

CAROLINE DE SOUSA ALVES

**AS LIMITAÇÕES IMPOSTAS PELA REFORMA TRABALHISTA:**  
quanto aos valores referentes aos danos decorrentes de acidente de  
trabalho.

CURSO DE DIREITO - UniEVANGÉLICA

2019

CAROLINE DE SOUSA ALVES

**AS LIMITAÇÕES IMPOSTAS PELA REFORMA TRABALHISTA:**  
quanto aos valores referentes aos danos decorrentes de acidente de  
trabalho.

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica, como exigência parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação da Professora M.e Evellyn Thiciane Macedo Coelho.

ANÁPOLIS – 2019

CAROLINE DE SOUSA ALVES

**AS LIMITAÇÕES IMPOSTAS PELA REFORMA TRABALHISTA:**  
quanto aos valores referentes aos danos decorrentes de acidente de  
trabalho.

Anápolis, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

Banca Examinadora

---

---

## **DEDICATÓRIA**

Dedico com muita alegria no meu coração essa pesquisa acadêmica aos meus amados pais, irmãos e familiares, considerados por mim todos vencedores, que nas diversas dificuldades da vida sempre demonstram respeito e compaixão.

A minha amada filha, Laura de Sousa Barros, que sempre está ao meu lado me acompanhando nessa árdua caminhada. Agradeço a Deus por essa dádiva em minha vida.

E por fim, aos professores do Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, pelo auxílio na minha formação acadêmica e como futura operadora do direito. Logo, agradeço a todos que de certa forma contribuíram à conclusão desta obra acadêmica e a realização deste meu grande sonho, que é graduar no curso de Direito e se Deus permitir me tornar advogada.

Muito obrigada!

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus por ter permitido a realização e conclusão deste trabalho, com bênçãos ao decorrer dessa trajetória primordial para minha vida. Confesso que algumas vezes ao longo do desenvolvimento e aprimoramento de desafios imaginei desistir de tudo, porém, sei que o Senhor constantemente me fortaleceu e cada dia era uma renovação especial com sua honra e glória.

Aos meus amados pais, irmãos, familiares, amigos e querida filha, que incentivaram desde o início da escolha deste curso. Devo ressaltar que proporcionaram momentos inesquecíveis que ficaram eternamente guardados em minha memória.

Ao Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, com seus profissionais qualificados, proporcionaram conhecimentos primordiais para minha formação profissional e aprimoramento pessoal, que ao longo do tempo se tornaram mais que simples colegas de convivência, sinceramente, amigos e conselheiros na minha vida pessoal e profissional.

A professora M.e Evellyn Thiciane Macedo Coelho, pela sua atenção, dedicação e orientação em cada detalhe mencionado nesta obra. Saliento suas observações foram extremamente relevantes. Juntas alcançamos nossa pretensão, apresentando o direcionamento da pesquisa e os resultados satisfatórios do estudo.

*“Posso não concordar com nenhuma das palavras que você disser, mas defenderei até a morte o direito de você dizê-las”.*

***Evelyn Beatrice Hall***

## RESUMO

A presente pesquisa tem por finalidade esclarecer sobre uma das mudanças elencadas pela Lei 13.467/17 mais conhecida como reforma trabalhista, podendo analisar o que vem a ser o dano extrapatrimonial e avaliar as limitações impostas sobre os valores a fim de reparações ocasionadas do acidente de trabalho. Com ela pode analisar e destrinchar o que vem a ser o dano extrapatrimonial (dano moral) e outros aspectos relacionados a ele, como o dano moral em ricochete mostrando que o prejuízo causado no acidente de trabalho envolve terceiros, sendo esses dependentes das reparações a fim de suprir o mal causado. Com essa pesquisa pode analisar e compreender outro ponto de total relevância, esclarecendo sobre as limitações dos valores onde cada empregado será beneficiado conforme o grau do acidente ocasionado e tendo como base de cálculo o valor do último salário mínimo do mesmo, deixando claro que tal forma de cálculo encontra-se em inconformidade constitucional pois os valores indenizatórios não alcançam de forma justa a todos os trabalhadores, ressaltando que por esses motivos o tema proposto possui vital importância e grande repercussão na sociedade visto que engloba não só uma parte dos empregados. Todavia, uma medida provisória precisa ser criada a fim de modificar o atual quadro das limitações em decorrência do valor indenizatório por acidente de trabalho.

**Palavra-Chave:** Benefícios e empregado. Consolidação das Leis do Trabalho. Dano moral. Direitos Constitucionais. Reforma Trabalhista.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	01
<b>CAPITULO I - O ACIDENTE DE TRABALHO E A CARACTERIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO</b>	
1.1 Acidente de Trabalho .....	04
1.2 Doença equiparada ao acidente de trabalho .....	05
1.3 O dano extrapatrimonial .....	07
1.4 Acidentes de trajeto .....	09
1.4.1 Artigo 21, IV, d, da Lei nº. 8.213/1991 .....	10
<b>CAPITULO II - DO DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO</b>	
2.1 O dano na esfera trabalhista .....	12
2.2 Responsabilização civil do empregador .....	14
2.2.1 Responsabilidade objetiva .....	17
2.2.2 Responsabilidade subjetiva .....	18
2.3 Dano moral em ricochete .....	19
<b>CAPITULO III - REFORMA TRABALHISTA: OS LIMITES DO DANO MORAL</b>	
3.1 O dano moral na reforma trabalhista .....	22
3.2 Critérios para fixação do valor indenizatório .....	25
3.2.1 Gravidade do dano .....	26
3.2.2 Limitação do valor .....	27
3.3 Alteração por medida provisória .....	29
<b>CONCLUSÃO</b> .....	32
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	34



## INTRODUÇÃO

A chegada da Lei nº 13.467/17 mais conhecida como Reforma Trabalhista, foi aprovada pelo Presidente da República Michel Temer no ano de 2017, tendo ênfase em simplificar a relação entre empregado e empregador. Com ela pode se obter inúmeras mudanças que foram acarretadas e dentre elas, as indenizações referentes ao dano extrapatrimonial em acidente de trabalho.

O dano extrapatrimonial no âmbito trabalhista, mais conhecido como dano moral frisa sobre os danos causados ao empregado em decorrência do acidente no local laboral, onde o empregado pode buscar uma indenização a fim de suprir os malefícios causados a ele, porém, a reforma trabalhista delimitou os valores indenizatórios tendo como base de cálculo o valor do último salário mínimo do empregado.

O que leva a pensar e questionar, se o valor recebido ao empregado supriu as necessidades dele e se essa forma de cálculo se encontra dentro dos parâmetros constitucionais, pois de acordo com o artigo 5º, inciso V da Constituição Federal de 1988 dispôs sobre os direitos e sobre as asseguarações e as reparações pelos danos ocasionados assim também, pelo direito de resposta.

Uma hipotética forma de modificar esse quadro polêmico sobre os valores indenizatórios seria o Presidente da República criar uma medida provisória para fins de alteração da base de cálculo, pois se dois envolvidos no acidente sendo que um deles recebe um valor maior em relação ao outro empregado, esse mesmo não pode ser beneficiado por um valor abaixo do que o outro empregado, pois se tratava do mesmo acidente e mesmas causas.

O objetivo geral dessa monografia, é relatar sobre os danos morais no âmbito trabalhista; mostrar quais as formas de danos morais e onde esses se encaixam, os requisitos para obter indenização por esses danos; enfatizar sobre o acidente de trabalho, mostrando quando o empregado se habilita nessa característica e aduzir sobre um relevante ponto que é sobre os valores e as medidas aplicadas.

O presente tema aborda um assunto de suma importância para a sociedade pois abrange sobre o que vem a ser o acidente de trabalho dentro da reforma trabalhista, explanando sobre os tipos de danos e formas das possíveis indenizações, é um tema que está sendo polêmico principalmente pela nova forma de cálculo para as reparações, porém essas informações abordadas nesse trabalho não chegam ao alcance de todos e por isso a importância dele pois abrange especificamente sobre esse ponto do dano extrapatrimonial no âmbito trabalhista.

A metodologia usada nessa pesquisa foi bibliográfica, onde podemos encontrar vários autores renomados e com grande posição sobre os assuntos aqui abordado, por se tratar de um tema recente, outra metodologia abordada nessa pesquisa foi adentrando em artigos científicos relevantes a fim de alcançar resultados gratificantes para o tema mencionado.

A presente pesquisa encontra-se dividida em três capítulos, tendo o primeiro capítulo abordando o que vem a ser o que é acidente de trabalho e a caracterização no direito do trabalho; no segundo é analisado sobre o dano moral no direito do trabalho e por fim destrincha sobre reforma trabalhista, os limites do dano moral, definindo sobre as gravidades do dano, limitações dos valores, a alteração na medida provisória e o desfecho sobre a base de cálculo para as reparações quanto ao dano extrapatrimonial.

## **CAPÍTULO I - O ACIDENTE DE TRABALHO E A CARACTERIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO**

A palavra acidente tem origem do termo latim *accidens*, é caracterizado como um acontecimento imprevisível, que tem como consequência, lesões corporais, danos materiais e perturbação funcional. Já o acidente de trabalho é aquele decorrente do exercício de trabalho ou durante o trajeto da residência do empregado para o predestinado local de trabalho. Este primeiro capítulo tem como objetivo conceituar e caracterizar o acidente de trabalho, exemplificar as doenças equiparadas decorrentes desse tipo de acidente, e também elaborar uma análise sobre o dano extrapatrimonial e conceituar o acidente de trabalho

### **1.1 Acidente de trabalho: conceito e caracterização**

O acidente de trabalho constitui-se de um acontecimento imprevisível atingindo o empregado nos exercícios decorrentes do trabalho. De acordo com o artigo 19 da Lei n. 8.213/1991:

Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que resulte na morte; na perda ou redução, sendo permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Conforme o presente artigo pode-se concluir que o acidente de trabalho é aquele que ocorre da realização do exercício do trabalho para com a empresa,

causando lesões corporais, podendo até mesmo causar prejuízo de algum órgão ou sentido, ocasionando às vezes a morte do empregado.

Nesse entendimento sobre acidente de trabalho, para CISNEIROS (2016, 1ed.) o seu ponto vista sobre esse tema é:

Acidente do trabalho, por definição legal, é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa, provocando lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. O acidente do trabalho está previsto nos arts. 19 a 23 da Lei 8.213/1991, enquanto que a estabilidade acidentária vem esculpida no art. 118 da referida Lei.

Entende-se através da citação de CISNEIROS (2016) que, decorrente do acidente de trabalho, o trabalhador que foi atingido poderá sofrer determinados prejuízos e doenças derivadas deste acidente. Sua recuperação decorrerá de um tempo indeterminado, ou seja, um intervalo permanente ou temporário.

Ainda no entendimento de CISNEIROS (2016), ele cita alguns artigos presentes na Lei 8.213/1991, que define o acidente de trabalho e, de acordo com o artigo 21, II desta Lei, o acidente de trabalho não caracteriza apenas do trajeto, ou no procedimento do exercício da função, podendo também ser equiparados ao acidente de trabalho, as ofensas físicas intencionais, ato de agressão, sabotagem ou terrorismo, doença proveniente através da contaminação dentro do âmbito de trabalho e de sua função e outros.

Para CALLERI no seu ponto de vista sobre as caracterizações:

É possível configurar o acidente do trabalho considerando os seguintes requisitos imprescindíveis à sua caracterização: existência de um dano (lesão, perturbação funcional, morte); incapacidade laborativa (temporária ou permanente total ou parcial); e nexo causal (relação de causa e efeito entre o trabalho e o infortúnio) (2007, p. 48).

Pode-se conferir que o artigo 21, inciso II da Lei 8.213/1991 dispõe sobre as situações equiparadas ao acidente de trabalho, abordando que são equiparados pela acidente de trabalho àqueles que dentro do local laboral, venha a sofrer ato de agressão; ofensas físicas; atos de imprudências/negligência ou até mesmo ato de pessoa privada do uso da razão (BRASIL, Lei 8.213/1991). Em consonância das

características, podemos conceituar então duas consideradas como bases relacionadas do acidente de trabalho, sendo então: nexos de causalidade e prejudicialidade.

Neste entendimento, o nexo de causalidade está relacionado ao resultado ocasionado em razão do ambiente do trabalho ou em razão da execução do mesmo sem que para isso o empregado tenha contribuído. Na prejudicialidade, é importante frisar que ela trata da comprovação se o acidente causou um dano corporal físico ou psíquico ao trabalhador onde será determinado por intermédio de uma análise completa, vislumbrando analisar não apenas os danos físicos e/ou psicológicos, como também a parte econômica e social na vida do trabalhador (MACHADO,2019).

No mesmo sentido sobre as caracterizações, o artigo 21-A da Lei nº 8.213/91 estabelecem:

**Artigo 21-A:** A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravamento, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.

Em vista dos argumentos apresentados, entende-se que o acidente de trabalho não está caracterizado apenas ao um exercício de função destinada ou perante o trajeto de locomoção entre a residência do empregado ao local de trabalho. O acidente de trabalho engloba-se em todo o período da jornada de trabalho do início ao término, aplicando-se causas como agressões físicas e verbais, acidentes intencionais agidos por outrem e outras causas já mencionadas.

## **1.2 Doença equiparada ao acidente de trabalho**

O acidente de trabalho, por determinação legal referentes as doenças profissionais e/ou ocupacionais equiparam-se à acidentes de trabalho. Fatores que ocasionam o afastamento do empregado para com a empresa, podendo causar a interrupção do contrato de trabalho. Nesse entendimento, podemos analisar os incisos do art. 20, I e II da Lei nº 8.213/91 as conceitua:

**Art. 20.** Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

**I** - Doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

**II** - Doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Assim como esses dois incisos relacionaram os tipos de doenças equiparadas ao acidente de trabalho, ainda no inciso II, § 1º em suas alíneas, DA Lei nº 8.213/91, discorrem sobre os tipos em que não serão consideradas que são: a doença degenerativa; a inerente a grupo etário; a que não produza incapacidade laborativa; a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. (BRASIL, art20, II, a, b, c, d. Lei nº 8.213/91).

Nesse sentido, conclui-se que, as doenças equiparadas ao acidente de trabalho têm como base a doença profissional e a doença do trabalho, na doença profissional, ela se elenca em relação do Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Já a doença de trabalho, também adentrada no referido rol, que tenha sido adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho foi realizado.

Por certo, entende-se como doença profissional aquela produzida ou desencadeada pelo exercício de trabalho peculiar à determinada atividade, sendo, portanto, uma consequência natural de certas ocupações. Consistem, assim, em enfermidades relacionadas com a profissão em si e não com o modo pelo qual a atividade é empreendida. De outro lado, compreende-se como doença do trabalho aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado, guardando relação direta com estas. Seu aparecimento decorre, portanto, não da profissão em si, mas da forma como o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente em que o mesmo é realizado. (GOMES,2009)

A doença profissional é aquela peculiar à determinada atividade ou profissão também chamada de doença típica, tecnopatía ou ergopatía. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo

que, nessa hipótese, o nexos causal da doença com a atividade é presumido. Sinteticamente, pode-se afirmar que doença profissional é aquela típica de determinada profissão. Por outro lado, a doença do trabalho, também chamada de empatia ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. (OLIVEIRA, 2011. P. 50)

### 1.3 O Dano extrapatrimonial

O dano extrapatrimonial trata-se da lesão causada sobre a moral do trabalhador, a Lei nº 13.467/2017 adotou a denominação do termo dano moral para dano extrapatrimonial, querendo abranger todo e qualquer dano que seja patrimonial.

A lei nº 13.467/2017 em seu artigo de nº 223-B presume-se que dano extrapatrimonial decorre de dano que cause ação ou omissão que ofenda a moral ou existência física, ou jurídica do trabalhador, tendo direito de reparação.

Um ponto que chama a atenção é a redação do novo artigo Art.223-E da CLT: “São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, **na proporção da ação ou da omissão**” (BRASIL, art. 223-E lei nº 13.467/2017) – (grifo nosso).”

Em concordância com esse artigo, pode-se afirmar que serão responsáveis todos aqueles que tenham de alguma forma colaborado à ofensa e ao bem jurídico do trabalhador. Ainda dentro do dano extrapatrimonial, temos a espécie de dano estético, que acarretara em momentos onde após o acidente, o empregado sofrera por danos estéticos em seu corpo, como a perda de alguma parte do corpo, mãos, braços, pés ou ocasionando cicatrizes e deformações em decorrência do acidente de trabalho (TARTUCE, 2018).

Por fim, preleciona Aguiar Dias:

A alteração do aspecto estético, se acarreta maior dificuldade no ganho da subsistência, se tornam mais difíceis para a vítima as condições de trabalho, se diminui a sua probabilidade de colocação ou de exercício da atividade a que se dedica, constitui sem nenhuma dúvida um dano patrimonial. Não se pode objetar contra a sua reparação, nem quando, erradamente, se considere dano moral, porque nem apresenta dificuldade para avaliação. Deve ser indenizado, pois, como dano patrimonial, o resultado prejudicial da ofensa ao aspecto estético, sempre que se traduza em repercussão de ordem material, porque a lesão a sentimento ou a dor psíquica, com repercussões patrimoniais, traduzem dano patrimonial. É dessa natureza o dano estético que deforme desagradavelmente as feições, de modo que cause repugnância ou ridículo e, portanto, dificuldade à atividade da vítima. Ao lado desse há, porém, o dano moral: este consiste na penosa sensação da ofensa, na humilhação perante terceiros, na dor sofrida, enfim, nos efeitos puramente psíquicos e sensoriais experimentados pela vítima do dano, em consequência deste, seja provocada pela recordação do defeito ou de lesão, quando não tenha deixado resíduos mais concretos, seja pela atitude de repugnância ou de reação a ridículo tomada pelas pessoas que o defrontam. (Dias p. 431 e 432)

Podemos citar também o dano existencial, que consiste em espécie do dano extrapatrimonial, onde ocorre a frustração adentrada no projeto de vida do trabalhador, que em um momento posterior do acidente, foi impedido da sua efetiva integração com a sociedade, tendo limitações fora da área de trabalho, impossibilitando-o de também de exercer seu pleno desenvolvimento como ser humano, em decorrência do acidente (GUEDES, 2008).

Ainda sobre o autor supramencionado, entende-se que, por dano existencial o conjunto de repercussões de tipo relacional marcando negativamente a existência do sujeito que é obrigado a renunciar às específicas relações do próprio ser e da própria personalidade.

Ainda nesse sentido, Sérgio Severo (1996) se filia ao entendimento de que o conceito mais adequado de dano extrapatrimonial, seria o conceito negativo, ou seja, considerando o dano extrapatrimonial como uma lesão de interesse sem expressão econômica, ausentando esse conceito de uma definição substancial, vez que definir o que estaria contido no conceito de dano extrapatrimonial, limitaria desnecessariamente o instituto.

Para finalizar este tópico e anunciar o próximo, convém lembrar que o dano extrapatrimonial, veio para substituição ao dano moral, ou seja, propriamente



dito, ele trata-se sobre o dano moral do empregado que foi lesionado, atingindo sua honra e integridade dentro do âmbito de trabalho e prejudicando na sua vida social fora do local de trabalho. Assim, demonstra a maneira que a Justiça Brasileira age perante casos dessa modalidade, e as consequências acarretadas como forma de cultura e misericórdia em face da vítima.

#### **1.4 Acidentes de trajeto**

Acidentes de trajetos ocorrem quando o funcionário pela função do exercício da empresa venha a se deslocar para realizações de trabalhos relacionados à empresa, que no intermédio do deslocamento, aconteça um acidente promovendo lesões corporais graves ou leves e possivelmente, uma perturbação funcional.

Entendem-se também como acidentes de trajeto, aqueles que na decorrência do trajeto para o trabalho, o empregado venha a sofrer um acidente, tanto na ida quanto na volta, ou também quando o funcionário tenha que dá entrada do local de trabalho até o local de bater o ponto seja lesionado de alguma forma, isso acarretará em acidente de trajeto (SCHIOSER, 2018).

Nesse entendimento, Sebastião Geraldo de Oliveira, 2008 tem como seu ponto de vista: “Se o tempo do deslocamento (nexo cronológico) fugir do usual ou se o trajeto habitual (nexo topográfico) for alterado substancialmente, resta descaracterizada a relação de causalidade do acidente com o trabalho” (OLIVEIRA, p. 55-56).

Para se caracterizar a um acidente de trajeto, em regra, conforme entendimento jurisprudencial acerca do tema, o trabalhador deve estar fazendo o seu normal trajeto, ou seja, no percurso habitualmente percorrido para ir ao trabalho (OLIVEIRA, 2008).

Caso o empregado saia do trabalho e se encaminhe diretamente ao local diferente da sua residência, por exemplo, para a casa de parentes ou para um restaurante, eventual acidente que ele sofra nesse percurso ou desse local até sua casa, não será classificado como acidente de trajeto. Além disso, deve ser

observado o tempo normalmente gasto no percurso, isto é, o tempo utilizado deve ser compatível com a distância percorrida (VARELLA, 2018).

O procurador do Trabalho Ricardo Garcia (2017) em audiência pública declarou que: “O transporte de empregados é parte da atividade produtiva da empresa que os emprega e a empresa transportadora tem que ter sua atividade inserida no sistema de gestão de risco”.

Ele relata também sobre seu conceito a conclusão do acidente no trajeto:

Não há como combater o acidente de trajeto de trabalhadores se não se olhar para o meio ambiente da empresa e seu sistema de gestão de risco, atribuindo ao empregador a responsabilidade pela segurança e saúde de seus empregados, como tem que ser (Garcia, 2017).

Entendendo-se então, que caso não venham avistar o meio ambiente da empresa e seu sistema de gestão atribuída ao empregador sobre a responsabilidade pela saúde e segurança dos seus funcionários, corriqueiramente haverá acidentes de trabalho, impossibilitando o combate a esses tipos de acidentes (GARCIA, 2017).

#### *1.4.1 Artigo 21, IV, d da Lei nº. 8.213/1991*

De acordo com o Artigo 21, IV, d, da Lei nº. 8.213/1991, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Analisando sobre o acidente de trajeto, onde será equiparado aquele que, no trajeto para a casa ou para o serviço ainda que fora do horário e do local de trabalho tenha sofrido um acidente e, independentemente do meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado, será equiparado como acidente de trajeto.

Conforme Brandão (2009, P. 161), o exemplo de doença de trabalho é a “exposição permanente dos trabalhadores de mineração ao pó de sílica, que os leva a contrair a grave doença pulmonar da silicose” ainda, “a tenossinovite, em relação aos digitadores, pianistas e montadores”, todas relacionadas com o ambiente e local de trabalho.

Conforme o artigo 21, inciso IV da Lei nº 8.213/1991 pode analisar melhor os critérios para a equiparação ao acidente de trajeto, pois nela é abordado a

execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; a prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; quando o empregado estando em viagem à serviço da empresa.

Neste viés, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado e por fim, quando no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Ressalta que, quando ocorrer de o meio de transporte ser fornecido pelo empregador e que durante o percurso, houve um acidente com o meio de transporte utilizado; todos seus empregados que estiverem usando esse meio de transporte ficaram caracterizados como “acidente de trabalho”.

Ficando, o empregador na obrigação de efetuar os depósitos do FGTS durante todo o tempo decorrente do afastamento e complementando com o 13º salário do seu o valor pago pela previdência (INSS) como auxílio-doença acidentário, se não atingiu sua remuneração de dezembro, o empregador deve complementar até o valor de sua remuneração (OLIVEIRA, 2017).

## **CAPITULO II - DO DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO**

Considera-se dano moral, quando uma pessoa se sente atingida por algo que afetou a sua honra, moral, gerando constrangimentos dessa pessoa com a sociedade. O presente capítulo explanará sobre o dano moral na esfera trabalhista e as responsabilidades direcionadas a ele que são as responsabilidades civis do empregador, as responsabilidades objetivas e subjetivas. E, por fim, discorreremos sobre a questão do dano moral em ricochete.

### **2.1 O dano moral na esfera trabalhista**

O dano moral tem por definição, o ato ofensivo, de denegrir a imagem da pessoa, causando constrangimentos perante sociedade, angustias, dores, etc. e por consequência, infringindo o direito da personalidade (CORTEZ, 2017).

Nesse contexto, Yussef Said Cahali (1998, p. 20) elucida que o dano moral é:

Tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, aferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado.

Temos também o posicionamento dos ensinamentos de Vólia Bonfim relacionado ao tema:

O maior patrimônio ideal do trabalhador é a sua capacidade laborativa, que deriva da reputação conquistada no mercado, do profissionalismo, da dedicação, da produção, da assiduidade, da capacidade etc. Nesta linha de raciocínio, é de se considerar ato lesivo à moral do empregado todo aquele que afete o indivíduo para a vida profissional, insultando, de forma leviana, a imagem profissional do empregado, impedindo sua ocupação profissional no mercado etc. (2014, p.953).

Vale destacar, que na esfera trabalhista a ofensa explana de ambas as partes, podendo advir do empregado ou até mesmo do empregador, ocasionando então, comportamentos impróprios ao ambiente laboral, pode destacar também que qualquer tipo de comentário impróprio sobre a personalidade da pessoa dentro da esfera de trabalho, já consiste como um dano moral, visto que esse tenha sido ofendido e que em decorrência desse comentário o torne público, causando constrangimento (MOREIRA, 2018).

Para CAMPILONGO, 2000 *apud* Porto, 2017, p.136/137:

A demanda do trabalhador para ser considerado como um cidadão integral, tendo respeitados direitos de personalidade, em diversos processos judiciais é traduzida na pretensão reparatória por perdas e danos morais. A existência de muitos casos judiciais, e dentre alguns deles exemplos de excesso no exercício do direito de ação, e a desafiadora tarefa de equacionar a reparação a bem extrapatrimonial parecem exigir do Judiciário a necessidade de reafirmar o seu principal papel numa democracia, que é o de ser capaz de dar cumprimento aos direitos homogeneizados como fundamentais, quando do manejo dos casos concretos. De fato, embora no interior dos procedimentos, inclusive judiciais, a realidade seja construída e reconstruída, permitindo decisão, não se pode perder de vista que os tribunais deveriam ser capazes de olhar para a Constituição como quem tem a obrigação de efetivar os direitos garantidos constitucionalmente.

É imprescindível destacar que o dano moral acaba atingindo simultaneamente ao patrimônio da vítima, posto que esse bem foi violado, o que tornou causando prejuízos monetários àquele lesado e terceiros devido a esse ato

ilícito (GARCIA,2019). Também, nesse contexto o doutrinador Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2019, p. 110) explica que:

Por dano moral trabalhista entende-se aquele ocorrido no âmbito do contrato de trabalho e em razão da sua existência, envolvendo os dois polos dessa relação jurídica (de empregado), ou seja, o empregador e o empregado.

O dano moral na esfera trabalhista possui vital importância para o Direito do Trabalho, pois nela expõe o vasto avanço na proteção nos direitos da personalidade do trabalhador, tendo também deveres a cumprir como respeitar o empregador, ou vice-versa sob pena para fazer reparação à vítima sendo fixada, com os direitos a eles presente, deve citar como essencial, a necessidade de punir o ofensor a fim de que o mesmo não volte a praticar o mesmo ato prejudicando os direitos da vítima (ALMEIDA,1999).

No contexto, o Professor Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2019, p.111):

[...] não se pode afastar a aplicação da teoria geral dos direitos da personalidade e dos direitos fundamentais decorrentes da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988) no âmbito da relação de emprego, de modo que a violação desses direitos gera danos de natureza extrapatrimonial na esfera trabalhista.

Podemos conceituar algumas ofensas relacionadas ao ambiente de trabalho como a ofensa a honra que trata de onde é violada a dignidade/reputação da pessoa, via de regra o caráter das pessoas é que define como realmente a pessoa é, e violando esse caráter irá surtir efeitos na reputação dessa pessoa.

Outra ofensa que gera grande repercussão é o assédio sexual, visto que muitas pessoas passam por isso, sendo as mulheres o público alvo. Vale ressaltar, que o assédio sexual está tipicamente no Código Penal Brasileiro 1940, mas não cabe ao agressor a condenação na esfera criminal, o ato praticado também se denomina por dano moral, pois violou a integridade da pessoa, causou constrangimentos e que possivelmente transtornos psicológicos, além de outros efeitos que surge (MOREIRA, 2018).

Por fim, temos o assédio moral, onde geralmente deriva-se do empregador, destacando que o mesmo possa causar constrangimentos psicológicos ou físicos ao empregado, podendo causar também desavenças entre um empregado e outro por meio de comentários impróprios (BONFIM, 2014).

## 2.2 Responsabilidade civil do empregador

Nos primórdios da civilização, a “regra” quase predominava era a da vingança coletiva, composto por um grupo de pessoas que se sentiam ofendidas e lesionadas por um agressor, esses indivíduos usavam a força para defender a si e os componentes do grupo, que no decorrer do tempo essa vingança coletiva se tornou vingança privada, onde esses ofendidos realizavam a punição devida ao agressor, combatendo o mal com o mal, tendo a famosa Lei de Talião “olho por olho e dente por dente” (GONÇALVES DA SILVA, 2012).

Com o amadurecimento das teses jurídicas quanto à punição nos casos em que um indivíduo via-se lesionado moralmente, a positivação legal passa a ser marco jurídico, impondo reparação por meio de expropriação de valores pecuniários ou bens, daqueles que praticavam tal conduta, em desfavor do lesionado.

Um marco importante sobre a Responsabilidade Civil, foi a Lex Aquilia que originada do Direito Romano, afim de estabelecer a responsabilidade civil dos indivíduos, tem por finalidade responsabilizar aqueles que por meio de um ato ilícito lese outrem. Esse autor do ato tem como responsabilidade, realizar o pagamento do prejuízo causado, afim de restituir aquele bem que destruído ou deteriorado (LUIZ FLÁVIO, 2010).

Nesse sentido, a ilustre Doutrinadora Maria Helena Diniz relata que a evolução ocorreu através da *Lex Aquilia*:

A Lex Aquiliana de damno veio a cristalizar a ideia de reparação pecuniária do dano, impondo que o patrimônio do lesante suportasse os ônus da reparação, em razão do valor da res, esboçando-se a noção de culpa como fundamento da responsabilidade, de tal sorte que o agente se isentaria de qualquer responsabilidade se tivesse procedido sem culpa. Passou-se a atribuir dano à conduta culposa do agente. [...] Todavia, mais tarde, as sanções dessa lei foram

aplicadas aos danos causados por omissão ou verificados sem o estrago físico e material da coisa. O Estado passou, então, a intervir nos conflitos privados, fixando o valor dos prejuízos, obrigando a vítima a aceitar a composição, renunciando à vingança. (2005, p. 11).

O doutrinador Caio Mário da Silva Pereira também faz um posicionamento sobre esse assunto:

[...] a maior revolução nos conceitos jus-romanísticos em termos de responsabilidade civil é com a Lex Aquilia, de data incerta, mas que se prende aos tempos da República. Tão grande a revolução que a ela se prende a denominação de aquiliana para designar-se a responsabilidade extracontratual em oposição à contratual. Foi um marco tão acentuado, que a ela se atribui a origem do elemento 'culpa', como fundamental na reparação do dano. A Lex Aquilia, bem assim a conseqüente *actio ex lege Aquilia*, tem sido destacada pelos romanistas e pelos civilistas, em matéria atinente à responsabilidade civil (1990, p. 08).

Resta cristalino que a *lexaquilia* foi fundamental para a responsabilidade do autor da ofensa de indenizar aquele que foi ofendido ou lesado, ofensa o qual surte efeitos no presente e possivelmente no futuro dessa pessoa. O dever de indenizar (moralmente) o empregado na esfera trabalhista consiste na realização de um ato ilícito e que ocasionalmente tenha afetado o seu patrimônio, nesse sentido vale destacar o posicionamento doutrinário acerca do tema proposto: “que o dano moral não visa reparar a lesão sofrida, pois este condão é pertinente ao dano patrimonial. Isto porque o sofrimento é impassível de reparação material” (VÓLIA, 2014).

Evidenciando sobre a competência, podemos citar a Súmula Vinculante número 22 do Supremo Tribunal Federal – STF, a Justiça do Trabalho passa a ser competente para julgar e dar sequência ao julgamento de casos relativos aos danos morais em virtude do acidente de trabalho (CORTEZ, 2017).

Como o Direito do Trabalho é constitucionalmente protegido, estando no rol dos direitos sociais, é dever do empregador fornecer equipamentos de segurança para cada empregado, que os mesmos não permaneçam em ambientes com temperaturas acima do suportável, etc., sendo que, sua omissão/culpa, poderá acarretar responsabilidade civil, pois deixará o empregado exposto a acidentes na execução de suas funções laborais (SANTOS, 2013).



Nesses termos, elucida Oliveira (2008, p. 79):

O empregado acidentado recebe os benefícios da Previdência Social, cujo pagamento independe da caracterização de culpa, já que a cobertura securitária está fundamentada na teoria da responsabilidade objetiva. E pode receber também, as reparações decorrentes da responsabilidade civil, quando o empregado tiver dolo ou culpa de qualquer grau na ocorrência, com apoio na responsabilidade de natureza subjetiva. Como registra o texto da Constituição, a cobertura do seguro acidentário não exclui o cabimento da indenização.

Na mesma linha, pondera Cavalieri Filho (2008) que as indenizações acidentária e comum são autônomas e cumuláveis, sendo que a primeira é constituída no risco integral e coberta pelo seguro social, devendo ser exigida do Instituto Nacional da Seguridade Social – INSS, porquanto que, constatado o acidente do trabalho e, em se verificando dolo ou culpa do empregador, faz jus o trabalhador à indenização comum.

Subentende-se que comprovado o acidente, e que esse se derivou por dolo ou culpa do empregador, o mesmo terá que fazer as reparações cabíveis à vítima. Se porventura ele não tenha culpa sobre esse determinado acidente, cabe ao seguro social repará-lo, sendo assegurado ao empregado reparação por meio de indenização, não ficando o empregador, em caso de comprovação de culpa ou dolo, ileso a essa situação.

### 2.2.1 *Responsabilidade Objetiva*

A responsabilidade objetiva caracteriza quando a atividade empresarial é de risco, acarretando o dever de indenizar em caso de acidente no local de trabalho independente de dolo ou culpa (ALONSO,2000).

Nesse sentido, o doutrinador Sebastião Geraldo de Oliveira em análise ao artigo 927 do Código Civil, explica perfeitamente sobre a responsabilidade objetiva:

A previsão do parágrafo único do art. 927 do Código Civil representa a consolidação da teoria da responsabilidade objetiva no Brasil, que passa a conviver no mesmo patamar de importância e generalidade da teoria da responsabilidade civil subjetiva. Desse modo, não se pode mais dizer que no Brasil a responsabilidade objetiva tenha caráter residual ou de exceção (2008, p.100).

Adentrando um pouco mais no artigo 927 no Código Civil, temos o parágrafo primeiro que explica sobre a obrigação de indenizar, o que encaixa perfeitamente na responsabilidade objetiva quando preceitua:

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 (OLIVEIRA,2008).

Caracteriza-se responsabilidade objetiva quando o empregado tem por direito a reparação dos bens jurídicos destruídos e não tendo que comprovar algo sobre esse ato ilícito, visto que ele trabalhava em zona de riscos advinda das atividades exercidas, evidenciando que aquele local estaria propício a acontecer um acidente de trabalho. Desse modo, conforme o enunciado retro, entende ser perfeitamente aplicável a teoria da responsabilidade objetiva na reparação civil por acidente de trabalho, e que o tempo e a força criativa da doutrina e da jurisprudência poderão apontar o entendimento que deverá prevalecer (OLIVEIRA, 2008).

Nesse mesmo diapasão, o doutrinador Cairo Júnior (2009), concluindo o estudo sobre a responsabilidade objetiva, considera que não é toda a atividade empresarial que deve ser classificada como sendo de risco, ou seja, passível de responsabilização pela teoria objetiva, deve haver relação entre o dano sofrido e a atividade.

Portanto, a responsabilidade objetiva está relacionada entre o dano sofrido e a atividade exercida pelo empregado no seu âmbito de trabalho, e constatando que o acidente foi derivado a isso, cabe o empregador arcar com as responsabilidades, indenizando o empregado lesado e dependendo do caso da lesão causada, dar a assistência médica necessária (ALONSO, 2000).

Sobre os riscos que os empregados correm em determinados serviços, o artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhista – CLT, explica que: “Considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Conclui-se, então, que na responsabilidade objetiva o empregador tem como obrigação indenizar o empregado que foi lesado por meio de um acidente ocasionado no âmbito trabalhista, tendo também, como obrigação a prestação de serviços sociais, visto que o empregado elaborava suas atividades em local de risco (GONÇALVES, 1993).

### 2.2.2 Responsabilidade Subjetiva

A responsabilidade subjetiva tem por finalidade demonstrar o dolo do agente causa dor sobre determinado acidente, em regra geral, esse é o método adotado no Brasil e no meio jurídico, cabendo ao empregado provar o dolo do acidente para alcançar a indenização e as devidas prestações de serviços.

Nesse sentido o doutrinador Flávio Tartuce (2011, p. 444) faz o seu posicionamento sobre essa responsabilidade, vejamos:

Conforme demonstrado, a responsabilidade subjetiva constitui regra geral em nosso ordenamento jurídico, baseada na teoria da culpa. Dessa forma, para que o agente indenize, ou seja, para que responda civilmente, é necessária a comprovação da sua culpa genérica, que inclui o dolo (intenção de prejudicar) e a culpa em sentido restrito (imprudência, negligência ou imperícia).

Para Carlos Roberto Gonçalves (2015, p.48):

Diz-se, pois, ser 'subjetiva' a responsabilidade quando se esteia na ideia de culpa. A prova da culpa do agente passa a ser pressuposto necessário do dano indenizável. Nessa concepção, a responsabilidade do causador do dano somente se configura se agiu com dolo ou culpa.

Completa Fernando Gomes Correia-Lima (2012, p. 34), o qual considera a culpa *lato sensu*, ou seja, que engloba o dolo e a culpa, a gênese da responsabilidade civil subjetiva. Assevera ainda que, conforme a teoria clássica da culpa (Teoria da Culpa) é requisito “[...] necessário e indispensável do dano indenizável a culpa”.

Posto isso, o essencial da responsabilidade subjetiva é constatar que houve dolo ou culpa naquilo que lhe foi ordenado, em certos casos os acidentes causados pelo empregado no âmbito de trabalho nem sempre são por conta das situações da empresa e sim por falta de atenção ou prevenção do trabalhador

(GIORDANI, 2007). Portanto, nesse ponto, entra a responsabilidade subjetiva, onde o empregado tem como obrigação provar que aquele acidente foi devido sobre alguma omissão, riscos ou irregularidade do local que provoque um acidente no local onde o mesmo exercia a sua função.

### **2.3 Danos moral em ricochete**

O dano moral em ricochete originou-se da doutrina francesa e pode ser caracterizado como um ato ilícito causado por uma pessoa, mas que acaba refletindo em outra pessoa, os efeitos transmite a uma ou mais pessoas, como por exemplo, atingindo uma família ou um grupo de empregados (GOMES, 2009).

Diante disso, pode-se observar que os danos causados em decorrência de um ato ilícito, consoante alhures mencionado, em regra, são direcionados a uma vítima direta, notadamente, diante da natureza personalíssima dos danos morais. Todavia, há casos em que a dor e a ofensa alcançam, ainda, vítimas indiretas, sabidamente, àquelas que possuem vínculos com vítima direta do dano. Nesse contexto, àqueles que sofram lesões por via reflexa, poderão pleitear danos morais por ricochete, também chamados danos morais indiretos (CAHALI, 2005).

Buscando exemplificar a situação posta, caso um empregado sofra um acidente de trabalho que acarrete sua morte, possuindo familiares dependentes dele, de forma indireta, haverá o lesionamento desses indivíduos, gerando, nesse aspecto, o dano por ricochete ou indireto, cabendo o pedido de responsabilidade civil do empregador em caso de culpa ou dolo quando estiver diante à responsabilidade subjetiva ou nos termos do parágrafo 1º do artigo 927 do Código Civil, a responsabilidade objetiva, sendo desnecessário a comprovação da culpa ou dolo do empregador, por tratar-se de atividade de risco do empregador (STOCO, 2007).

O artigo 12 do Código Civil, dispõe, que pode ser exigido extinção referente à lesão e sobre o direito da personalidade desse indivíduo e em detrimento disso, o parágrafo único relata que ocorrendo a morte, fica entes familiares em linha reta ou colaterais até o 4º grau.

Vale destacar que o artigo 20 também do Código Civil, relata sobre a exposição da imagem da pessoa, sendo proibida quando não se apresenta de forma respeitosa ou para fins comerciais. Nesse conceito, uma summa lição colhe-se dos ensinamentos de Sérgio Severo, p.25/26:

Sobrevivendo a vítima direta, a sua incapacidade pode gerar um dano a outrem. Neste caso, o liame de proximidade deve ser mais estreito. Os familiares mais próximos da vítima direta gozam o privilégio da presunção – *juris tantum* – de que sofreram um dano em função da morte do parente, mas, se a vítima sobreviver, devem comprovar que a situação é grave e que, em função da convivência com a vítima, há um curso causal suficientemente previsível no sentido de que o dano efetivar-se-á (1996).

O doutrinador Humberto Theodoro Júnior (2010, p. 16) também faz seu posicionamento sobre esse tema e sobre os ofendidos ao dano:

Quando o ofendido comparece, pessoalmente, em juízo para reclamar reparação do dano moral que ele mesmo suportou em sua honra e dignidade, de forma direta e imediata, não há dúvida alguma sobre sua legitimidade *ad causam*. Quando, todavia, não é o ofendido direto, mas terceiros que se julgam reflexamente ofendidos em sua dignidade, pela lesão imposta a outra pessoa, torna-se imperioso limitar o campo de repercussão da responsabilidade civil, visto que poderia criar uma cadeia infinita ou indeterminada de possíveis pretendentes à reparação da dor moral, o que não corresponde, evidentemente, aos objetivos do remédio jurídico em tela. [...] ANTÔNIO CHAVES, lembrando as conclusões do III Conferência de Desembargadores, realizada no Rio de Janeiro, em 1995, prevê que o ressarcimento do dano moral possa ser reclamado pela vítima, pelos descendentes, cônjuges e colaterais até 2º grau? (ob. cit., v. III, p. 621). É compreensível, que nesse círculo mais próximo de parentesco, seja mais fácil de presumir a ocorrência da dor moral pelo dano suportado diretamente por outra pessoa, principalmente nos acasos de morte ou incapacitação. É bom de ver, todavia, que, fora da família em sentido estrito (pais, filhos e cônjuges), dependerá da análise mais acurada do juiz para, in concreto, determinar a razoabilidade da repercussão psicológica do ato não-patrimonial danoso.

Portanto, o dano moral em ricochete não se trata de tristeza; dor; angustia; constrangimentos ou algo ligado especificamente na moral da pessoa ou ofensa, mas, liga-se ao patrimônio que foi lesado e que por consequência atingiu indiretamente terceiros, o que faz esses terceiros buscarem por reparação ao dano causado e não ficarem ilesos a essa situação (JOSÉ CARLOS ZEBULUM, 2012).

## **CAPÍTULO III - REFORMA TRABALHISTA E OS LIMITES DO DANO MORAL**

O assunto a ser abordado nesse capítulo será sobre os limites do dano moral na esfera trabalhista, a fixação dos valores e adentrar na alteração da reforma por meio da medida provisória. Necessariamente, as mudanças quanto aos valores indenizatórios do dano moral geraram grande repercussão no âmbito trabalhista. Visto isso, esse capítulo debruçará sobre o dano extrapatrimonial e a fixação dos valores reparatórios referente a ele.

### **3.1 O dano moral na esfera trabalhista: inconformidade constitucional**

Como já mencionado, o dano moral na esfera trabalhista trata da ofensa que pode ocorrer de ambas as partes, tanto do empregado quanto do empregador, denegrindo a imagem, a honra, constrangimento, ofendendo a dignidade da pessoa (TARTUCE, 2017).

Quando trata do dano moral de acordo com a reforma trabalhista, pode-se perceber que houve inconformidade constitucional visto que a reforma viola o artigo 5º, inciso V e X da Constituição Federal, quanto ao direito do empregado da justa indenização e dos direitos elencados e ele (FLEURY, 2018).

No inciso V do artigo acima mencionado, fica confirmado que a pessoa fica assegurada de reparações por danos decorrentes e, sobretudo, direito à resposta. Admitindo expressamente o direito da reparação do dano sofrido e no inciso X, deixa explícito que são invioláveis a imagem e a honra da pessoa, podendo resultar em indenização por dano material ou moral (FLEURY, 2018).

Nesse diapasão, segue abaixo uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho, expondo sobre a ofensa da dignidade humana e dos danos morais:

**DANO MORAL. MORA SALARIAL CONTUMAZ. DANO IN RE IPSA. DESNECESSIDADE DE PROVA DE CONSTRANGIMENTO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. DESPROVIMENTO.** A responsabilidade por dano moral deriva da violação de direitos gerais de personalidade, que atingem a vida humana em seus múltiplos aspectos. Caracteriza-se pela simples violação, sendo um dano in re ipsa, presumido, que dispensa sua comprovação em juízo. Isso decorre da impossibilidade de se provar a dor. Havendo ofensa à dignidade do trabalhador, atingindo-o profundamente, estará caracterizado o dano moral, resultando daí a obrigação de o empregador indenizar o dano causado (CF, art. 5º, V e X, CLT, arts. 223-A a 223-G, CC, arts. 186, 187 e 927, parágrafo único). No caso, a falta de pagamento salarial e dos vales-alimentação por considerado período dá ensejo à indenização por dano moral por inadimplemento contratual por não se tratar de mero atraso eventual. Confirma-se, pois, a sentença que deferiu a indenização por danos morais no importe equivalente a um mês de remuneração (R\$ 6.000,00). Recurso ordinário desprovido. (TRT 22ª R.; RO 0000284-35.2018.5.22.0003; Primeira Turma; Rel. Des. Arnaldo Boson Paes; Julg. 28/01/2019; DEJTPI 13/02/2019; Pág. 1762) – (grifo nosso).

Podemos citar também o artigo 186 do Código Civil que dispõe sobre o dano moral, evidenciando que aquele que violar o direito ou a moral de outrem, cometerá ato ilícito, sendo responsável civilmente a reparar sobre essa ofensa cometida (SANTOS, 2017).

As reparações dos danos terão como base de cálculo o último salário do empregado, causando grandes desvantagens para aqueles empregados que possui um soldo inferior, de acordo com Fleury (2018) na esfera trabalhista há faixas de ajuste quanto ao grau da lesão e da natureza do acidente, gerando então, um dano moral tarifado.

A ilustre Maria Celina Bodin de Moraes (2003, p.188), comenta sobre o dano moral e que ele pode ser considerado como lesão da dignidade humana.

Assim, em primeiro lugar, toda e qualquer circunstância que atinja o ser humano em sua condição humana, que (mesmo longinquamente) pretenda tê-lo como objeto, que negue a sua qualidade de pessoa, será automaticamente considerada violadora de sua personalidade e, se concretizada, causadora de dano moral a ser reparado. Acentue-se que o dano moral, para ser identificado, não precisa estar vinculado à lesão de algum 'direito subjetivo' da pessoa da vítima, ou causar algum prejuízo a ela. A simples violação de uma situação jurídica subjetiva extrapatrimonial (ou de um 'interesse patrimonial') em que esteja envolvida a vítima, desde que merecedora da tutela, será suficiente para garantir a reparação.

Pode-se afirmar que a dignidade humana se compõe dos direitos, o que deixa claro que qualquer pessoa que atinja os seus direitos, também estará atingindo a sua dignidade, gerando, então, dano extrapatrimonial (BARBOSA, 2018).

De acordo com o art. 223-G e §1º, incisos I, II, III e IV da CLT, a indenização a ser paga ao empregado será em conformidade com o grau lesionado, podendo ocorrer o enquadramento em leve, média, grave e gravíssima, todavia, em um acidente envolvendo mais de um empregado passíveis de serem indenizados, pela regradativa imposta pela reforma trabalhista, os valores referentes às indenizações serão diferentes, mesmo advindas de um mesmo fato gerador (FLEURY, 2018).

E nessa diferença de valores entra a inconstitucionalidade, devido a dissemelhança dos valores de cada empregado, sendo que o fato gerador foi o mesmo, um exemplo disso, podemos comparar um acidente que envolva um operador de máquinas e um coordenador do setor onde esse mesmo operário exerce suas funções. O coordenador receberá como reparação do acidente e



danos causados um valor mais vantajoso em comparação com o valor ao do operário, causando uma inconformidade constitucional, pois como cidadãos, ambos possuem os mesmos direitos e deveres (JANON, 2019).

Sobre esse tema e a inconstitucionalidade nos valores indenizatórios, Janon (2019, *online*), traz uma crítica que não envolve apenas sobre o valor, preço e sim sobre a dignidade do ser humano: “Ser humano não é "coisa" e, portanto, não pode ter preço. É sujeito dotado de dignidade. Logo, sua moral não pode ser tabelada como se mercadoria fosse, sob pena de negarmos sua própria existência”.

Alude ainda que: “Essa perspectiva ontológica serve de premissa moral para o raciocínio jurídico que desenvolveremos a seguir, pois, tal como nos versos do poeta de Itabira, para o direito, restará, sempre, uma pergunta sem resposta: “quanto vale um homem” (JANOT, 2019, *online*).

Conclui-se, então, que a reforma trabalhista possui inconformidade constitucional pois viola o princípio da isonomia, visto que tem uma amplitude de atribuições referente as reparações, sendo que os fatos foram semelhantes, mudando apenas a posição do indivíduo na esfera trabalhista.

### **3.2 Critérios para fixação do valor da indenização**

Com a nova reforma trabalhista, os critérios para a fixação dos valores indenizatórios mudaram e com isso veio muita polêmica, pois, antes da reforma, para fazer tal reparação os valores eram de acordo com o arbitramento do juiz, que por meio de suas convicções fixava o valor desejado e, posterior a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, terá uma fixação de até 50 salários mínimos, visando que a base de cálculo será o último salário do empregado (ANDRADE,2018).

Sob a ótica de Rizzatto Nunes (2005, p.316) alude sobre o critério de fixação:

Ora, na fixação da indenização deve-se levar em conta essas repetições para que se encontre um valor capaz de pôr freio nos eventos danosos. Caso contrário, quando se tratar de empresas de

porte que oferecem seus produtos e serviços a milhões de consumidores, tais indenizações acabam inexoravelmente incorporadas ao custo e, conseqüentemente, remetidas ao preço.

Nesse mesmo sentido, Nunes (ano, p.314) explica um pouco mais sobre a fixação dando o seu ponto de vista:

Evidente que quanto mais poder econômico tiver o ofensor, menos ele sentirá o efeito da indenização que terá de pagar. E, claro, se for o contrário, isto é, se o ofensor não tiver poder econômico algum, o quantum indenizatório será até mesmo inexecutável (o que não significa que não se deve fixá-lo). De modo que é importante lançar um olhar sobre a capacidade econômica do responsável pelo dano. Quanto mais poderoso ele for, mas se justifica a elevação da quantia a ser fixada. Sendo que o inverso é verdadeiro.

Conforme o artigo 223-G da Lei nº 13.467/2017, podemos ter uma noção sobre os critérios para fixação da valoração de reparação por dano extrapatrimonial, sendo eles, doze critérios, sendo eles: 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 por fim, o grau de publicidade da ofensa.

Isto posto, esses critérios deverão ser analisados pelo magistrado a fim de definir a gravidade do dano e estabelecer a fixação da valoração de indenizatório por dano extrapatrimonial, devendo aplicar a base de cálculo sobre o último salário contratual do empregado, ressaltando que conforme o artigo 223-G §2º da Lei nº 13.467/2017, caso o ofendido seja pessoa jurídica, o valor para indenização será estabelecida nos parâmetros do §1º deste mesmo artigo, lembrando que é referente ao último salário contratual do ofensor (KATIUSCA, 2019).

### 3.2.1 *Gravidade do dano*

Conforme a Lei nº 13.467/17, a gravidade do dano baseia-se em quatro tipos de natureza, começando pela lesão de natureza leve, média, grave e por fim a gravíssima. Quanto aos critérios, a norma não especificou o que configura cada tipo de lesão, tendo apenas como base, os critérios de valoração (CRUZ,2018).

O caso deverá ser analisado, evidenciando a gravidade da lesão, podendo constatar que quanto mais grave for a lesão, maior será o valor indenizatório. Como não há uma norma específica distinguindo cada tipo de gravidade, deverá o magistrado decidir o caso de acordo com a intensidade do sofrimento do ofendido, da ofensa à honra, imagem, saúde e dentre aspetos decorrentes do dano moral (CALDAS,2017).

A magistrada Noêmia Porto, vice-presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), alude que:

A Constituição chega a ser repetitiva em diversos dispositivos sobre esse tema da igualdade e da não discriminação', defende. O próprio Supremo Tribunal Federal, quando havia a antiga Lei de Imprensa, uma lei que também permitia limitar as indenizações, já tinha pronunciamento no sentido de que ela era inconstitucional. A despeito desse acúmulo de debate que nós já temos, a reforma vem e estabelece um contrassenso (CALDAS, 2017).

Já o Procurador-Geral do Trabalho Ronaldo Fleury também aduz seu posicionamento em relação à gravidade do dano:

Enquanto trabalhador, você é um subcidadão agora. Sua indenização é limitada da sua vida, seus sofrimentos são limitados. Além disso, digamos que você e seu chefe se machuquem. Os dois levaram três pontos. Os pontos na cabeça do seu chefe valerão mais do que na sua, porque você ganha menos (CALDAS, 2017).

Expõe ainda que:

Até fiz um estudo no direito comparado para ver de onde foi tirada essa bizarrice. [...] Não encontrei nada parecido. Só achei uma legislação que previa isso: o Código de Hamurabi. Esse é o primeiro código da história da humanidade, datado de 1776 a.C. Para você ver o quanto essa reforma é moderna.

Sobretudo, na prática não há um critério específico que distingue sobre essas espécies e qual ofensa se enquadra nessas quatro modalidades, ficando

então o magistrado de apreciar o mérito por meio de suas convicções e dos fatos apresentados para determinação de qual da ofensa e da modalidade.

### 3.2.2 *Limitação do valor*

Como exposto, de acordo com o artigo 223-G, §1º da Lei 13.467/2017, o valor de indenização por dano extrapatrimonial terá um limite conforme a gravidade do ato, com valor máximo de cinquenta salários mínimos, quando tratar-se de ofensa de natureza gravíssima (SAKAMOTO, 2019).

Essa limitação contrariou muitos juristas do âmbito trabalhista, visto que se trata de uma inconstitucionalidade com o empregador, nesse sentido, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) entrou com uma ação direta de inconstitucionalidade 5870 protocolada no dia 21 de dezembro de 2017, alegando que é contra esse teto indenizatório (SAKAMOTO, 2019).

O presidente da Anamatra, Guilherme Feliciano expõe seu ponto de vista sobre essa limitação à reparação do dano extrapatrimonial: “A Anamatra vinha alertando que, nos casos envolvendo acidentes de elevada gravidade, as limitações estabelecidas pela Reforma Trabalhista para as indenizações extrapatrimoniais gerariam extrema injustiça” (SAKAMOTO, 2019, *online*, apud FELICIANO, 2019, *online*).

No mesmo sentido, Guilherme compara essa limitação ao acontecimento ocorrido na cidade de Brumadinho no começo do ano de 2019, onde muitos empregados foram atingidos e tendo como direito ao ressarcimento por dano material e moral, muitos empregados saíram com um prejuízo acima do teto, visto isso ele expõe sua crítica quanto a isso (SAKAMOTO, 2019, *online*, apud FELICIANO, 2019, *online*).

Em conformidade com a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), as normas dispostas nessa limitação irão deteriorar o empregador, pois nela é violado o princípio da dignidade humana, o princípio da isonomia, nesse sentido pode-se destacar o entendimento do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil: "dispensa tratamento deveras prejudicial aos litigantes na justiça especializada, uma

vez que terão suas indenizações sujeitas a um limitador, ao passo que àqueles que buscarão a reparação na justiça comum não sofrerão qualquer teto" (OAB, s.d, *online*).

No mesmo sentido, VALENTE, 2019, *online*, explana sobre os limites impostos para a indenização ao empregador:

A base de cálculo remontava ao teto do INSS, que hoje é de R\$ 5.839,45. "Assim, uma ofensa de natureza gravíssima, por exemplo, poderia alcançar uma indenização máxima de R\$ 291.972,50 (50 vezes o teto do INSS). Todavia, com o restabelecimento da norma questionada, a base de cálculo para a indenização é o último salário contratual auferido pelo ofendido. Dessa forma, um trabalhador que percebe um salário mínimo, por exemplo, receberá no máximo R\$ 49.900,00, valor muito abaixo do limite trazido pela MP", explica a ação.

Com o lastimável estado da cidade de Brumadinho, a reforma passa a representar um contexto de iniquidade às famílias que pleiteiam ações de indenizações por danos morais, pelos óbvios danos morais decorrentes da morte atingindo os parentes e entes queridos (SAKAMOTO, 2019).

Como mencionado, o empregado recebe o valor do salário mínimo atual sendo R\$ 998,00, na ofensa de grau leve esse mesmo receberia o importe de R\$ 2.994,00; na ofensa média o valor de 4.990,00; na ofensa grave o valor será de 19.960,00 e por fim, o valor da ofensa de natureza gravíssima será no importe de R\$ 49.990,00. Concluindo então, que o valor indenizatório para o dano extrapatrimonial não excederá de R\$ 49.990,00 o que inúmeras vezes não suprimos a necessidade e a ofensa causada ao ofendido.

### **3.3 Alteração da reforma por meio de medida provisória**

Conforme o artigo 62 da Constituição Federal de 1988, a medida provisória é dada ao Presidente da República um ato unipessoal a fim deste criar lei de sua própria vontade, passando pelo crivo do Poder Legislativo (BLUME,2015).

Nessa toada, Marco Aurélio explana sua opinião sobre a medida provisória:

A medida provisória é um ato administrativo com força de lei. Segundo ele, esse ato não difere de um decreto, não tendo o Executivo, nesse caso, uma competência em sentido técnico. Se assim não fosse, no seu entender, haveria uma negação ao princípio da separação dos Poderes (GREGO, 1991).

O prazo para que entre em vigência é de no máximo sessenta dias, prorrogado por mais sessenta dias, totalizando, então, cento e vinte dias para entrar em vigência, deve destacar que ela precisa ser aprovada pelo Conselho Nacional, devendo ser aprovada primeiro pela Câmara dos Deputados e posteriormente pelo Senado Federal (LENZI,2017).

A medida provisória nº 808/17 propôs alterações na reforma trabalhista, tendo a reformulação de dezessete artigos, tendo como foco o limite para dano moral; as condições de trabalho para grávidas e lactantes; jornada 12x36; gorjeta; os trabalhos intermitente e autônomo e outros (SEABRA,2018).

O início do prazo começou no dia 14 de novembro de 2017, tendo o prazo para emendas do dia 16 de novembro ao dia 21 do mesmo mês, posteriormente, passando pela Câmara dos Deputados e depois pelo Senado Federal, porém houve falta de negociação do projeto, acarretando então na perda da validade (Pantaleão, 2018).

Segundo Pantaleão, 2018. Em detrimento da perda de validade na medida provisória nº 808/17, as ações que foram tramitadas no período vigente desta, continuará abrangendo os critérios visto que ela causou efeitos jurídicos, validando então os atos praticados baseados na medida nº 808/2017, evidenciando que do dia 22/04/2018 adiante, os atos praticados serão observados pelos critérios da reforma trabalhista.

Nesse mesmo diapasão, o Tribunal Regional do Trabalho, tem confirmado sobre os atos praticados na vigência da medida provisória nº 808/2017, vejamos:

RECURSOS DO RECLAMANTE. DOENÇA DEGENERATIVA. DANOS MATERIAIS. CONCAUSA. Constatado a existência de concausa entre as atividades exercidas pelo reclamante ao longo da relação de emprego e o agravamento da doença, o qual culminou com a perda de 20% de sua capacidade laborativa, é devido a indenização por dano material. QUANTUM INDENIZATÓRIO PARA

OS DANOS MORAIS E MATERIAIS COM BASE NA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/17. Considerando que a presente ação foi ajuizada em 06.02.18, quando já em vigor a reforma trabalhista e a Medida Provisória n. 808/17, de 14/11/2017, que perdeu sua eficácia em 23/04/2018, se tem que, arbitramento do quantum indenizatório dos danos morais deve-se majorado em observância as regras e entendimentos jurisprudenciais vigentes na referida Medida Provisória e não com base nos critérios da razoabilidade e proporcionalidade utilizados antes da reforma trabalhista, devendo ser seguida a mesma linha de raciocínio para os danos materiais, haja vista que o reclamante perdeu 20% de sua capacidade laborativa. Todavia, a douta maioria da turma houve por bem manter o valor arbitrado no Juízo a quo, a título de indenização dano moral de R\$7.838,05, e a título de dano material foi arbitrado o valor de R\$10.000,00. **INDENIZAÇÃO ESTABILITÁRIA DEVIDA.** Incontroverso que as condições de trabalho atuaram como concausa para o agravamento da doença dos ombros do Reclamante, o que se equipara ao acidente de trabalho que enseja o reconhecimento da estabilidade prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91. LEI Nº 13.467/2017. **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.** Considerando que houve modificação na decisão recorrida, tendo este Juízo deferido o pedido de indenização por dano material e a estabilidade acidentaria, bem como, majorado o valor da indenização por dano moral, é devido ao reclamante os honorários advocatícios a 5% sobre as indenizações deferidas, conforme dispõe o artigo 791-A da CLT. Recurso conhecido e provido. (TRT 11ª R.; RO 0000102-07.2018.5.11.0019; Terceira Turma; Relª Desª Ormy da Conceição Dias Bentes; DOJTAM 28/03/2019; Pág. 621

Segundo o Relator Rogério Marinho (PSDB-RN), o projeto da reforma passou dos quatro meses para instalação da comissão, extrapolando o prazo que com a prorrogação alcança os cento e vinte dias. Posto isto, a Medida Provisória nº 808/17 perdeu a validade visto que passou do total de 120 dias do prazo para aprovação. Será preciso aguardar o desdobramento do Governo Federal, que poderá editar nova medida.

## **CONCLUSÃO**

O presente trabalho aqui exposto esclarece o que vem a ser o dano extrapatrimonial na esfera trabalhista, abrangendo seus aspectos e mostrando sobre as formas para ser beneficiados por essas reparações que consistem em suprir o



mal causado e as necessidades do empregado. Analisando também sobre a forma de cálculo para alcançar o valor da indenização.

Os resultados obtidos nessa pesquisa demonstra que os danos extrapatrimoniais abrangem qualquer empregado e pode fazer reparações à terceiros que acabam se tornando vítimas e dependentes da reparação do empregado, em relação as indenizações, pode-se compreender que elas estão ligadas ao valor do último salário mínimo do trabalhador, causando um desconforto e frustração àqueles empregados que não obtêm uma indenização digna capaz de suprir os malefícios.

Todavia, há muito o que realizar para esses funcionários, visto que os valores indenizatórios encontram-se desproporcionais, não atingindo todos da mesma forma, uma nova medida provisória precisa ser efetuada a fim de beneficiar os empregados de aspectos iguais quando se tratar de acidente de trabalho, independente da área ou sobre o valor do salário-mínimo.

A metodologia usada na presente pesquisa foi através de doutrinas, artigos científicos e da legislação brasileira. Objetivando resultados gratificantes para o esclarecimento do tema proposto, em conformidade com o artigo 223-G da CLT por exemplo, foi possível avaliar os critérios a fim de beneficiar o empregado por dano extrapatrimonial em decorrência do acidente de trabalho.

As próximas pesquisas relacionadas à esse tema, é de vital importância avaliar quanto aos valores obtidos nas indenizações por danos extrapatrimoniais em decorrência do acidente de trabalho, analisar se houve mudanças nos requisitos para a obtenção do beneficiamento e se abrange todos os empregados de forma igual ou superior.

Isto posto, o tema abordado possui suma importância visto que esclarece pontos relevantes na atualidade e principalmente na esfera trabalhista. Ele relata sobre a reforma trabalhista e de dentre tantas mudanças ocasionadas nelas, o tema aborda nessa respectiva pesquisa o dano extrapatrimonial para com os empregados, demonstrando os limites impostos pela reforma trabalhista em detrimento dos valores indenizatórios em decorrência do acidente de trabalho, ou seja, essa pesquisa envolve aspectos de interesse social, podendo o empregado

estar ciente dos seus direitos e que caso venha a precisar dos benefícios, saber os meios de usufruir deles.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Lúcio Rodrigues. **O dano Moral e a reparação trabalhista**. Rio de Janeiro:AIDE,1999.

ALONSO, Paulo Sérgio Gomes. **Pressupostos da responsabilidade civil objetiva**. São Paulo: Saraiva, 2000.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente de Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Código Civil, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. 1a edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 35 ed. atual. e ampli. São Paulo: Saraiva, 2005. BRASIL. Decreto Lei nº. 13.467/17, de 13 de julho de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 08 out 2018.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília: Presidência da República, 1943.

BRASIL. **Decreto Lei 13.467/17, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em 08 de out 2018.

BLUME, Bruno André. **Para entender Medida Provisória**. Disponível em: <https://www.politize.com.br/medida-provisoria>. Acesso em: 11 abr\_2019.

CALDAS, Edson. **Reforma trabalhista: indenização por dano moral será limitada e baseada no salário da vítima**. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/07/reforma-trabalhista-indenizacao-por-dano-moral-sera-limitada-e-baseada-no-salario-da-vitima.html>. Acesso em: 09 abr 2019.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**, 2.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

CAHALI, Yusef Said. **Dano Moral**. 3.ed. São Paulo: RT. 2005.

CHC, advocacia. **Afinal, como fica a indenização por danos morais após as mudanças trabalhistas?** Disponível em: <http://chcadvocacia.adv.br/blog/indenizacao-apos-mudancas-trabalhistas>. Acesso em: 23 mar\_2019.

CALLERI, Carla. **Auxílio-doença acidentário – reflexos no contrato de trabalho**. São Paulo : LTr., 2007.

CAMÂMARA DOS DEPUTADOS. **MPV 808/2017 Medida Provisória**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2162296>. Acesso em: 14 abr\_2019.

CAMPILONGO, Celso Fernandes. **O Direito na Sociedade Complexa**. São Paulo: Max Limonad, 2000.

CARLOS ZEBULUM, JOSÉ. **Existem anos morais reflexos?**. Disponível em: <http://www.editorajc.com.br/existem-danos-morais-reflexos/>. Acesso em: 12 de mar. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Método, São Paulo, 2014.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

CORREIA LIMA, Fernando Gomes. **Erro médico e responsabilidade civil**. Brasília: Conselho Federal de Medicina do Estado do Piauí, 2012.

DIAS, José de Aguiar. **Da Responsabilidade Civil**. 10. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1995, Vol. II

DINIZ, Maria Helena. **Direito Civil Brasileiro**. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

EXAME DA OAB. **Reforma trabalhista: Anamatra contesta no STF limites à indenização por dano mora**. Disponível em: <https://examedaoab.jusbrasil.com.br/noticias/537032921/reforma-trabalhista-anamatra-contesta-no-stf-limites-a-indenizacao-por-dano-mora>. Acesso em: 25 mar 2019.

FERNANDES, Fabiana Santalucia. **Acidente de trabalho, doença profissional e doença do trabalho: características, diferenças, efeitos no contrato de trabalho e repercussões previdenciárias**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/27318/acidente-de-trabalho-doenca-profissional-e-doenca-do-trabalho>. Acesso em: 05 dez 2018.

FREIRE, Tiago Mendes. **O dano existencial nas relações trabalhistas**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/62576/o-dano-existencial-nas-relacoes-trabalhistas>. Acesso em: 04 dez 2018

FILHO, Francisco das Chagas Lima, LIMA, Paulo Henrique Costa, BARBOSA, Heitor Oliveira. **O equívoco da tarifação da indenização por danos extrapatrimoniais pela Lei nº 13.467/2017**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/63186/o-equivoco-da-tarifacao-da-indenizacao-por-danos-extrapatrimoniais-pela-lei-n-13-467-2017/2>. Acesso em: 23 abr 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (organizadores). **Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica**. In: Porto, Noemia. São Paulo: LTr, 2017.

FLEURY, Renata. **O dano moral na reforma trabalhista. Inconformidade constitucional**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI271868,81042-O+dano+moral+na+reforma+trabalhista+Inconformidade+constitucional>. Acesso em: 09 abr\_2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista: análise crítica da lei 13.467/2017**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2019.

GOMES, Luiz Flávio. **Qual a diferença entre doença profissional e doença do trabalho?**. Disponível em: <https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/295815/qual-a-diferenca-entre-doenca-profissional-e-doenca-do-trabalho-katy-brianezi>. Acesso em: 28 mai 2019.

GIORDANI, José Acir Lessa. **A Responsabilidade Civil objetiva genérica**. Ed. Lúmen Juris, Rio de Janeiro, 2007.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 1993.

GONÇALVES DA SILVA, MARCO TÚLIO. **Responsabilidade civil do empregador: acidente de trabalho**. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11518](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11518). Acesso em: 12 de mar de 2019.

GOMES, LUIZ FLAVIO. **O que se entende por culpa aquiliana?**. Disponível em: <https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/2253090/o-que-se-entende-por-culpa-aquiliana-paulo-henrique-prieto-da-silva>. Acesso em: 11 mar 2019.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2008.

GUIA TRABALHISTA. **Acidente de Trajeto - Quando o Empregador Pode ou Não ser Responsabilizado**. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/trab/Acidente-de-trajeto.htm>>. Acesso em: 05 dez 2018.

GRECO, Marco Aurélio. **Medidas Provisórias**. São Paulo: RT, 1991.

JÚNIOR, Humberto Theodoro. **Dano Moral**. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

JÚNIOR, José Cairo. **O acidente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

KATIUSCA, Lilian. **Alterações com a reforma trabalhista: o dano extrapatrimonial**. Disponível em: <http://www.granadeiro.adv.br/clipping/2019/01/18/alteracoes-com-a-reforma-trabalhista-o-dano-extrapatrimonial>. Acesso em 22 mar 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Impactos do Golpe Trabalhista (a Lei nº 13.467/2017)**. Disponível em: [http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST\\_340\\_miolo.pdf](http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_340_miolo.pdf). Acesso em: 04 dez 2018.

MACHADO, Leandro Machado. **O dano moral na relação de trabalho: uma abordagem jurisprudencial**. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9393](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9393). Acesso em: 28 mai 2019.

MAGRI, Antônio. **Lei nº. 8.213, de 24 de Julho de 1991**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm). Acesso em: 06 dez 2018.

MORAES, Maria Celina Bodinde. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MOREIRA, CINTIA CAMILO. **Dano Moral punitivo na Justiça do Trabalho.** Disponível em: <https://claudiamaraviegas.jusbrasil.com.br/artigos/519789531/dano-moral-punitivo-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 12 mar 2019.

NETO, Nestor. **Acidente de Trajeto:** sua caracterização, implicações e polêmicas. Disponível em: <https://segurancadotrabalhonwn.com/acidente-de-trajeto/>. Acesso em: 05 dez 2018.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. **Curso de direito do consumidor.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

OLIVA, Bruno Karaoglan. **Dano estético:** Autonomia e cumulação na responsabilidade civil. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/mnt/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6920&revista\\_caderno=7#\\_ftnref16](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/mnt/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6920&revista_caderno=7#_ftnref16). Acesso em: 06 dez 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** 4 ed. São Paulo: LTr, 2008.

OLIVEIRA, Sebastião Medeiros de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** 7ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

PANTELÃO, Sergio Ferreira. **Medida Provisória 808/2017 perde a validade e muda as regras da reforma trabalhista.** Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/mp808-2017-perde-a-validade.htm>. Acesso em: 04 abr 2019.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil.** Rio de Janeiro: Forense, 1990. Pág. 8.

RAMOS, Waldemar. **Acidente do trabalho:** características e direitos do trabalhador. 2016. Disponível em: <https://saberalei.jusbrasil.com.br/artigos/341114233/acidente-do-trabalho-caracteristicas-e-direitos-do-trabalhador>. Acesso em: 05 dez 2018.  
RIBEIRO, Márcia. **Acidente de Trabalho:** conceito, características e consequências. Disponível em: [maciaadv.jusbrasil.com.br/artigos/111689295/acidente-de-trabalho-conceito-caracteristicas-e-consequencias](http://maciaadv.jusbrasil.com.br/artigos/111689295/acidente-de-trabalho-conceito-caracteristicas-e-consequencias). Acesso em: 05 dez 2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano Extrapatrimonial na Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) após o advento da MP 808/2017.** Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/11/23/dano-extrapatrimonial-lei-13-467-2017-reforma-trabalhista-apos-mp-808-2017>. Acesso em: 06 abr 2019.

SANTOS, Jailson da Silva Dos. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho.** Disponível em: <https://tecjailson.jusbrasil.com.br/artigos/342012653/responsabilidade-civil-no-direito-do-trabalho>. Acesso em 12 de mar de 2019.

SAKAMOTO, Leonardo. **Reforma Trabalhista limita indenização às vítimas da tragédia a 50 salários.** Disponível em:

<https://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2019/01/27/reforma-trabalhista-limita-indenizacao-a-vitima-de-brumadinho-a-50-salarios>. Acesso em: 24 mar. 2019.

SEABRA, Roberto. **Medida Provisória que altera reforma trabalhista perde a validade.** Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/trabalho-e-previdencia/556254-medida-provisoria-que-altera-reforma-trabalhista-perde-a-validade.html>. Acesso em: 25 mar 2019.

SEVERO, Sérgio. **Os danos extrapatrimoniais.** São Paulo: Saraiva, 1996.

SCHIOSER, André Rodrigues. **Acidente de trajeto e a reforma trabalhista.**

Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI284227,21048-Acidente+de+trajeto+e+a+reforma+trabalhista>. Acesso em 28 mai 2019.

STOCO. Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil.** 7.ed. São Paulo: LTR, 2007.

TARTUCE, Flávio. **Reforma Trabalhista - Dano extrapatrimonial: dano moral, estético e existencial.** Parte 1. Disponível em:

<https://flaviotartuce.jusbrasil.com.br/artigos/510997744/reforma-trabalhista-dano-extrapatrimonial-dano-moral-estetico-e-existencial-parte-1>. Acesso em: 06 dez 2018.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil: volume único.** Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2011.

VALENTE, Fernando. **OAB vai ao Supremo contra teto indenizatório da reforma trabalhista.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-fev-05/oab-supremo-teto-indenizatorio-reforma-trabalhista>. Acesso em: 02 abr\_2019.

VARELLA, Ian Garciar. **Acidente de trajeto: quando o empregador pode ou não ser responsabilizado.** 2018. Disponível em:

<https://www.ianvarella.jusbrasil.com.br/noticias/566966177/acidente-de-trajeto-quando-o-empregador-pode-ou-nao-ser-responsabilizado>. Acesso em: 05 dez 2018.