assim, quando causar danos na esfera moral ou existencial, quanto à honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer ou integridade física de outrem, assume a obrigação de indenizar os danos provocados.

É cediço que toda pessoa tem o direito de ter preservado a sua integridade física e mental, e por essa razão a Constituição Federal de 1988 trata do princípio da dignidade da pessoa Humana que deve ser preservado, conforme prevê o artigo 1º, inciso III que diz o seguinte:

Art. 1º da CF – 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;

Interessante se faz que, essa dignidade está ligada de forma ampla, com o dever de tratamento igualitário a todos, visando qualidade de vida e esse princípio baseia-se na humanização do trabalho, no qual o trabalhador deve ser visto como ser humano e não apenas como a mercadoria que ele produz ou o lucro que ele gera para o empregador.

O artigo 5º da Constituição Federal de 1988, inciso X, prevê que: “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.” Ou seja, no presente artigo de análise no âmbito da esfera trabalhista, tratamos da violação a honra do empregado que é ofendido reiteradamente em seu ambiente de trabalho por seu chefe, ainda que a honra seja considerada subjetiva, causa os mesmos danos morais a outrem.

Ainda com respaldo na Constituição Federal, estamos diante de texto normativo que impede que o empregado seja tratado de forma humilhante, no qual o art. 5º, inciso III diz que “ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante”, sendo justamente o conteúdo que estamos tratando nesse artigo, o quão desonroso se torna para o trabalhador ser tratado de modo desumano por seu superior ou algum colega de trabalho que se sinta no direito de lhe ofender.

Em derradeiro, não menos importante, a Constituição Federal acata o Princípio do Direito de Igualdade, previsto no art. 5º *caput*, que garante a todos sem exceção, serem tratados de forma igualitária e no mesmo silogismo, com o empregado não seria diferente essa proteção.

Nessa mesma linha de raciocínio, a autora Carla Teresa Martins Romar, pontua que (2021, p. 669):

A análise dos elementos da responsabilidade civil permite concluir que, como regra, a responsabilidade do empregador por danos causados aos seus empregados é subjetiva, não tendo a Constituição Federal de 1988 e o Código Civil de 2002 alterado essa situação.

Ainda que o legislador tenha por objetivo somente a aplicabilidade da CLT, ainda encontramos respaldo para responsabilizar o empregador que pratique o dano extrapatrimonial, em dispositivo jurídico, no que diz respeito a responsabilidade por ato ilícito, no qual o Código Civil, em seu artigo 186 preceitua o seguinte:

Art. 186 - Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Ou seja, aquele que agir com culpa, terá que indenizar. Mesmo posicionamento que é expresso no artigo 927 do mesmo dispositivo, senão vejamos:

Art. 927 - Aquele que, por ato ilícito (Arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Desse modo, é cediço que há responsabilidade de reparar o dano, independentemente de culpa, no qual o juízo arbitraré o valor da indenização compensatória, definido pelo grau da ofensa.

No âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho, como já mencionado, ocorreu a Reforma Trabalhista que trouxe o rol taxativo no art. 223A até 223G, no qual trata exclusivamente de como ocorre a reparação do dano ao empregado.

É de opinião unívoca que, para que ocorra uma responsabilização concreta ao agente praticante do dano extrapatrimonial, poderá ocorrer o pedido cumulativamente com a indenização por danos materiais.

Sendo assim, o juiz competente, ao proferir a decisão irá discriminar, de acordo com os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – Art 223A à 223G – os valores das indenizações a fim de que ocorra a reparação do dano.

No 223-A da CLT, é regulamentado que "aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título", no qual busca afastar qualquer outra norma referente a temática.

O artigo 223-B disciplinado na CLT dispõe que "causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação". Esse dispositivo confirma a possibilidade do dano extrapatrimonial regulamentado pela Reforma poder referir-se tanto à pessoa física, quanto a pessoa jurídica e dispõe que a titularidade do direito de reparação do dano extrapatrimonial é exclusivamente do sujeito que se sentiu ofendido.

Quanto ao previsto na CLT, art. 223-C, diz que "a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física". Esse

rol estabelece quais são os bens tutelados da pessoa física e, desse modo, quais as hipóteses que irá possibilitar o dano extrapatrimonial. Já o art. 223-D vai determinar os bens tutelados da pessoa jurídica, que são a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência.

No artigo 223-E da CLT, trata de terceiro que tenha contribuído com outrem para ofender o trabalhador em seu ambiente laboral. Esse artigo prevê que "são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão", enquanto no art. 223-F trata da reparação por danos extrapatrimoniais que pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

Já no art. 223-G a CLT prevê que o magistrado, ao apreciar o pedido de indenização por dano moral, considerará a natureza do bem jurídico tutelado; a intensidade do sofrimento ou da humilhação; a 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 e o grau de publicidade da ofensa.

5. REPARAÇÃO DO DANO MORAL AO EMPREGADO

No que tange ao dano extrapatrimonial, verificamos acima que há pleno respaldo na Constituição Federal, que garante ao empregado ser tratado com dignidade, igualdade, não ter a sua honra violada e o direito a tratamento humano, Constituição essa, que tem sua Supremacia Hierárquica sobre as infraconstitucionais, ou seja, acima de toda tutela que a CLT proporciona, o trabalhador poderá também recorrer a Constituição Federal.

Por tais razões, quando o empregado ingressar com um processo judicial trabalhista, poderá requerer o pagamento de indenização por danos morais, pelo fato de ter sido lesado durante a relação de emprego, desde que possa comprovar a veracidade dos fatos e os danos causados (VIANA, RAMOS, TOSE, 2018, p.12)

Oportuno se torna dizer que a nova regra que a Reforma Trabalhista no traz, concede ao juiz competente autonomia de como a reparação do dano moral será aplicada, desde que analise contundentemente a natureza da ofensa, que pode ser leve, média, grave ou gravíssima e que observe o teto máximo de três, cinco, vinte e cinco e cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Ao aplicar a indenização, o magistrado deverá ter como base os princípios da equidade e da razoabilidade, para que não venha a fixar perante a parte desfavorável um valor exagerado e rígido em face da gravidade e extensão do dano causado, mas sim fixar um valor considerado razoável. Assim sendo, (ROMAR, 2021, p.115) “Nas relações de trabalho as partes e os operadores do Direito devem sempre buscar a solução mais razoável para os conflitos dela advindos.”

Além do mais, o Juiz ainda poderá considerar a reincidência do ofensor, a posição profissional e social do prejudicado e a condição financeira do empregado e a do empregador.

CONCLUSÃO

Em consonância com o acatado, podemos concluir que a reparação pelo dano moral sofrido deve ser tanto compensatório quanto punitivo-pedagógico, para que evite o enriquecimento ilícito do lesado com a fixação de valores exorbitantes, porém compensando o sofrimento significativo de foro íntimo do indivíduo, uma vez que foi ferido seus direitos fundamentais e subjetivos.

Em virtude dessas considerações, o magistrado ao fixar a indenização deve considerar o seu juízo de ponderação, sendo justa e devida ao caso concreto que lhe foi apresentado, pois não há que se falar somente em uma reparação da vítima, ainda que seja a tese abordada, o causador da ofensa precisa ser punido de modo que o eduque de alguma forma e desestimule a sua reincidência.

Ao ensejo da conclusão desse item, o ambiente de trabalho, requer que o estabelecimento de relações laborais detenham seus pilares sustentados na ética e

na responsabilidade social, com enfoque na maestria no exercício da função de chefe ou líder, tendo como base a garantia do valor social do trabalho.

Assim sendo, o ambiente de trabalho passa a ser mais desenvolvido, bem como sadio das funções individuais e coletivas, no qual essas medidas beneficiam também a empresa, pois o empregado exerce melhor suas funções. O local de exercício das atividades laborais deve ser digno, pois ao trabalhador é assegurado à proteção a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO. Assédio moral. Disponível em: <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/23/pt/FACTSHEETSN23-PT.PDF>. Acesso em: 25 de mar, 2021

AMARAL, Leisa Cristina Amorim. **Tarifação dos danos morais na reforma trabalhista.** 2019. Disponível em < <https://www.migalhas.com.br/depeso/317236/tarifacao-dos-danos-morais-na-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 15 de abril, 2021

A REFORMA TRABALHISTA E A TARIFICAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO: AVANÇO OU RETROCESSO SOCIAL?. Disponível em < <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2018/12/a-reforma-trabalhista-e-a-tarifacao-da-indenizacao-por-danos-extrapatrimoniais-na-justica-do-trabalho-avanco-ou-retrocesso-social.pdf>>. Acesso em: 15 de abril, 2021

Assédio moral e as consequências na saúde mental do trabalhador. 2018. Disponível em < <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p26.pdf>>. Acesso em: 23 de mar, 2021

BITTAR, C. A. **Reparação Civil por Danos Morais.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do trabalho,** Brasília, DF, Out. 2017.

BRASIL. Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil.**

Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em 03 de out, 2021

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula** nº 392.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

CIANCI, M. **O Valor da Reparação Moral**. 4. ed. São Paulo: SARAIVA, 2013.

CORREIA, Henrique. **Resumo de direito do trabalho**. Editora JusPodivm. 2018.

Curso de direito do trabalho / Georgenor de Sousa Franco Filho. -- 5. ed. atual., ampl. e rev. -- São Paulo : LTr, 2019. Disponível em < <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/6197.pdf>>. Acesso em: 18 de fevereiro, 2021

DANOS EXTRAPATRIMONIAIS NO DIREITO DO TRABALHO. 2017. Disponível em < <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5706.pdf>>. Acesso em: 24 de abril, 2021

D'APOLLO, Luca. **Danno alla vita e danno da morte**. Torino: Giappichelli, 2016.

MARTINEZ, L. **Reforma Trabalhista: Entenda o que Mudou Clt Comparada e Comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. Disponível em < <https://bibliotecadigital.saraivaeducacao.com.br/epub/623772?title=Reforma%20Trabalhista:%20entenda%20o%20que%20mudou%20CLT%20comparada%20e%20comentada> > Acesso em: 24 de out, 2021

OIT. Disponível em < <http://www.oitbrasil.org.br/>>. Acesso em: 26 de abril, 2021

OS EFEITOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO. 2015. Disponível em < <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2018/04/revista-ambiente-academico-edicao-1-artigo-3.pdf> >. Acesso em 08 de outubro, 2021

RESUMO DA REFORMA TRABALHISTA. ELABORADO PELO DES. RAYMUNDO PINTO, EM AGOSTO/17. Disponível em < <http://amatra5.org.br/novo/wp-content/uploads/2019/09/RESUMO-DA-REFORMA-TRABALHISTA.pdf>>. Acesso em: 24 de abril, 2021

ROMAR, C. T. M.; LENZA, P. **Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral na dispensa do empregado**. 5ª. edição. SP: Editora Ltr, 2016, p. 268-269.