



A DIGNIDADE DO EMPREGADO COMO FATOR PARA MENSURAÇÃO DO DANO MORAL NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

 <https://doi.org/10.56238/levv16n47-096>

Data de submissão: 23/03/2025

Data de publicação: 23/04/2025

Kallyne Barbosa da Silva

Acadêmica do curso de Bacharelado em Direito do
Instituto de Ensino Superior do Sul do Maranhão -IESMA/UNISULMA
E-mail: kallynebarbosa532@gmail.com

Anne Harlle Lima da Silva Moraes

Professora Orientadora.

Doutora em Direito pela Faculdade Autônoma de Direito de São Paulo (FADISP/ALFA, 2022).
Mestre em Desenvolvimento Regional pela Faculdade Alves Faria (ALFA/GO, 2016). Professora do
Curso de Bacharelado em Direito do Instituto de Ensino Superior do Sul do Maranhão -
IESMA/UNISULMA.
E-mail: anne.moraes@unisulma.edu.br

RESUMO

A reforma trabalhista promoveu alterações relevantes na forma de medir o dano moral nas relações de trabalho. Com isso, esta pesquisa visou investigar os impactos da limitação da reparação por dano moral na Justiça do Trabalho imposta pela reforma. O objetivo geral foi compreender por que razão a mensuração do dano moral no ambiente trabalhista viola a dignidade do empregado. Para tanto, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: descrever a importância da proteção da dignidade do empregado; analisar a legislação laboral em vigor e sua aplicação nos casos de dano moral que envolvam a dignidade do trabalhador; e discorrer sobre a relevância da ampla reparação do dano moral. A pesquisa adotou o método dedutivo, com abordagem qualitativa, sendo desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e análise jurisprudencial. Inicialmente, abordou-se o conceito de dignidade humana e sua evolução no contexto das relações de trabalho, evidenciando sua centralidade na configuração do dano moral. Em seguida, analisou-se a aplicação prática das normas da Justiça do Trabalho nos casos de ofensa à dignidade, especialmente após a reforma, a qual introduziu limites à indenização com base em critérios tarifários. Por fim, foram discutidas as implicações da responsabilidade civil por danos extrapatrimoniais e a necessidade de assegurar uma reparação ampla e proporcional. Conclui-se que a tarifação legal do dano moral reduz o valor da dignidade humana, compromete o reconhecimento da subjetividade do trabalhador e gera distorções ao atrelar o valor da indenização ao salário, promovendo desigualdades e violando princípios constitucionais.

Palavras-chave: Dano moral. Dignidade do empregado. Reforma trabalhista. Reparação.



1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho discorre acerca da dignidade do empregado como fator para mensuração do dano moral no âmbito da justiça do trabalho. Embora sendo direito inerente ao trabalhador a manutenção de sua dignidade, na prática, muitos cidadãos enfrentam ainda situações que atentam contra sua dignidade, resultando em danos morais que necessitam de reparação adequada e um julgamento justo.

O tema é relevante diante das constantes discussões sobre os limites impostos pela reforma trabalhista à reparação pelos danos morais sofridos pelos trabalhadores. A falta de consistência nas decisões judiciais acerca do dano moral pode levar a reparações inadequadas, tanto por excesso quanto por insuficiência, prejudicando a confiança no sistema judiciário e na aplicação das normas trabalhistas.

Esse estudo foi escolhido, em três âmbitos essenciais. No aspecto jurídico destaca-se a necessidade de refletir sobre a compatibilidade entre os parâmetros legais de indenização por dano moral e os princípios constitucionais que regem as relações de trabalho pois, entende-se como não viável a mensuração do dano moral na seara trabalhista, onde o dano moral sofrido deve ser medido de forma ampla, sem que seja tabelado por lei e assim impactando negativamente a dignidade do empregado. No aspecto pessoal, o interesse na fragilidade do trabalhador frente às arbitrariedades no ambiente laboral, especialmente quando não há uma reparação proporcional ao sofrimento vivenciado. Já do ponto de vista social, é fundamental discutir medidas que garantam uma reparação justa e eficaz, como forma de reafirmar o valor do trabalho humano e combater práticas abusivas.

Os conceitos chaves que estruturam esta pesquisa são: dignidade da pessoa humana, como princípio constitucional fundamental; dano moral, enquanto lesão a direitos de natureza imaterial do trabalhador; e a mensuração do dano moral, com enfoque nas limitações trazidas pela reforma trabalhista. Então a partir desses elementos, a problemática encontra-se no questionamento: por que a dignidade do empregado é violada com a mensuração do dano moral, na seara trabalhista? Tendo como objetivo geral compreender por que razão a mensuração do dano moral, no ambiente trabalhista, viola a dignidade do empregado. Para tanto, foram delineados os seguintes objetivos específicos: descrever sobre a importância da proteção da dignidade do empregado; analisar a lei atual da justiça do trabalho em casos de dano moral envolvendo a dignidade do empregado; discorrer sobre a importância da ampla reparação do dano moral.

A estrutura do artigo está organizada em quatro capítulos o primeiro discorre sobre a evolução histórica da dignidade do trabalhador; o segundo trata do dano moral e a responsabilidade laboral trazendo a responsabilidade subjetiva e objetiva; o terceiro aborda o dano moral na esfera trabalhista e como a reforma trabalhista aborda a indenização do dano moral; e o quarto aborda situações específicas que ensejam o dano moral, com base em doutrina e jurisprudência.



Por fim, a metodologia utilizada neste estudo é qualitativa, com caráter exploratório e descritivo com uso do método dedutivo, visando encontrar soluções para os conflitos apresentados no âmbito do tema específico. Os dados foram obtidos por meio de pesquisa bibliográfica, com base em obras doutrinárias, legislações e jurisprudências que versam sobre a dignidade do trabalhador e o dano moral no direito do trabalho.

2 METODOLOGIA

2.1 TIPO DE PESQUISA

O presente estudo trata-se de uma abordagem qualitativa e exploratória, em razão da finalidade em analisar o impacto da mensuração do dano moral na seara trabalhista face a dignidade do empregado. Segundo Minayo (2002, p.21), “a pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado”. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. A pesquisa será exploratória, porque, busca-se informações acerca do tema em análise, para que possa ser estudado de uma forma mais concisa e delimitada no que se refere as causas pelas quais a mensuração do dano moral na justiça do trabalho fere a dignidade do empregado.

Ademais, a presente pesquisa será descritiva, pois, apontará características acerca da dignidade do empregado, bem como, do dano moral e sua forma de mensuração no contexto trabalhista.

2.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

O estudo contará com a pesquisa bibliográfica, uma vez que busca-se identificar teorias e conceitos já existentes sobre o tema. Para Gil (2010, p. 29) “a pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos”. Com isso, notoriamente o uso de bibliografia será de grande valia para explanação dos conceitos e entendimentos relacionados ao tema proposto, através de materiais públicos.

2.3 MÉTODOS DE ABORDAGEM

O método empregado foi o dedutivo, visando encontrar soluções para os conflitos apresentados no âmbito do tema específico. Conforme observado por Prof. Mauricio B. Almeida (2017), o método dedutivo é um método racionalista, que pressupõe a razão como a única forma de alcançar o conhecimento verdadeiro. Utiliza uma cadeia de raciocínio descendente, partindo da análise geral para



a particular, até chegar à conclusão. Esse método emprega o silogismo, no qual duas premissas são combinadas para inferir uma terceira que logicamente decorre delas (Almeida, 2017).

Nessa pesquisa em questão, foram utilizadas leis e dados históricos para fundamentar a pesquisa, empregando-os como fonte de estudo sobre o tema em questão. Quanto à coleta dos dados mencionados, ocorrerá por meio de levantamento bibliográfico, quais sejam, doutrina e lei, sobre os conceitos de dignidade da pessoa humana voltada ao empregado, bem como, acerca da mensuração do dano moral no contexto trabalhista, para que, posteriormente, as informações obtidas sejam avaliadas e apresentadas nos resultados da pesquisa.

3 RESULTADOS

A análise do artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzido pela lei 13.467/2017, revelou que a tarifação do dano moral com base no salário do trabalhador cria uma limitação objetiva que contraria os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proporcionalidade e da reparação integral. A norma, ao estabelecer parâmetros fixos para a fixação de indenizações extrapatrimoniais, vincula o valor do dano à condição econômica do ofendido, e não à gravidade efetiva da lesão sofrida.

A pesquisa identificou que a fixação de limites indenizatórios conforme a remuneração do empregado tem sido objeto de críticas na doutrina trabalhista e alvo de discussões no âmbito jurisprudencial, especialmente no Tribunal Superior do Trabalho. Há decisões recentes que apontam para a inconstitucionalidade da tarifação em casos de ofensas graves, defendendo a prevalência dos princípios constitucionais frente à legislação infraconstitucional.

Essas decisões reforçam a hipótese central da pesquisa, no sentido de que a tarifação do dano moral trabalhista compromete a proteção da dignidade do empregado e precisa ser interpretada à luz da Constituição Federal de 1988.

4 DISCUSSÃO

Diante desses resultados obtidos, observa-se que a tarifação do dano moral, conforme prevista no artigo 223-G, reduz a indenização a um critério meramente econômico, sem considerar a extensão efetiva do dano causado à dignidade do trabalhador. Essa constatação a crítica já apontada por autores como Mauricio Godinho Delgado, que denuncia a desumanização das relações laborais pós-reforma.

O dano moral está ligado à integridade da pessoa e não pode ser dimensionado com base apenas no salário da vítima, pois isso distorce o princípio da igualdade e agrava a condição de vulnerabilidade do trabalhador. Dessa forma, os dados analisados evidenciam que a aplicação rígida da norma legal pode resultar em injustiças concretas, principalmente em casos de trabalhadores com baixa remuneração. Além disso, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, embora ainda dividida,

já apresenta sinais de resistência à tarifação nos casos mais graves, interpretando o artigo 223-G de maneira sistemática e conforme a Constituição federal. Isso demonstra a tensão entre a literalidade da reforma trabalhista e os princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

4.1 A DIGNIDADE HUMANA NO AMBIENTE DE TRABALHO

O direito à dignidade da pessoa humana é fundamental para se viver com nobreza. Segundo Ramos (2014, apud Silva, 2020, p. 24). “Os direitos humanos consistem em um conjunto de direitos considerados indispensáveis para uma vida humana pautada na liberdade, igualdade e dignidade. Os direitos humanos são os direitos essenciais e indispensáveis à vida digna”.

De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade” (Art 1º).

Nesta mesma perspectiva, Silva (1989, p. 660), “o princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho é um dos fundamentos da República e do Estado democrático de Direito, conforme estabelecido no artigo 1º da Constituição Federal, e é complementado pelo artigo 170º, que assegura a livre iniciativa e a valorização do trabalho humano, com a finalidade de garantir a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social.”

A compreensão da evolução da seara trabalhista é socialmente e juridicamente importante para a evolução do direito do trabalho e para presente pesquisa deste estudo, existe uma relação do contexto antigo com o atual onde o trabalho e a dignidade do empregado não eram valorizados. Assim, gradativamente a classe operária conquistou seus direitos.

Na antiguidade o trabalho era tido como um castigo, onde o ser humano o fazia sem nenhuma expectativa de retorno, apenas condenado à tortura por algo considerado errado pelos deuses da época.

Os deuses tinham condenado Sísifo a rolar um rochedo incessantemente até o topo de uma montanha, de onde a pedra caía de novo por seu próprio peso. Eles tinham pensado, com suas razões, que não existe punição mais terrível do que o trabalho inútil e sem esperança (Camus, 1942, p. 161).

Assim, o labor servia de punição para os rebeldes. Os deuses eram convictos de que trabalhar sem cessar, gerando o cansaço, repreenderia más condutas. O que nos mostra a principal finalidade do trabalho, longe de qualquer valoração contemporânea, a punição. Assim, conforme menciona Barros (2016, p. 46) “o trabalhador não era, portanto, sujeito de direitos”. Nessa perspectiva, percebe-se que a dignidade do empregado, historicamente, sempre foi violada. Segundo (Sussekind, 2010). O Direito do trabalho surgiu como consequência das resistências operárias do século XIX, quando os trabalhadores se opuseram à exploração promovida pelos empresários da época. No cenário internacional, diversos movimentos revolucionários proclamaram ideais de liberdade e igualdade,



sendo a Revolução Francesa um marco nesse processo. A insatisfação popular resultou da extrema concentração de riqueza e da ausência de políticas sociais justas. Com a revolução, a estrutura feudal perdeu força, e novas declarações constitucionais foram criadas, incluindo direitos trabalhistas e restrições a certas liberdades, como sindicalização e greve. Menciona-se a lei Loi Chapelier (1791) que consolidou a liberdade de trabalho na França, embora tenha sido posteriormente revogada, permitindo a regulamentação do direito à manifestação e greve (Vargas, 2011).

A revolução Industrial representou um marco fundamental ao modificar os métodos de produção, substituindo gradualmente o trabalho artesanal pelo uso de máquinas. Esse avanço tecnológico levou à perda de muitos empregos, forçando a migração de trabalhadores para os centros urbanos em busca de novas oportunidades. Entretanto, a rápida urbanização superlotou as cidades, que não estavam preparadas para acolher esse grande contingente populacional, resultando em condições precárias de vida e jornadas extenuantes de até 16 horas diárias, sem remuneração justa.

Com essa exploração intensificada, os trabalhadores começaram a se organizar coletivamente, reivindicando melhorias nas condições laborais e o reconhecimento de sua dignidade no trabalho. A Revolução Industrial consolidou o proletariado com a base do sistema capitalista, estabelecendo a relação empregatícia como o principal vínculo entre trabalhador e empregador (Delgado, 2017). No decorrer do século XIX, com a expansão do sistema industrial, essa relação se tornou dominante, fomentando o surgimento do Direito do Trabalho como instrumento de proteção ao trabalhador.

Diante desse cenário é inegável que essa revolução impactou profundamente a dignidade do trabalhador, que enfrentava condições precárias e remuneração inadequada, sem qualquer forma de compensação. Foi a partir dessa realidade que surgiu o Direito do Trabalho, resultado das lutas e reivindicações da classe trabalhadora ao longo da história. Atualmente, no Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é o principal meio de regulamentação das relações de trabalho, assegurando proteção jurídica, segurança e condições dignas para trabalhadores, além de garantir o cumprimento dos direitos fundamentais no ambiente laboral.

4.2 DANO MORAL E A RESPONSABILIDADE LABORAL

A dignidade da pessoa humana, está sendo expressamente prevista na Constituição Federal de 1988. O artigo 5º, inciso V, assegura o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem. Já o inciso X estabelece a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem, garantindo indenização em caso de violação (Brasil, 1988).

Com o advento da Constituição, novas perspectivas surgiram sobre o meio ambiente do trabalho e a responsabilização do empregador por danos causados aos trabalhadores. Isso possibilitou a reparação não apenas por danos materiais, mas também morais e estéticos, resultantes de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais (Delgado, 2019, p.69).

Correia (2019, p. 1476) define dano como qualquer prejuízo causado à pessoa, seja de ordem material, moral ou estética. No âmbito trabalhista, o dano moral se destaca por sua amplitude, abrangendo diversas formas de violação aos direitos do empregado. Nesse mesmo sentido, Cavalieri Filho (2012, p. 77) conceitua o dano moral como a subtração ou diminuição de um bem jurídico, seja ele patrimonial ou inerente à personalidade da vítima, como honra, imagem e liberdade. Assim, qualquer ação que cause a privação ou redução de um direito essencial pode configurar dano moral.

Além disso, Carlos Bittar (1992, p. 41) explica que o dano moral afeta a subjetividade do indivíduo e sua percepção social, atingindo tanto sua intimidade e consideração pessoal quanto sua reputação e imagem na sociedade. Isso demonstra que a violação da dignidade do trabalhador não se restringe ao ambiente profissional, mas pode repercutir em sua vida social e psicológica.

O ordenamento jurídico brasileiro prevê a reparação por danos morais tanto na esfera constitucional quanto infraconstitucional, com dispositivos na Consolidação das leis do Trabalho (CLT) e no Código Civil. O artigo 186 do Código Civil estabelece que qualquer pessoa que, por ação ou omissão, cause danos a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (Brasil, 2002). Já a CLT, no artigo 223-B, classifica o dano moral como um tipo de dano extrapatrimonial, que ocorre quando uma conduta, ativa ou omissiva, viola os direitos morais de outra pessoa, assegurando à vítima o direito à devida reparação (Brasil, 1943).

A responsabilidade civil é um instituto fundamental tanto no ordenamento jurídico nacional quanto no internacional. Sua concepção está em constante evolução, uma vez que precisa se adequar às transformações sociais e atender às novas demandas da coletividade. Ao se pensar em responsabilidade civil, associa-se, de imediato, à prática de um ato ilícito, seja ação ou omissão, que cause prejuízo a terceiros, tornando necessária a devida reparação. Nesse sentido, Diniz (2005, p. 13) esclarece: “A responsabilidade civil cinge-se à reparação do dano causado a outrem, desfazendo, tanto quanto possível, seus efeitos, e restituindo o prejudicado ao estado anterior”.

Os fundamentos da responsabilidade civil remontam ao Direito Romano, no qual prevalecia a ideia de vingança privada, posteriormente evoluindo para a noção do dano causado à vítima. Essa evolução refletiu a necessidade de garantir justiça e equilíbrio nas relações sociais e jurídicas. No contexto trabalhista, o empregador é o principal responsável pela indenização ao empregado quando este sofre dano moral decorrente de condutas ilícitas no ambiente de trabalho. Além disso, essa obrigação pode se estender a outros envolvidos na relação empregatícia e no cumprimento de suas obrigações trabalhistas.

Conforme ensina Delgado (2019, p. 743), também podem ser responsabilizados: “o tomador de serviços terceirizados, o ente integrante de grupo econômico, o sócio de entidade societária nos casos de desconsideração da personalidade desta, o membro de consórcio de empregadores, etc.”



Dessa forma, o empregador (ou aqueles que detenham vínculo jurídico com relação trabalhista) tem o dever de reparar o dano causado ao trabalhador. No âmbito do direito do trabalho, essa reparação não apenas se fundamenta na legalidade, mas também na necessidade de assegurar justiça e proteção ao empregado.

Ao analisar a responsabilidade civil no ambiente de trabalho, verifica-se que sua aplicação ocorre tanto sob a ótica subjetiva quanto objetiva, a depender das circunstâncias do caso concreto. Um dos aspectos mais relevantes dentro desse contexto é o dano moral, que se tornou um mecanismo essencial para a proteção da dignidade do trabalhador.

No que se refere à responsabilidade subjetiva, Quintanella e Donizetti (2017) afirmam que sua caracterização exige que o agente atue com dolo ou culpa, ocasionando prejuízo a terceiros. Dessa forma, os elementos essenciais dessa modalidade de responsabilidade são: dolo ou culpa, dano e nexo de causalidade.

No âmbito das relações trabalhistas, essa é a regra geral, ou seja, a responsabilização do empregador depende da comprovação de culpa ou dolo. Contudo, a prova do dano moral não é facilmente obtida por meio documental, pois aspectos como dor, sofrimento e angústia não possuem materialidade tangível. No entanto, pode-se demonstrar a conduta – ativa ou omissiva- que resultou no dano, permitindo, assim, a sua reparação.

A exceção a essa regra ocorre em relação à atividade desempenhada pelo trabalhador. Quando se trata de acidentes ou doenças ocupacionais, a responsabilidade do empregador é objetiva, uma vez que o risco é presumido e, por si só, caracteriza um dano extrapatrimonial ao empregado.

Quanto à responsabilidade objetiva, Sebastião Geraldo Oliveira (2011, p. 251) explica que: “basta a ocorrência do dano para gerar o direito à reparação civil, em benefício da vítima”. Com a evolução do ordenamento jurídico e a centralidade da dignidade da pessoa humana na Constituição, consolidou-se o entendimento de que a empresa responde objetivamente nos casos de acidentes de trabalho. Essa responsabilidade decorre da presunção de que certas atividades envolvem riscos inerentes, mais evidentes do que em outras funções, não podendo ser consideradas normais no ambiente laboral. Entretanto, Delgado (2019) ressalta que a responsabilidade objetiva em acidentes de trabalho não é absoluta, sendo uma presunção *juris tantum*, ou seja, admite prova em contrário.

Além disso, a responsabilidade do empregador surge quando há descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, bem como negligência no dever de zelar pelo bem-estar do empregado. Conforme oliveira (2011, apud Delgado, 2019), diversas situações podem configurar a responsabilidade objetiva dentro do contrato de trabalho, como danos nucleares (art.21, inciso XXIII, alínea “c”, da CF/88) e danos ao meio ambiente, incluindo o ambiente de trabalho (art. 225, § 3º, e art. 200, VIII, da CF/88).



O código civil também tende a reforçar a responsabilidade objetiva nos casos de acidente de trabalho, conforme estabelece:

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Dessa forma, a responsabilização objetiva, que prescinde da comprovação de culpa, incide quando a atividade desempenhada pelo trabalhador, por sua própria natureza, envolve riscos significativos. O empregador, nesse contexto, tem o dever de adotar medidas preventivas para mitigar eventuais danos.

Assim, conclui-se que, na responsabilidade objetiva, não se exige dolo ou culpa, bastando a configuração do ato ilícito, do dano e do nexo de causalidade. Em consonância com o Código Civil de 2002, que atua como fonte subsidiária do Direito do Trabalho em casos omissos, a regra geral é a adoção da responsabilidade subjetiva.

Diante dessa análise do dano moral no âmbito trabalhista vemos a evolução do ordenamento jurídico na proteção da dignidade do trabalhador, a Constituição de 1988 consolidou esse direito, reforçando a necessidade da reparação diante a violações que comprometam a integridade moral do empregado. No entanto, a efetivação dessa proteção ainda enfrenta desafios, especialmente na comprovação do dano moral e na fixação dos valores indenizatórios.

4.2.1 Dano moral na esfera trabalhista

Dano moral na esfera trabalhista representa uma importante proteção à dignidade do trabalhador, garantindo a reparação de lesões que vão além do prejuízo material, atingindo sua honra, imagem e bem-estar psicológico. A constituição de 1988 trouxe uma nova abordagem sobre o dano moral e os critérios para a sua indenização. Com sua promulgação, os direitos da personalidade dos trabalhadores ganharam maior reconhecimento, uma vez que a Carta Magna coloca a dignidade da pessoa humana no centro dos valores constitucionais, garantindo a proteção dos direitos fundamentais.

Segundo Delgado (2019), o dano moral pode ser classificado como individual ou coletivo. O dano individual atinge uma pessoa específica em sua esfera imaterial, afetando seus direitos de personalidade. Já o dano coletivo, embora também envolva a violação da personalidade, distingue-se por impactar um grupo de indivíduos de forma comum, ainda que cada um possa sofrer prejuízos particulares, sem excluir a possibilidade de reparação individual.

Conforme Correia (2019, p. 1476), “o dano corresponde a qualquer prejuízo causado a uma pessoa, podendo ser de natureza material, moral ou estética”. Nesse contexto, observa-se que os danos sofridos pelo empregado são amplos, mas, para os fins deste estudo, destaca-se o dano moral.



Segundo Sérgio Cavalieri Filho (2012, p.77), o dano moral consiste na “subtração ou diminuição de um bem jurídico, independentemente de sua natureza, seja patrimonial ou integrante da personalidade da vítima, como honra, imagem e liberdade”. Dessa forma, qualquer ato que prive ou reduza um direito essencial de uma pessoa configura dano moral, tratando-se de uma conduta ilícita. Além do mais, plausível é a afirmação de Carlos Bittar (1992, p. 41), ao explanar:

Qualificam-se como morais os danos em razão da esfera da subjetividade, ou do plano valorativo da pessoa na sociedade, em que repercute o fato violador, havendo-se como tais aqueles que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração pessoal), ou da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua (o da reputação ou da consideração social).

Com a reforma trabalhista instituída pela lei 13.467/2017, houve mudanças significativas na definição e quantificação do dano moral, especialmente em relação às esferas atingidas. De acordo com o artigo 223-C da CLT, são protegidos juridicamente bens como honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade física (BRASIL, 1943). Após o reconhecimento do dano moral magistrado, a fixação da indenização deve seguir os parâmetros estabelecidos pelo artigo 223-G, §1º, da CLT, que prevê limites para a compensação financeira conforme a gravidade da ofensa:

Art. 223-G (...)

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:
I - Ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
II - Ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
III - Ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
IV - Ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (BRASIL, 1943).

Além de classificar a gravidade do dano, a reforma trabalhista estabeleceu critérios para a definição do valor da indenização, vinculando-o ao salário contratual do empregado. Essa padronização visa conferir maior previsibilidade às decisões judiciais, embora também limite a discricionariedade do juiz na fixação da indenização.

Dessa forma, embora a reforma tenha buscado estabelecer critérios objetivos para a reparação do dano moral, a imposição de limites máximos à indenização pode comprometer a proteção efetiva do trabalhador. Isso porque a fixação do valor deveria levar em consideração a extensão do dano de maneira mais ampla, permitindo ao magistrado maior liberdade para avaliar cada caso de forma específica e justa.

4.3 LIMITAÇÃO DO DANO MORAL NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

O ambiente de trabalho e a convivência entre as partes que compõem o contrato laboral, sem dúvida, apresentam desafios, especialmente por conta das diferentes formas de pensar. Por isso, é essencial que sejam seguidas as normas estabelecidas tanto pelo ordenamento jurídico quanto pelos princípios morais. É necessário que a relação entre empregado e empregador seja pautada pela honestidade, a fim de evitar danos materiais e morais. Contudo, essa conduta nem sempre é observada e, quando descumprida, gera a violação dos direitos do outro.

O direito do trabalho tem como objetivo central oferecer proteção ao trabalhador, já que ele representa o elo mais vulnerável nessa relação. Quando há ofensa à dignidade moral do empregado, cabe ao Direito atuar de maneira justa, buscando a devida reparação pelo dano sofrido.

Entre situações que podem ensejar a indenização por dano moral ao trabalhador, Paroski (1999, p.103-135) elenca diversas situações que destaca reparação por dano moral na esfera trabalhista como:

- a) assédio e abuso sexual no ambiente de trabalho, ou fora deste, quando o abuso ocorrer em razão do trabalho;
- b) assédio moral quando for configurada a manipulação perversa e o terrorismo psicológico, assim compreendidos a degradação nas condições de trabalho, seja por meio do rigor excessivo, incumbir o empregado com tarefas inúteis, isolamento, entre outros;
- c) dispensa discriminatória de portadores do Vírus HIV;
- d) transferências abusivas, como meio de coação ao trabalhador transferido;
- e) revista pessoal, de forma abusiva, como por exemplo, obrigar o trabalhador a despirem-se, total ou parcialmente, muitas vezes na presença de outros trabalhadores do mesmo sexo ou do sexo oposto;
- f) acidente de trabalho, quando o empregador não cumpre, seja por dolo ou culpa, as normas de segurança e medicina do trabalho;
- g) injúria, calúnia ou difamação, seja qual for a situação;
- h) dispensa fundada em falsa justa causa.

Essas situações específicas configuram à integridade psíquica, emocional e até mesmo física do trabalhador, ferindo diretamente sua dignidade. No que se refere a reparação do dano, consiste em restaurar o bem atingido ao seu estado anterior. No caso de prejuízos materiais, a solução pode ser a reparação, substituição ou indenização, já que se trata de algo mensurável e determinado, salvo exceções, como bens com grande valor afetivo.

No entanto, quando o dano recai sobre a honra, imagem ou outros direitos da personalidade, não é possível restitui-los integralmente, sendo viável apenas a atenuação e o alívio do sofrimento causado, assim vemos como essas condutas atingem diretamente a dignidade do trabalhador, na dor emocional, no sentimento de humilhação e até mesmo na desestruturação na vida pessoal e profissional do trabalhador.

A prática dos atos abusivos, discriminatórios não fere apenas o trabalhador individualmente, mas o ordenamento jurídico diante de tais condutas. Ressalta-se que os princípios constitucionais que orientam a fixação do dano moral nas relações de trabalho desempenham funções essenciais no Direito,



atuando na elaboração, interpretação e integração das normas. Na fase de elaboração normativa, os princípios servem como guia ao legislador na formulação das regras, na fase interpretativa os princípios orientam o juiz na aplicação do Direito ao caso concreto.

A Constituição federal de 1988, com seu caráter humanista, democrático e social, incorpora diversos princípios constitucionais voltados à proteção do trabalho, mas vamos enfatizar o princípio da reparação integral do dano moral, que garante ampla compensação quando há violação aos valores inerentes à pessoa humana. Esse princípio encontra respaldo no artigo 5º, inciso V, da CF 88 que dispõe que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”. Assim, diante de qualquer violação aos direitos da personalidade, impõe o dever de reparação que deve ser proporcional ao dano sofrido.

O empregador deve garantir um ambiente saudável, seguro e respeitoso, promovendo a prevenção de danos, especialmente aqueles que afetam a dignidade e a integridade moral dos trabalhadores. Segundo Diniz (2005, p. 35), “Responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiro em razão de ato por ela mesmo praticado, por pessoa por quem responda, por algo que lhe pertença ou de simples imposição legal”.

O poder judiciário vem reafirmando a proteção dos trabalhadores e o dever do empregador de reparar danos sofridos, as agressões de natureza física ou moral constituem igualmente situações que violam a esfera moral do indivíduo, gerando o direito à devida reparação. Tais ofensas podem ocorrer tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele, desde que produzam repercussões na relação empregatícia. Nesse sentido, observa-se o seguinte julgado:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. VALOR ARBITRADO. Deve ser reconhecida a transcendência jurídica para exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. Constata-se em exame preliminar a relevância da controvérsia sobre o montante da indenização por danos morais, a qual envolve juízo de proporcionalidade em relação aos fatos registrados no acórdão recorrido, o que em princípio justifica o pronunciamento do TST no caso concreto. Aconselhável o provimento do agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista para melhor exame da alegada violação do art. 5º, X, da Constituição Federal. Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. VALOR ARBITRADO. 1 - O TRT deu parcial provimento ao recurso ordinário da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, em R\$3.000,000,00 (com fundamento no art. 223-G, § 1º, da CLT), decorrentes de discriminação de gênero sofrida no ambiente de trabalho. 2 - Quanto aos fatos anteriores à vigência da Lei 13.467/2017, na fixação do montante da indenização por danos morais levam-se em consideração os princípios da proporcionalidade e da reparação integral dos danos (arts. 5º, V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil). A regra matriz da indenização por danos morais (art. 5º, X, da CF) é a dignidade da pessoa humana, indicada pelo legislador constituinte originário como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, da CF). Por esses motivos, de acordo com o STF, não encontraram legitimidade na Constituição Federal as antigas leis especiais que fixavam valores da indenização por danos morais em hipóteses específicas, como eram os casos da Lei de Imprensa (Lei 5.250/1967), do Código



Brasileiro de Telecomunicações (Lei 4.117/1962) e do Código Brasileiro de Aeronáutica (Lei 7.565/1986). No RE 447.584/RJ, Ministro Cezar Peluso, o STF concluiu pela não recepção do art. 52 da Lei de Imprensa (Lei 5250/1967) registrando que "Toda limitação, prévia e abstrata, ao valor de indenização por dano moral, objeto de juízo de equidade, é incompatível com o alcance da indenizabilidade irrestrita assegurada pela atual Constituição da República". Na ADPF 130, Ministro Carlo Britto, o STF decidiu pela não recepção integral da Lei de Imprensa (Lei 5250/1967), afastando novamente a hipótese de tabelamento do montante da indenização por danos morais, entre outros, pelo seguinte fundamento: "(...) A relação de proporcionalidade entre o dano moral ou material sofrido por alguém e a indenização que lhe caiba receber (quanto maior o dano maior a indenização) opera no âmbito interno da potencialidade da ofensa e da concreta situação do ofendido (...)".

3 - Quanto aos fatos posteriores à vigência da Lei 13.467/2017, na fixação do montante da indenização por danos morais também segue aplicável o princípio da proporcionalidade (arts. 5º, V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil). Em razão das disposições da Lei 13.467/2017 sobre a matéria, foram propostas ações diretas de inconstitucionalidade pela ANAMATRA (ADI 6.050), pela CNTI (ADI 6.082) e pelo CFOAB (ADI 6.069), as quais foram dispensadas da ADI 5.870 (extinta sem resolução do mérito por perda de objeto ante o fim da vigência da MP 808/2017). Nas ADIs 6.050, 6.082 e 6.069, a conclusão do STF foi sintetizada na seguinte ementa: "Ações diretas de inconstitucionalidade".

2. Reforma Trabalhista . Artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017. Parâmetros para a fixação do quantum indenizatório dos danos extrapatrimoniais.

3 . Ações conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que:

3.1. 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;

3.2. 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".

4 - Assim, quanto aos fatos ocorridos na vigência da Lei 13.467/2017, podem ser utilizados na fixação do montante da indenização por danos morais os parâmetros do art. 223-G da CLT . O dispositivo, contudo, na parte em que apresenta tabelamento de valores, não vincula o julgador na fixação da indenização por danos morais, conforme "as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade" (nos termos decididos pelo STF).

5 - No caso dos autos, a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorreu de discriminação de gênero observada no curso contrato de trabalho, assim descritos pelo TRT "a partir da sua mudança para a função de açougueira, em 26/5/2018 (fl. 58), sofreu com atitudes machistas de outros colegas de trabalho , inclusive o encarregado do setor, que não lhe consideravam apta ao exercício da função somente por ser mulher , em evidente discriminação de gênero". Além da gravidade dos fatos narrados, importa ponderar a culpa da reclamada que, de acordo com a decisão do Regional, tinha ciência dos fatos e foi omissa na busca de uma solução .

6 - Acerca do tema, cumpre observar que a Organização Internacional do Trabalho, na Declaração de Filadélfia, previu que "todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades". A importância de se buscar a igualdade de gênero foi destacada pela ONU, que traz a matéria como Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - 5 da Agenda 2030 da ONU.

7 - Ademais, entre as core obligations da OIT está a Convenção nº 111 (ratificada pelo Brasil), que combate a discriminação em matéria de emprego e profissão, conceituando em seu art. 1º discriminação como "Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão" .

8 - A violência e assédio em razão de gênero é também combatida pela OIT na Convenção nº 190 (pendente de ratificação pelo Brasil), que assim a conceitua: "o termo"violência e assédio com base no gênero"significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual."

9 - No ordenamento pátrio, a discriminação em razão de gênero fere o princípio da igualdade e o art. 5º, I, da Constituição Federal: "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição", bem como o art. 1º da Lei nº 9.029/95: "É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor,



estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente [...]" . 10 - O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ - criado com o objetivo primordial de alcançar a superação dos entraves que impossibilitam a equivalência de dignidade entre mulheres e homens, em todos os cenários - destaca como o ambiente de trabalho pode ser hostil às mulheres, muitas vezes de forma velada. 11 - A situação em análise reveste-se de maior gravidade. A violência de gênero se dava de forma transparente no ambiente laboral, sem qualquer pudor e sem repreensão por parte da reclamada . 11 - Constata-se, portanto, que o valor arbitrado em R\$3.000,00 a título de indenização por danos morais não observou o princípio da proporcionalidade, considerando-se os fatos narrados, a natureza e a extensão do dano e o grau de culpa da reclamada. 13 - Recurso de revista a que se dá provimento.

(TST - RR: 0000444-14 .2021.5.09.0651, Relator.: Katia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 25/10/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 27/10/2023).

Nesse sentido vale ressaltar a responsabilidade do empregador que tem como obrigação cuidar da proteção da intimidade e da privacidade de seus trabalhadores, por meio da adoção de medidas eficazes que garantem um ambiente laboral pautado pela harmonia e pelo respeito, livre de práticas abusivas, em reconhecimento à dignidade de todos que ali exercem suas atividades. Dessa forma, observa-se que, embora o julgado mencionado reconheça a existência de discriminação de gênero no ambiente de trabalho e a omissão da reclamada em coibir tais condutas, o valor fixado a título de indenização por danos morais foram de R\$ 3.000,00 com a limitação do art. 223-G, § 1º, da CLT que se revela desproporcional pela gravidade dos fatos narrados. Tal quantia, ainda que revista posteriormente, expõe uma condição entre o discurso de valorização da dignidade humana e a prática concreta de mensuração do dano sofrido.

Como citado acima o assédio sexual também é passível de sanções na esfera trabalhista, especialmente quando ocorre no local de trabalho ou em decorrência da atividade laboral. Tal conduta pode ser caracterizada como: "uma forma de abordagem insistente e maliciosa, manifesta ou velada, com intenções e conotações sexuais, praticada por uma pessoa física em relação a outra" (Delgado, 2019, p. 767).

Observa-se a jurisprudência a seguir:

Ementa: I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017.

TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA. RITO SUMARÍSSIMO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

ASSÉDIO MORAL COMPROVADO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. MAJORAÇÃO. Demonstrada possível violação do art. 5.º, V, da Constituição Federal, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II - RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA. RITO SUMARÍSSIMO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL COMPROVADO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. MAJORAÇÃO. Na hipótese, o Tribunal Regional consignou que "o assédio comprovado foi de natureza grave", mantendo a sentença que condenou a reclamada por danos morais, diante do assédio moral praticado pelo gerente da ré, que adotava conduta totalmente inapropriada e inconveniente no ambiente de trabalho. Em relação ao quantum indenizatório a título de danos morais, a jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias apenas para reprimir valores



estratosféricos ou excessivamente módicos. In casu, depreende-se dos parâmetros nos quais se baseou o acórdão do Tribunal Regional, bem como das circunstâncias do caso, que o valor da indenização (R\$2.000,00) mostra-se desproporcional à extensão do dano suportado pela reclamante.

Com efeito, em casos envolvendo assédio moral, em que houve conduta inadequada praticada pelo superior hierárquico do trabalhador, esta Corte Superior arbitrou o quantum indenizatório em valores consideravelmente superiores, o que demonstra a modicidade do valor da condenação dos autos. Na hipótese vertente, considerando os parâmetros do art. 223-G, caput, da CLT (introduzido pela Lei 13.467/2017 e aplicável ao caso), especialmente a gravidade dos fatos, a natureza do ilícito e a intensidade do sofrimento da autora, os reflexos pessoais da conduta patronal (que teria levado ao pedido de demissão da reclamante), o grau de dolo por parte do gerente da reclamada e o elevado porte econômico da ré (capital social no importe de R\$ 376.751.741,00), considero que a ofensa praticada pela reclamada possui natureza gravíssima, nos termos do art. 223-G, § 1.º, IV, da CLT, devendo ser majorado o valor da indenização por danos morais para R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 10062-58.2019.5.03.0153, Relator. Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 26/08/2020, 6ª Turma, Data de Publicação: 09/09/2020).

Assim, conclui-se que a prática abusiva de autoridade por parte do superior hierárquico, com o objetivo de obter vantagem sexual no ambiente de trabalho, configura assédio sexual e deve ser combatida e devidamente indenizada, sem restrições ao acesso á justiça. Cabe ao juiz que analisou diretamente os envolvidos, os fatos e os autos do processo, estabelecer o valor da indenização. O direito do trabalho, por sua essência protetiva, tem a função de garantir a reparação adequada desses danos, reconhecendo que a dignidade do empregado não pode ser relativizada diante dos interesses econômicos da empresa. Mesmo que a reparação integral do dano moral não seja capaz de restaurar por completo o sofrimento causado, deve buscar uma compensação justa e proporcional, assim reafirmando o valor da dignidade humana.

A análise dessa decisão revela uma preocupante dissonância entre a gravidade dos fatos narrados e o valor inicialmente arbitrado a título de indenização por danos morais de R\$2.000.000,00. Ainda que o Tribunal Superior do Trabalho tenha posteriormente majorado esse valor para R\$20.000,00, o montante original evidencia a persistência e a limitação de decisões que subestimam a extensão do sofrimento imposto à vítima, que fragiliza o caráter pedagógico e reparador da sanção. Assim, é urgente que a jurisprudência avance no sentido de garantir reparações efetivas, que reafirmem o compromisso do ordenamento jurídico com o combate a todas as formas de violência e desigualdade no ambiente laboral.

5 CONCLUSÃO

Em razão das limitações impostas pela reforma trabalhista à mensuração do dano moral, que afetam diretamente a dignidade do empregado, o presente estudo teve como finalidade analisar os impactos dessas limitações sob a ótica do trabalhador. Diante disso, o objetivo geral da pesquisa foi compreender por quais razões a fixação do dano moral no âmbito das relações trabalhistas representa uma afronta à dignidade do empregado. Tal propósito foi alcançado, uma vez que se demonstrou que



o dano moral está essencialmente ligado à dignidade do trabalhador, e que uma vez atingida a indenização reparatória não pode ser limitada com base no salário contratual pois são valores inestimáveis à essência da dignidade humana.

Durante a análise, verificou-se que diversos pontos da reforma trabalhista colidem com o princípio da dignidade do trabalhador, demonstrando que a limitação imposta afronta os princípios constitucionais que garantem a reparação ampla, integral e proporcional ao prejuízo sofrido. A responsabilidade do empregador por atos lesivos de natureza extrapatrimonial deve ser analisada com base na gravidade do ato, na extensão do dano e na vulnerabilidade do ofendido, e não exclusivamente por critérios objetivos e tabelados, pois podem levar à desigualdade.

Como contribuição, o estudo reafirma a necessidade de interpretar o dano moral sob uma ótica humanizada, constitucional e proporcional. Recomenda-se, ainda, que pesquisas futuras aprofundem a análise dos critérios judiciais de fixação de indenizações extrapatrimoniais e os impactos sociais da tarifação imposta pela reforma, de modo a contribuir para o aperfeiçoamento da legislação trabalhista.

AGRADECIMENTOS

“Slow down, you crazy child. you’re so ambitious for a juvenile.” – Billy Joel, Vienna. Como na referida música, tudo tem seu tempo necessário para o crescimento, e é preciso paciência para colher os frutos dos nossos esforços pois não estamos atrasados para o que já é nosso.

Primeiramente, agradeço a Deus por sempre me sustentar mesmo com dificuldades e, ainda que muitas vezes eu não compreendesse os motivos, cheguei até aqui pela graça e honra d’Ele.

Agradeço à minha família por todo apoio, especialmente à minha querida mãe, Edna, por sempre me incentivar e torcer pela minha vitória. Aos amigos que estiveram ao meu lado, trazendo alegria e não permitindo que eu desistisse, meu muito obrigado.

Um agradecimento especial à Maria Eduarda, que sempre me apoiou, acreditou em mim e me incentivou a ser uma pessoa melhor, estando presente desde o início da faculdade, nas dificuldades e nas conquistas.

À minha professora orientadora, Anne Harlle, pela dedicação, paciência e pelas valiosas contribuições durante a graduação, minha sincera gratidão.

Ao meu pai, Urias, (in memoriam), por ser minha inspiração e força em minha vida.

E, por fim, agradeço a mim mesma por não ter desistido diante dos desafios.

Obrigado a todos.



REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 05.10.1988. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 11 de mai. de 2024.
- BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. 6ª Turma. Recurso de Revista nº 0000444-14.2021.5.09.0651. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. Julgado em 25 out. 2023. Publicado em 27 out. 2023.
- BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. 2ª Turma. *Recurso de Revista nº 10062-58.2019.5.03.0153*. Relatora: Ministra Delaíde Miranda Arantes. Julgado em 26 ago. 2020. Publicado em 09 set. 2020
- CAMUS, Albert. *O mito de Sísifo*. Rio de Janeiro: Guanabara, 1942.
- CALDAS, Kelly Helena; ALVES, Míriam Coutinho de Faria. *Direito e Literatura: Caminhos Plurais, Emancipatórios e Democráticos de Vivenciar a Educação em Direitos Humanos. Humanidades & Inovação*, Palmas, v. 7, n. 20, p. 123-136, ago. 2020. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/3875>. Acesso em: 02 abr. 2025.
- CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: Editora Juspodivm. 2019
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2017.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil brasileiro: Responsabilidade Civil*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 184p. Disponível em: <<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>>. Acesso em: 5 de mar. de 2021.
- MAURÍCIO, Bruno; ALMEIDA, Luciana. Metodologia científica. [S.I.:s.n.], [2017]. Disponível em: <<https://mba.eci.ufmg.br/downloads/metodologia.pdf>>. acesso em: 05 marc.2025.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001. Disponível em: http://www.faed.udesc.br/arquivos/id_submenu/1428/minayo_2001.pdf. Acesso em: 05 mar. 2021.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Adotada e proclamada pela Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <http://www.ct.ufpb.br/lacesse/contents/documentos/legislacao-internacional/declaracao-universal-dos-direitos-humanos-1948.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2025.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.



PAROSKI, Leila. *Dano moral nas relações de trabalho*. Revista LTr, São Paulo, v. 63, n. 2, p. 103-135, fev. 1999.

PIRES, Mariana Silva. *REFORMA TRABALHISTA E TARIFAÇÃO DO DANO MORAL: uma análise à luz dos princípios constitucionais e do direito do trabalho*. 2018. 61 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Departamento de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018. Cap. 7. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/11536/1/MSP14062018.pdf>

SILVA, José Afonso da. "Curso de Direito Constitucional positivo", 5^a Ed., p. 660. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1989).

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.