



VI SEMANA DO CONHECIMENTO

**UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO:
INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS**

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:

Resumo () **Relato de Experiência** () **Relato de Caso**

A QUANTIFICAÇÃO DA INDENIZAÇÃO NOS CASOS DE ILÍCITOS TRABALHISTAS

AUTOR PRINCIPAL: Laura Covatti dos Santos

CO-AUTORES:

ORIENTADOR: Maira Angélica Dal Conte Tonial

UNIVERSIDADE: Programa e Projeto de Extensão Balcão do Trabalhador, Faculdade de Direito (UPF)

INTRODUÇÃO

Em 2017 a legislação trabalhista passou por profundas alterações advindas com a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), gerando polêmicas e dividindo opiniões em razão de relevantes direitos sociais, voltados para o direito do trabalho, serem diretamente afetados. Destaca-se a questão da quantificação do dano moral, introduzida pelo artigo 223-G, § 1º, incisos I a IV da nova redação, pela qual, o magistrado deve seguir os parâmetros e limites de valores para fixar as indenizações. Nesse sentido, a pesquisa busca: a) analisar o instituto da responsabilidade civil na esfera trabalhista; b) esclarecer os principais aspectos da quantificação do dano extrapatrimonial e; c) determinar a tarificação do dano extrapatrimonial em conflito com os princípios protetivos (constitucionais e trabalhistas). Para tanto, entende-se que essas transformações precisam ser discutidas e aprofundadas, de modo que, a população possa ter o seu próprio posicionamento e se manter informada sobre os seus direitos.

DESENVOLVIMENTO:

A responsabilidade civil no âmbito das relações trabalhistas também obriga o autor do dano a indenizar o ofendido como forma de reparação, afinal, o vínculo empregatício entre empregado e empregador gera direitos e deveres para ambos. Um dos requisitos da relação de emprego é a subordinação, pela qual o empregado seguirá as ordens do contrato formalizado com o empregador (PAMPLONA FILHO; 2004, p. 105), no entanto, o empregador deve ser responsabilizado quando causar dano ao empregado, conforme estabelece o Código Civil (artigos 186 e 927). Sendo assim, o artigo 186



VI SEMANA DO CONHECIMENTO

**UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO:
INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS**

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



determina que a ação ou omissão da pessoa que venha causar dano – moral ou extrapatrimonial –, independentemente de ser por ação ou omissão, caracteriza ato ilícito, seguindo essa perspectiva, o artigo 927 complementa que o sujeito lesado precisa ser reparado. Cumpre destacar que, em período anterior à vigência do Código Civil Brasileiro (2002), os empregadores somente se responsabilizavam na forma subjetiva, conforme artigo 7º, XXVIII da Constituição Federal (1988), no entanto, quando as normas de responsabilidade civil foram inseridas no atual Código Civil e comunicaram o direito do trabalho, algumas matérias foram modificadas, de modo que, nas relações trabalhistas a responsabilidade atribuída ao causador do dano passaram a ser tanto na forma subjetiva como objetiva. Logo, a matéria de responsabilidade civil se aplica no âmbito cível e trabalhista, visando harmonizar as relações e compensar os prejuízos acarretados ao lesado. Na esfera trabalhista, “[...] o empregador responde pela indenização do dano moral causado ao empregado, porquanto a honra e a imagem de qualquer pessoa são invioláveis (art. 5º, X, da CF) [...]”, explica Gonçalves (2018, p. 425-426). Todavia, o instituto da responsabilidade civil sofreu mudanças com a reforma trabalhista, por isso, utilizando-se do método hipotético-dedutivo e da revisão bibliográfica, o presente resumo se questiona sobre a possível discriminação resultante da inovação legislativa no tocante a tarifação do dano extrapatrimonial, tendo em vista o fator determinante do salário percebido pelo empregado a título de indenização. O artigo 223-G, § 1º, incisos I a IV da Lei nº 13.467/2017 determina o nível das ofensas - leve, média, grave e gravíssima - e a base salarial para a reparação do dano em forma de pagamento - em até três, até cinco, até vinte e até cinquenta vezes o último salário do contrato de trabalho. Para Silva (2017, p. 40) essas disposições são controversas, isso porque, “[...] muito embora tenha havido o cuidado de apresentar [...] doze ponderações que o juiz deve fazer antes da estipulação do valor, [...] as indenizações têm que caber em uma das quatro [...]” opções, ou seja, limita-se a atuação e a autonomia do juiz, indo em sentido oposto ao princípio do livre convencimento motivado do magistrado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Embora haja quem afirme que a reforma trabalhista foi benéfica para as relações de trabalho, percebe-se que esse dispositivo (223-G, § 1º, incisos I a IV) poderá ser um atentado ao princípio da dignidade da pessoa humana devido a desigualdade gerada com a tarifação do dano extrapatrimonial. A dignidade da pessoa humana, como um bem jurídico tutelado e protegido pela Constituição Federal de 1988, deve ser preservada inclusive nos processos indenizatórios.

REFERÊNCIAS



VI SEMANA DO CONHECIMENTO

**UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO:
INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS**

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 12 mai. 2019.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro, volume 4: responsabilidade civil. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo código civil brasileiro. Rev. TST, Brasília, vol. 70, nº 1, jan/jul 2004. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3815/2004_pamplona_filho_responsabilidade_civil.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 02 mai. 2019.

SILVA, Homero Mateus da. Comentários a reforma trabalhista. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA (para trabalhos de pesquisa): Número da aprovação. SOMENTE TRABALHOS DE PESQUISA

ANEXOS

Aqui poderá ser apresentada **somente UMA página com anexos** (figuras e/ou tabelas), se necessário.