

DANOS EXTRAPATRIMONIAIS NO DIREITO DO TRABALHO: Dignidade Humana do Trabalhador

Dayana Aparecida Gomes

Graduanda em Direito,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Danilo Medeiros Pereira

Mestre em Teoria do Direito e do Estado pela Fundação Educacional Eurípedes Soares da Rocha
(Univem – Marília/SP); Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul;
Advogado; Docente nas Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo a compreensão do que são os danos extrapatrimoniais e o impacto da sua tarifação, com a promulgação da Lei 13.467/2017 de 13 de julho de 2017, a chamada Reforma Trabalhista de 2017 trouxe uma mudança significativa ao que se refere a Danos extrapatrimoniais, anteriormente chamado de danos Morais, que antes era previsto apenas no Código Civil Brasileiro. Essa alteração visa garantir a dignidade do trabalhador, uma vez colocado em situação de desvantagem ao seu empregador e superior hierárquico, que muitas vezes é obrigado a aceitar e passar por certas situações degradantes para manter seu sustento, porém a tarifação dos danos é parte mais polêmica da alteração, que quebra o princípio constitucional da igualdade, que faz pensar na clara inconstitucionalidade, a forma que os valores dos danos sofridos são categorizados, pode levar o magistrado a julgamentos distintos em lides iguais, podendo ser encontrada reparação dos mesmos danos de formas distintas. Por outro lado, apesar de ser muito benéfica para o trabalhador a respeito do reconhecimento desses danos, obrigando o trabalhador a oferecer um ambiente no mínimo saudável ao empregado, pode se notar uma diminuição significativa com a reforma trabalhista, o trabalhador se viu obrigado a ter mais cautela para entrar com uma demanda contra seu empregador, visto que os honorários para a parte que perder a demanda passa ser obrigatória.

PALAVRAS- CHAVE: relação de trabalho; reparação danos extrapatrimoniais; dignidade humana.

1 INTRODUÇÃO

A dignidade da pessoa humana, prevista na CF/88 e tratados internacionais, agora tutelada mais objetivamente em uma seção inteira com a Reforma trabalhista, traz a dignidade humana no centro das relações de trabalho, claramente tentando proteger a integridade do trabalhador.

O empregador ou superior hierárquico sempre está numa situação de vantagem economicamente falando, o trabalhador por necessitar do salário para o seu sustento acaba se sujeitando ou permitindo algumas situações, afetando seu psicológico e sua vida particular.

Tem-se agora a ver uma relação não limitada apenas em pagamento dos serviços prestados, não se fala apenas em verbas rescisórias ou indenizatórias,

estamos falando na proteção que vai muito, além disso, passa-se a lidar com proteção a honra, liberdade sexual, integridade física, orientação sexual, integridade física, psíquica e intelectual.

Dano moral aparece na estatística de assuntos mais recorrentes do Tribunal Superior do Trabalho, ocupando a 6ª posição com 3.594 processos chegados a instância superior (dados até coletados até fevereiro de 2019), no ano de 2018 foram 84.022 processos envolvendo assunto de danos ao empregado nas Varas de Trabalho, nos dois primeiros meses de 2019 já soma 12.450 processos, mesmo com esse alto índice de demanda, e a gravidade do bem jurídico tutelado esse número está caindo, segundo levantamento do Tribunal Superior do trabalho em 2018 caiu 34% em relação a 2017.

Isso se dá por conta da alteração significativa em relação aos honorários de sucumbência, o autor só reclamará o dano se efetivamente tiver condições de provar a lesão, antes não havia essa cobrança na Justiça do Trabalho, hoje o juiz poderá fixar um valor entre 5% a 15% para parte que perder a ação.

Juiz seguirá uma análise de critérios como: o grau de zelo do profissional, o lugar da prestação de serviço (dependendo o local o advogado terá mais gastos), a natureza e a importância da causa e o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. Nota-se que se a parte contrária não tiver provas suficientes o seu prejuízo financeiro será muito grande, pois essa porcentagem será fixada no valor da causa. Então tem-se uma diminuição da demanda de pedidos infundados.

Segundo dados da Previdência, doenças por motivos psicológicos, geraram cerca de 43,3 mil afastamentos com auxílio doença, a depressão por exemplo é a décima doença que mais afastou em 2017, acidentes de trabalho somam cerca de 63 mil casos, nota-se a grande importância do assunto e o quanto foi acertada a decisão do legislador em dar ênfase no assunto.

2 DANO EXTRAPATRIMONIAL

A reparação do dano em dinheiro não apaga a lesão sofrida, não tem como apagar o dano sofrido após o pagamento, essa compensação serve para disciplinar o

empregador para não cometer mais atos ilícitos, tem-se abaixo uma definição para melhorar compreender o que o dano extrapatrimonial:

O que é dano extrapatrimonial? É toda lesão que atinge os bens imateriais da pessoa, como sua honra, seu nome e sua dignidade. Entendo que o dano moral é uma das espécies de dano extrapatrimonial, que também inclui o dano estético (alteração corporal externa ou interna que causa repulsa a vítima) e existencial (dano a um direito inviolável da pessoa). (CORREIA, 2018, p. 109)

Diante do exposto vimos que todos têm direito a uma relação que respeite a individualidade, claro que, o empregado está sujeito as normas da empresa, não estamos falando aqui o empregado pode tudo, mas temos que pensar que por ser o mais fraco na relação, ele precisa ter direitos assegurados, toda a empresa visa lucros acima de tudo, sem essa proteção o trabalhador poderia ser exposto a trabalho degradantes.

3 TIPOS DE DANO

3.1 Dano Moral

O dano moral é a ofensa que o trabalhador passa em seu local de trabalho, devido a relação de trabalho, a reputação do indivíduo no ambiente coletivo e sua privacidade em particular, sua saúde física e mental, enfim tudo que está ligado a situação psíquica e bem-estar mental do trabalhador, ideia é vedar qualquer tipo de violação e exigindo reparação caso houver.

Dano moral diz respeito à honra subjetiva e objetiva do trabalhador, honra objetiva é o que terceiros tem acerca da pessoa, e honra objetiva é o juízo que a própria pessoa faz de seus próprios atributos, isso envolve várias situações de como ele é visto e tratado na empresa, não se pode dizer que só o empregador pode causar um dano, o colega de trabalho também com ou sem consentimento do empregador, abalando a saúde mental do indivíduo o empregador deve zelar pelo bom ambiente de trabalho.

A reforma trabalhista deixa claro o bem jurídico tutelado, sendo ação ou omissão aos danos que ferem: a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e a integridade física, deixando claro o

legislador um rol amplo, todos eles voltado para o bem estar e integridade psíquica e física do trabalhador.

3.2 Dano Existencial

Pode-se falar que o dano existencial vai além da honra, atinge a vida pessoal e social do trabalhador, necessidades básicas da pessoa, frustrando a totalmente seus planos, alterando o cotidiano nesse sentido a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu dano existencial em jornada de trabalho excessiva.

Processo: ED-RR - 1355-21.2015.5.12.0047.

Decisão: por unanimidade: I) dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista; II) conhecer do recurso de revista quanto aos temas "dano moral" e "parcelas vincendas", por violação dos arts. 5º, X, da CF e 290 do CPC/1973 (atual 323 do CPC/2015), respectivamente, e, no mérito, dar-lhe provimento para: condenar as Reclamadas ao pagamento das parcelas vincendas decorrentes das verbas de trato sucessivo e continuado reconhecidas nesta demanda; e condenar as Reclamadas ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes da submissão do Reclamante à jornada de trabalho extenuante no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Mantido o valor da condenação. A Exma. Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos ressaltou seu entendimento. Obs: O Exmo. Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte não participou do julgamento em razão de impedimento. Obs.: Falou pelo(s) Recorrido(s)-OI S.A., o Dr. Denilson Fonseca Gonçalves.

Na situação acima o trabalhador teve uma carga de trabalho excessiva, isso privou o convívio familiar dele, fazendo ele perder vários momentos que não se consegue recuperar.

3.3 Dano Estético

O dano estético é aquele que causa dor física no trabalhador, causando marcas ou mutilações para o resto da vida, no caso de acidente de trabalho, esse dano pode ser cumulado com o dano moral, pois cicatrizes ou perdas de membros abalam a saúde mental do trabalhador

4 DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO CIVIL: DEFINIÇÃO

Tendo embasamento legal na CF/88 no artigo 5º III, V e XX o dano moral na esfera civil, evidenciados nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil é muito subjetivo, a respeito do tema era feita uma analogia com o código civil ou de outros julgados, cabendo a cada juiz uma interpretação da norma.

A dor não tem preço, só quem é lesado sabe extensão da sua dor, o código civil se limitou a dizer que aquele que causar dano devera reparar, ficando ao magistrado a responsabilidade de analisar esse dano por sua livre convicção pessoal motivada.

O dano moral, na verdade, vem a reconhecer bens jurídicos desvinculados do patrimônio, tratando de bens inerentes a personalidade humana, como a honra, a vida, a liberdade etc. A seu turno, poderá haver danos de outra natureza, assim denominados como dano a imagem, ao autor, etc., mas todo, basicamente, tem como fundamento o direito da personalidade, e nela se assenta o conceito de proteção jurídica. (SOUZA, 2002, p.29)

Não se pode deixar de mencionar a chamada Responsabilidade Civil do empregador que tem como dever zelar a saúde do seu empregado, possibilitando um ambiente salubre e fornecendo meios de proteção como Equipamento de Proteção Individual - EPI, equipamentos em boa qualidade, treinamentos e qualificação para que não possa ocorrer acidentes nas dependências de sua empresa, passível de reparação.

Quando se fala em acidente do trabalho, um trabalhador que por eventual descuido perde um dedo, o seu empregador tem que dar todo o suporte, custos com médico-hospitalar, quando uma possível indenização para reparação dessa perda; não que a falta do dedo seja possível suprir com uma indenização pecuniária, mas o pagamento é uma forma de reparar mesmo que seja mínimo o sofrimento desse trabalhador.

5 TARIFAÇÃO DO DANO

Com a Reforma Trabalhista todos os danos extrapatrimoniais relacionados a relação de trabalho estão previstos na inteiramente no Título II-A, porém a partir do artigo 223-G está a grande polêmica do assunto, a tarificação do dano, onde o legislador

estipula faixas levando em consideração o salário do trabalhador, trazendo uma insegurança jurídica muito grande, fazendo uma nítida discriminação aos trabalhadores com remuneração mais baixa, podendo reparar o mesmo dano de formas diferentes. A supracitada lei nos traz:

Artigo 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;

Cita-se o exemplo de dois trabalhadores, um chefe de seção, e outro auxiliar, os dois trabalham em uma mineradora da que se rompeu em Brumadinho/MG e em decorrência disso faleceram. A família que por direito podem tutelar uma indenização procuram o Poder Judiciário que pela Reforma terão que julgar o mesmo caso de forma distinta.

Considerando que no exemplo o chefe de seção teve como último salário o valor de R\$ 30.000,00 e o auxiliar R\$ 10.000,00, fala-se de que duas famílias perderam seus entes, se tratando do mesmo dano. No caso hipotético considerando que o juiz considere como uma ofensa gravíssima e multiplique em cinquenta vezes o salário do primeiro e assim faz com o do segundo, tem-se no caso valores totalmente distintos como indenização.

Nota-se que a diferença de uma indenização para outra é de três vezes o valor, pressupõe que uma vida vale mais que a outra, isso fere a Constituição, em seu artigo 5º, que diz que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Isso trouxe uma insegurança jurídica muito grande, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região já se manifestou a respeito em recente decisão o Juiz Vicente de Paula Maciel Junior diz:

Nas palavras do juiz, a discriminação ao texto constitucional chega ser “ofensiva”, na medida em que a Constituição assegura sem ressalvas a proteção à dignidade da pessoa humana, com indenização por dano material e moral. Para ele, o que o texto da reforma trabalhista faz é alterar, reduzir e discriminar o trabalhador, dizendo que existe uma dignidade da pessoa humana que vale mais do que a dignidade da pessoa humana

"trabalhador". A decisão chamou a atenção para o fato de que a própria Constituição reconhece o trabalho como fator de valorização do ser humano.

Talvez a preocupação do legislador tenha sido com inúmeras sentenças com valores discrepantes, sendo grande problemas para os juízes, enquanto algumas sentenças com lesões graves foram subestimadas pelo julgador, outras, no entanto sem com lesões irrisórias foram julgadas de forma severa.

Não se pode esquecer de mencionar que a doutrina e a jurisprudência terão que entrar em um consenso para dizer o que são danos leves, médios, graves e gravíssimos. Porém, fixar faixas de valores calculadas em cima de salário, trouxe problemas maiores, porque não se fala apenas em livre convencimento motivado do juiz e sim de uma regra para cálculo de danos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ficou bem clara a preocupação do legislador em proteger o trabalhador, principalmente relacionado a saúde mental, um grande e importante acontecimento para a classe trabalhadora. Trazer tais bens jurídicos bem exemplificados irá inibir o empregador a possíveis agressões, seu caráter educativo é um grande avanço em benefício da classe trabalhadora. Por outro lado, levou o trabalhador a ter mais cautela para tutelar esses direitos, junto com a alteração de honorários de sucumbência.

É de extrema importância e os magistrados aguardam a pacificação do STF e TST quanto à tarifação dos danos, mostrado que sua aplicação trará uma série de injustiças, julgados diferentes para o mesmo assunto, violando princípios protegidos pela Constituição, como também de suma importância a pacificação em relação aos graus de lesão, que estão disciplinados como, leve, médio, grave e gravíssimo, os tribunais precisam encontrar uma maneira de que a aplicação da lei seja de forma igualitária a todos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 10406, de 10 de janeiro de 2002. Instituiu o Código civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, 5 de outubro de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

BRASIL. Secretaria de Previdência: <http://www.previdencia.gov.br/2018/03/saude-do-trabalhador-dor-nas-costas-foi-doenca-que-mais-afastou-trabalhadores-em-2017/>

BRASIL. Revista Eletrônica Veja: <https://veja.abril.com.br/economia/apos-reforma-trabalhista-acoes-trabalhistas-caem-34-em-2018/>

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-juiz-considera-inconstitucional-tabelamento-da-indenizacao-por-danos-morais-e-materiais-da-reforma-trabalhista>

CORREIA, H. Guia Prático da Reforma Trabalhista No seu Dia a Dia. Saraiva Educação: São Paulo: 2018.

SOARES, R. F. Danos Extrapatrimoniais No Direito do Trabalho. LTr: São Paulo: 2017. Vários Colaboradores.

IGLESIAS, S. Responsabilidade Civil Por Dano a Personalidade. Manole: São Paulo: 2002.