

O NOVO PARÂMETRO INDENIZATÓRIO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS E SUA INCOMPATIBILIDADE COM A ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA

Bruna Pinheiro de Lima¹
Andreza Very Cavalcante²
Joana Pereira Alves³

Resumo: O presente artigo tem por objeto o artigo 223º da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que estabeleceu, em seu parágrafo 1º, verdadeiros parâmetros de base salarial para a apreciação de danos extrapatrimoniais de natureza indenizatória provenientes da relação de trabalho, criando uma situação de desvalor do trabalhador perante os demais que recebessem maior salário. Desta forma, objetivou-se apontar as polêmicas por trás do citado artigo, bem como apresentar fundamentos para sua rejeição por uma seara jurtrabalhista integrante de um Estado de direito e analisar as consequências práticas do dispositivo em questão. Para a construção do presente artigo é utilizada uma abordagem indutiva consubstanciada em um procedimento de pesquisa bibliográfica. Ao final, conclui-se que o dispositivo é incompatível com o ordenamento jurídico vigente no país, deturpando princípios constitucionais como o da igualdade e da isonomia, representando violação da dignidade dos trabalhadores, fato este reconhecido através da medida provisória de nº 808 de 14 de novembro de 2017.

Palavras-chave: Danos extrapatrimoniais. Parâmetros de indenização. Reforma Trabalhista.

¹ Graduanda do curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba-UEPB.

² Graduanda do curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba-UEPB.

³ Graduanda do curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB).

THE NEW INDEMNIFICATION PARAMETER FOR EXTRAPATRIMONIAL DAMAGES AND ITS INCOMPATIBILITY WITH THE BRAZILIAN LEGAL ORDER

Abstract: This article focuses on the Article 223 of Law 13467 of July 13, 2017, which established, in paragraph 1, true parameters of salary base for the assessment of off-balance damages of an indemnity nature arising from the employment relationship, creating a situation of devaluation of the worker to the others who receive higher salary. In this way, it is aimed to point out the controversies behind the article, as well to present grounds for its rejection by a working class member of a State of law and to analyze the practical consequences of the device in question. For the construction of the present article an inductive approach based on a bibliographic research procedure is used. In the end, it was concluded that the mechanism is incompatible with the legal system in force in the country, distorting constitutional principles such as equality and isonomy, representing a violation of the dignity of workers, a fact recognized by provisional measure number 808 of December 14, November 2017.

Keywords: Off-balance-sheet damage. Indemnification parameters. Labor Reform.

Introdução

Criada no espaço de tempo que se estendeu de 1930 até 1943, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi promulgada no Dia Internacional do Trabalho, 1º de Maio, com o intuito de regulamentar as relações trabalhistas, tanto dos trabalhadores urbanos como os rurais, bem como proteger o trabalhador e criar o direito processual do trabalho, tornando mais céleres os processos que envolvem a seara trabalhista. A legislação da época abrangia apenas questões processuais específicas e somente determinadas categorias profissionais.

Entre outras funções, a CLT impõe direitos e deveres para empregados e empregadores, além de definir conceitos importantes que norteiam a interpretação na seara trabalhista. Vale salientar que o próprio Direito do Trabalho também é direcionado por princípios, que auxiliam tal ramo na sua finalidade, sendo esta a proteção à parte hipossuficiente da relação de trabalho, o trabalhador.

No entanto, a fim de atender à nossa cambiante sociedade, o Direito não deve ser algo por demasiado engessado, devendo a legislação acompanhar as dinâmicas necessidades das pessoas. Acompanhando tal necessidade, nos deparamos recentemente com uma reforma no campo justralhista, que provocou profundas mudanças em tal ramo. A seguinte reforma, sancionada pelo presidente Michel Temer, foi uma forma de, segundo o mesmo, ordenar as contas públicas e estimular a economia, bem como a geração de empregos.

Dentre tais temas, está o concernente à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho, regulados pelos artigos 223-A a 223-G, os quais serão analisados ao longo do presente artigo, por meio do método indutivo através de pesquisa bibliográfica.

Assim, busca-se entender, inicialmente, a conjuntura histórica que proporcionou a criação de um ramo dedicado a questões de natureza trabalhista, bem como os princípios e conceitos a ele inerentes para, posteriormente, apresentar fundamentos concernentes à rejeição do novo entendimento da Reforma Trabalhista por uma seara justralhista integrante de um verdadeiro Estado de direito, analisando, pois, as consequências práticas do dispositivo em questão. Questiona-se, então: a reforma trabalhista, no que tange aos novos parâmetros de indenização extrapatrimonial, está em conformidade

com o ordenamento jurídico vigente? Tal mudança cria uma situação de desvalor do trabalhador perante os demais que recebem maior salário, ferindo princípios constitucionais como o da igualdade e o da isonomia?

Tendo em vista tais questionamentos problemáticos, levantam-se as seguintes hipóteses: os dispositivos retro mencionados apresentam-se em desconformidade à seara jurídica brasileira, visto que criam uma hierarquia de valor entre trabalhadores levando em conta não seu valor enquanto ser humano, mas sim o preço da sua mão de obra. E, ainda, ferem alguns dos princípios basilares, por tratar com desigualdade gritante os funcionários em seus locais de trabalho.

Ademais, a temática deste artigo foi escolhida pela perceptível inadmissibilidade de normas jurídicas com conteúdo semelhante aos dos artigos estudados, haja vista a observância da jurisdição brasileira aos princípios da dignidade da pessoa humana, da isonomia, entre outros que buscam o bom e igual tratamento entre todos os cidadãos. Tal entendimento será defendido ao longo deste trabalho, a fim de que a luta pelas melhorias constantes das condições de trabalho não se espireça na sociedade.

1 A dignidade no trabalho como direito

Em épocas remotas, o trabalho se remetia à escravidão, à pobreza e à falta de habilidades intelectuais. Na idade média, por exemplo, temos que a aristocracia mantinha seu grande poderio econômico às custas do trabalho intenso das classes menos abastadas. Na Revolução Industrial, a estratificação social e o trabalho

não eram mais vistos como uma escolha divina, passando a lhes atribuir um valor moral e social. Nesse panorama, surgiu uma nova forma de estratificação, distinguindo aqueles que tinham grandes posses, daqueles que apenas possuíam sua força de trabalho. Por meio dessa nova forma de divisão, apareceram as figuras de empregador e empregado.

Entretanto, mesmo em um cenário de revolução, as condições a que os trabalhadores eram submetidos eram degradantes. Os operários trabalhavam sob uma jornada que chegava até 16 (dezesesseis) horas diárias, em condições insalubres, devido à exposição ao pó de carvão advindo das máquinas.

Foi apenas na Constituição do México em 1918 que surgiram os primeiros direitos trabalhistas, como jornada de 8 (oito) horas diárias e salário mínimo. A Constituição de Weimar de 1919 também seguiu esse rito, tendo seus direitos trabalhistas em conformidade com as convenções da recém-criada Organização Internacional do Trabalho (OIT).

1.1 Contexto brasileiro

Apesar de a Constituição de 1934 conter alguns direitos, foi somente em 1943 que houve a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho. Destaca-se nessa linha de progressão temporal de mudanças que, a fim de atender demandas sociais, a legislação trabalhista passou por uma profunda reforma no ano de 2017.

A Reforma Trabalhista é apenas uma das medidas que procuraram um novo direcionamento econômico no país. É difícil mensurar a dimensão da interferência dessa reforma para a legislação traba-

lhista, porém, como toda medida de restrição (do modo mais geral possível), ela toca muitos pontos polêmicos.

Quem a defende, alega que a reforma atualizou o ramo trabalhista, passando a regulamentar assuntos advindos da evolução da sociedade não previstos em 1943, como o *home office* e o trabalho intermitente. Por outro lado, quem critica a reforma, afirma que essa pode facilitar a fraude nas negociações trabalhistas, haja vista que o maior poderio econômico do empregador dá ensejo a uma subordinação do empregado maior que a regulada.

Uma das pautas contraditórias abrangidas pela reforma diz respeito aos danos extrapatrimoniais advindos da relação de trabalho. Estes se configuram como, de acordo com o artigo 223-B da CLT: *Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação (BRASIL, 2017).*

2 Dos danos extrapatrimoniais

A honra, a moral, a dignidade e outros bens imateriais são invioláveis em um Estado democrático de Direito. Quando por algum ato ilícito ou abusivo os bens citados acima são feridos, deve haver uma reparação desse dano por parte daquele que os violou. Os danos extrapatrimoniais na seara trabalhista são,

[...] uma série de medidas que ultrapassam os limites do exercício regular de um direito e, que ofendem o princípio da dignidade da pessoa humana, vulnerando inclusive, os direitos da personalidade. É inconteste que, em tais casos, estejam corporificados a presença dos danos morais. (BARROS, 1997, p.167)

Em conformidade com o já citado artigo 223-B, o dano de natureza extrapatrimonial pode atingir tanto a pessoa física como a jurídica. No primeiro caso, os bens jurídicos tutelados são a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a saúde, o lazer e a integridade física (art. 223-C). Já se tratando de pessoa jurídica, os bens tutelados são a imagem, a marca, o nome, o sigilo empresarial e o segredo de correspondência (art. 223-D).

2.1 Danos extrapatrimoniais na seara trabalhista

Por mais que os aspectos da vida privada sejam inapreciáveis monetariamente, não deve a esfera judicial se escusar do entendimento em relação aos danos extrapatrimoniais. A máquina judiciária deve se movimentar, nesse sentido, buscando uma justa reparação à tais danos. Tomando como base essa necessidade de reparação, a reforma trabalhista de 2017 propôs, então, uma mudança radical (BASTOS; LEMOS, 2017), passando a regular essa reparação no âmbito do trabalho, algo que até então não era contemplado pela CLT.

Por serem atitudes variadas e decorrentes das mais diversas situações, abrangendo desde acidentes de trabalho até assédio moral, e estas gerarem consequências distintas para cada caso concreto, não é possível estabelecer um valor padrão para suprir os males causados por tal convivência em razão do emprego. De acordo com a CLT de 1943, a indenização a título de reparação seria analisada pelo juiz responsável pela causa, cabendo o instituto da revisão do valor indenizatório, quando a partir do exame do caso concreto, a importância arbitrada for exorbitante ou insignificante.

Desse modo, a incerteza concernente aos valores atribuídos aos danos desta natureza, uma vez que algumas indenizações eram consideradas irrisórias e outras exorbitantes, despertou na Reforma Trabalhista o interesse em regulamentar tal aspecto e estabelecer parâmetros para o aferimento do valor indenizatório referente aos danos de caráter extrapatrimonial. Entretanto, a forma como essa regulação se deu acabou por ensejar diversas controvérsias e, como vários outros entendimentos dessa reforma, também foi alvo de polêmicas.

3 Regulamentação dos danos de caráter extrapatrimonial pelo novo texto da reforma trabalhista

A Reforma Trabalhista alterou profundamente os entendimentos quanto à interpretação dos danos extrapatrimoniais, que até então se valiam das regras do Código Civil e dos entendimentos firmados pelos Tribunais quanto à competência para apreciar e julgar este tipo de dano, principalmente depois da EC 45/2004 e da Súmula nº 392 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que declarou a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações em que os herdeiros de empregado falecido em decorrência de acidente de trabalho pleiteiam indenização por danos morais e materiais.

A intenção legislativa foi, então, regulamentar a matéria no âmbito trabalhista, sem que o intérprete deva buscar as regras do direito comum, o que não impede que este o faça, de acordo com o art. 8º da CLT, nas hipóteses de necessidade de suplementação ou preenchimento referentes às lacunas da lei trabalhista (NAHAS; PEREIRA; MIZIARA, 2017, p. 197).

O novo texto da reforma estabelece, especialmente no art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho, parâmetros que devem ser considerados pelo operador do direito no momento de apreciação do pedido indenizatório. São estes, pois, a natureza do bem jurídico tutelado; a intensidade do sofrimento ou da humilhação; a possibilidade de superação física ou psicológica; os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; o grau de dolo ou culpa; a ocorrência de retratação espontânea; o esforço efetivo para minimizar a ofensa; o perdão, tácito ou expresso; a situação social e econômica das partes envolvidas e o grau de publicidade da ofensa.

No entanto, o que veio a despertar as mais severas críticas por parte da comunidade jurídica brasileira diz respeito a redação dada ao §1º do referido artigo. Este indica que, após a realização das devidas observações dos parâmetros acima mencionados, caso o pedido seja julgado procedente, a indenização a ser paga a cada um dos ofendidos deve ter por base o parâmetro salarial dos devidos trabalhadores, de modo que em ofensas de natureza leve, a indenização deverá ser fixada em até três vezes o valor do último salário contratual do ofendido. Em ofensas de natureza média, esta seria de até cinco vezes o último salário contratual deste, enquanto que aquelas consideradas graves corresponderiam a até vinte vezes o último salário contratual do ofendido. Por fim, em ofensas de natureza gravíssima, a indenização seria de até cinquenta vezes o último salário do referido empregado.

Tal parâmetro indenizatório foi alvo de forte repressão por parte da sociedade como um todo, vez que, segundo diversos enten-

dimentos, este fere diversos princípios constitucionais e ideais garantidos à sociedade em um Estado Democrático de Direito.

3.1 Princípios constitucionais da igualdade e isonomia

Insculpido no art. 5º da Constituição Federal Brasileira, o princípio da igualdade impõe a todos um tratamento igualitário perante a lei, sem favorecimentos ou privilégios. Esta é a chamada igualdade formal, posto que ao seu lado encontra-se a igualdade de cunho material. Esta, em diversos casos, com a finalidade de garantir a igualdade de condições no plano fático, põe como necessária uma espécie discriminação formal, legal ou positiva, que consiste em tratar os iguais igualmente e os desiguais desigualmente, na medida de suas desigualdades. Dessa forma, através do ideal isonômico, será possível a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana, traduzida na observância das desigualdades materiais, com a finalidade de promover a verdadeira igualdade de condições no plano fático (COUTO, 2015).

Além do mais, o Direito do Trabalho tem como princípio fundamental a proteção do trabalhador, uma vez que este representa a parte hipossuficiente da relação empregatícia. Assim, a Justiça do Trabalho encarrega-se de julgar e conciliar os dissídios surgidos, individual ou coletivamente, entre empregados e empregadores, bem como as diversas controvérsias surgidas no âmbito das relações de trabalho.

A Reforma Trabalhista, na redação dada pelo art. 223-G da CLT (BRASIL, 2017) fere, pois, os princípios constitucionais supracitados, uma vez que se utiliza do parâmetro salarial para estabelecer

os valores indenizatórios aos danos extrapatrimoniais sofridos pelo trabalhador. O tabelamento em questão, trazido pela reforma trabalhista, não acompanha a noção de equidade, que consiste na justiça do caso particular em busca do equilíbrio e da proporcionalidade (NADER, 2010, p. 114). No entanto, tal proporcionalidade não pode ser feita com base em um parâmetro salarial.

O princípio da isonomia ou igualdade no Direito do Trabalho não afirma que todos os homens são iguais no intelecto, na capacidade de trabalho ou na condição econômica, mas sim, transmite a igualdade de tratamento perante a lei, não podendo admitir que danos extrapatrimoniais sofridos por trabalhadores sejam aferidos com base em seu salário.

Em princípio, não se observa uma ilegalidade em levar em consideração a capacidade econômica das partes (ofendido e ofensor) ao mensurar eventual valor indenizatório a ser deferido em favor de quem sofreu danos extrapatrimoniais, algo que é, inclusive, observado pelo julgador quando da apreciação do pedido e da consequente tomada de decisão.

O absurdo reside, contudo, na limitação dos patamares indenizatórios, ou seja, no estabelecimento de parâmetros aritméticos de indenização em razão da remuneração do ofendido (ou ofensor, no caso do parágrafo 2º do artigo 223-G). Torna-se ainda mais inaceitável tal limitação quando se considera que o estabelecimento destes patamares pode ser absolutamente inexpressivo, dependendo do caso concreto. Fica, pois, cristalina a afronta ao princípio da isonomia quando imaginamos a não rara hipótese em que dois trabalhadores, empregados de uma mesma empresa, sofram o mesmo dano extrapatrimonial no correspondente ao mesmo ato ilícito. Aquele

que auferir maior renda, segundo os parâmetros estabelecidos, terá maior teto indenizatório do que aquele cuja remuneração seja menor.

3.2 Limitação ao poder judiciário

Ao restringir a análise de casos referentes aos danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho, a Reforma Trabalhista veio a representar uma grande limitação ao poder de decisão do juiz. Sem dúvidas, a reparação pecuniária do dano moral pauta-se na força criativa da doutrina e da jurisprudência, devendo o magistrado, diante do caso concreto, considerar, em linhas objetivas, todos os detalhes e aspectos, às vezes colocando-se no lugar do lesante e do lesado, para fazer a subsunção do caso concreto à norma legal, postando-se muitas vezes como se psicólogo fosse, para fixar a indenização que se afigure mais justa no caso concreto. (SANTOS, 2017).

O problema que se afigura e que terá de ser aferido pelo magistrado no caso concreto é, pois, o fato de não ser a dignidade humana algo mensurável e de preço definido, de modo que esta vem a possuir um valor inestimável em face da natureza insubstituível e única da personalidade humana, que nada tem a ver com as funções ou atribuições que cada um exerce no dia a dia, seja na vida profissional ou privada, daí a imponderabilidade de se usar idênticos parâmetros para todos os indivíduos e de mensurar um parâmetro salarial para estabelecer a reparação por um dano extrapatrimonial sofrido pelo trabalhador. O juiz, em outras palavras, coloca diversos fatores na mesma balança e, com o novo texto da Reforma, encontra-se profundamente limitado quanto a sua tomada de decisão.

Uma vez que a modificação na legislação trabalhista não trouxe consigo um rol enumerativo e muito menos taxativo das ofensas que poderiam ser enquadradas enquanto danos extrapatrimoniais, estas ficam a critério do juiz que, diante da observação de critérios e parâmetros já mencionados, considerará se estas possuem natureza leve, média, grave ou gravíssima. A reforma trouxe consigo, pois, uma generalização as indenizações aos danos de caráter extrapatrimonial, tendo em vista que estabelecendo parâmetros com base no último salário contratual do ofendido, não permite mais que o juiz fixe verdadeiramente a justa indenização ao caso concreto que se lhe apresente, mas apenas cumpra os limites impostos pelo novo texto da legislação trabalhista.

3.3 Ofensa ao instituto da indenização por dano extrapatrimonial

Além de representar um forte engessamento do valor indenizatório a ser pago ao trabalhador ofendido nos mais diversos casos, tal parâmetro estabelecido pela Reforma Trabalhista representa uma ofensa ao próprio instituto da reparação devida àquele que sofreu determinado dano de cunho extrapatrimonial.

Tal situação se dá porque, além de se encontrar o juiz limitado no exercício de sua função, a reparação não estaria tomando por base o dano em si, mas o salário contratual do trabalhador. Conforme citado anteriormente, segundo a nova legislação, as indenizações serão calculadas com base no último salário contratual do empregado, de modo que quanto maior a gravidade da ofensa, maior o número de salários a que o profissional terá direito, caso a ação trabalhista seja julgada procedente.

Estaria se fixando um valor de indenização em cima do salário da pessoa e não em cima do dano (BENHAME, 2017), quando esta deveria ser pelo dano em si, analisando os parâmetros mencionados no art. 223-G, a exemplo da intensidade do sofrimento e da humilhação, o grau de dolo ou culpa, a possibilidade de superação física ou psicológica, entre outras circunstâncias.

O procurador geral do trabalho, Fleury, critica fortemente tal redação trazida pela Reforma Trabalhista, afirmando que os trabalhadores são agora sub cidadãos, uma vez que sua indenização, vida e sofrimento se encontram limitados. No exemplo deste, se um empregado e seu chefe dentro da empresa se machuquem, por negligência desta, e venham a levar três pontos na cabeça, os pontos na cabeça do chefe valerão mais do que aqueles na cabeça do trabalhador, visto que esse ganha menos. Ainda em forte crítica a nova legislação, Fleury afirma que ao realizar um estudo no âmbito do direito comparado a fim de encontrar as origens, em suas palavras, desta bizarrice, não encontrou nada parecido, apenas uma legislação, a do Código de Hamurabi, o primeiro código da história da humanidade, datado de 1776 a.C, o que indica o caráter extremamente retrógrado proposto pela nova lei trabalhista.

3.4 A criação de uma hierarquia existencial e o desrespeito a dignidade da pessoa humana

A lei que levou a efeito a Reforma Trabalhista encontra-se viciada em vários dos seus dispositivos pela pecha da inconstitucionalidade (MAIOR, 2017). Contudo, o Brasil já possuiu legislação que restringia e estabelecia, abstratamente, parâmetros para os va-

lores de indenizações por danos morais, de modo que temos como grande exemplo desta época, a antiga Lei de Imprensa (Lei Federal nº 5.250/1967), que, em seus arts. 51 e 52, estabelecia o teto para as indenizações (BRASIL, 1967).

O STF, nos autos da ADPF 130/DF, Rel. Min. Ayres Brito, Tribunal Pleno, julgamento finalizado em 30/04/2009 (BRASIL, 2009), entendeu que a Lei de Imprensa, na íntegra, não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, por não ser compatível com o ideário democrático e republicano, a liberdade de expressão e de imprensa estabelecidas na Carta Magna. Depreende-se da leitura do acórdão que, uma das *ratio decidendi* que orientou a decisão da Corte, foi a vedação constitucional ao estabelecimento de indenização tarifada, nos moldes dos arts. 51 e 52 da Lei nº 5.250/1967. No mesmo sentido, dispõe a súmula 281 do STJ (BRASIL, 1916) que *a indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa* (SANTANA, 2017).

Questiona-se, ainda:

Ora, nem mesmo na seara do Direito Civil (lei geral), em que as partes da relação jurídica estão em situação de igualdade (vendedor e comprador ou contratos entre empresários, por exemplo), existe o estabelecimento de teto para indenização por dano moral, então, com muito mais razão, como que no Direito do Trabalho, marcado pelo fato da relação jurídica ser desequilibrada e o empregado estar, em regra, em desigualdade jurídica e econômica em relação ao empregador, detentor dos meios de produção, a lei limita o valor do dano extrapatrimonial ao salário contratual do empregado? (SANTANA, 2017)

Temos ainda que o estabelecimento do dano moral de maneira tarifada pode vir a ensejar resultados absurdos. O caso concreto

será completamente descartado, uma vez que, mesmo que tais multiplicadores de salários sejam resultado de uma interpretação sobre a gravidade da ofensa, se esta for gravíssima ensejará somente uma indenização equivalente a cinquenta salários, de modo que, se houver uma ofensa gravíssima, um trabalhador que ganhe quatrocentos reais por mês, mesmo que este perca todos os seus membros locomotores na relação de trabalho, a indenização estará limitada a vinte mil reais. É preciso entender que o caso concreto deve ser acima de tudo respeitado, sob pena de não proteger de maneira eficiente o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, tendo em vista que a vedação da proteção insuficiente é outro vetor interpretativo dos direitos fundamentais (GOMIERO, 2017).

Passa, pois, a ser plenamente possível que os envolvidos em um mesmo fato danoso recebam valores diferentes de indenização, mesmo tendo sofrido idênticos prejuízos, instituindo expressamente tratamentos diferenciados de acordo com a condição da pessoa naquela determinada situação. A distorção torna-se mais clara no exemplo no qual alguém que esteja passando em frente a um canteiro de obras, seja atingido por um objeto que se solta de uma grua, tendo ferimentos corporais graves (HONÓRIO; OLIVEIRA, 2017). Esta poderá receber uma indenização de maior valor do que um trabalhador do mesmo local que sofra a mesma lesão.

O que se percebe, então, é a recriação em nosso país de uma hierarquia existencial de seres humanos, fruto de fortes resquícios do nosso passado escravocrata, em que era comum existirem pessoas com status diferenciados, sendo a força de trabalho (escrava) a de menor importância na pirâmide social. Com a reforma, não apenas voltamos a uma época pré-CLT, mas também fincamos os pés em

séculos anteriores, em que um ser humano era legalmente menos digno do que outro (HONÓRIO; OLIVEIRA, 2017). Ao limitar a indenização por danos extrapatrimoniais, a Reforma Trabalhista não representa uma modernidade, e sim um retorno cruel ao passado, em que vigoravam leis permitindo que certas pessoas – justamente aquelas representantes da principal força de trabalho no país –, fossem tratadas sem qualquer respeito à dignidade, como seres humanos de menor valor. Algo inadmissível no contexto da Constituição da República de 1988.

3.5 Critério utilitarista do valor da vida

É possível observar, nos novos parâmetros utilizados para dimensionar o dano extrapatrimonial, a aplicação de um critério utilitarista, de modo que o valor da vida humana passa a ser aferido em uma análise de custo benefício. Na verdade, presencia-se não apenas uma tarifação da vida do trabalhador, mas de sua lesão e sofrimento, quando for este acometido por determinado dano de natureza extrapatrimonial.

Para as entidades de classe que integram a Frente Associativa da Magistratura e do Ministério Público (FRENTAS), a Reforma Trabalhista se tratou maior projeto de retirada de direitos trabalhistas já discutido no Congresso Nacional desde o advento da CLT, optando-se pela tarifação do valor da vida humana e passando em vários pontos pela evidente agressão à jurisprudência consolidada dos Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do Trabalho.

Uma juíza do trabalho, que atua no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região de São Paulo, ao destacar alguns pontos da Re-

forma Trabalhista considerados prejudiciais para o trabalhador, entre eles o novo parâmetro indenizatório para danos de cunho extrapatrimonial, questionou: *Ou seja, se houver morte, lesão, humilhação por culpa da empresa, a vida de quem ganha mais terá maior valor, e a de quem ganha menos, menor valor?* (HISS, 2017). O que se torna possível observar na nova legislação do trabalho é justamente tal situação, vez que se encontra pessoas recebendo tratamento diferenciado. Volta-se a um passado escravocrata, em que escravos e escravagistas não possuíam, aos olhos da lei, o mesmo valor. E, a partir da Reforma Trabalhista, observa-se que empregados potencialmente passam a valer menos do que sujeitos de direito civil, empresários ou consumidores.

4 Reflexos da Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017

O Presidente da República Michel Temer assinou, no dia 14 de novembro de 2017, a medida provisória de número 808 (BRASIL, 2017), que volta a alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), já modificada em mais de 100 (cem) pontos pela reforma trabalhista aprovada neste ano no Congresso. Na reforma aprovada pelo Congresso, os pagamentos por dano extrapatrimonial aos trabalhadores atendiam a um parâmetro bastante criticado por grande parte da comunidade jurídica, de modo que, em simples palavras, quanto maior o salário, maior seria a indenização a ser recebida pelo trabalhador, tendo como valor máximo, em caso de ofensas de natureza gravíssima, aquele correspondente a 50 (cinquenta) vezes o salário da vítima.

A Medida Provisória em questão modifica tal critério para 50 (cinquenta) vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, que atualmente corresponde ao valor de R\$5.531,31 (cinco mil, quinhentos e trinta e um reais e trinta e um centavos).

Neste sentido, embora uma Medida Provisória (MP) se refira a um instrumento com força de lei, adotado pelo presidente da República, em casos de relevância e urgência, produzindo efeitos imediatos, esta depende da aprovação do Congresso Nacional para que se transforme, definitivamente, em lei. É bem verdade, pois, que como o próprio nome aduz, esta tem caráter provisório e não resolve definitivamente os problemas trazidos pela Reforma Trabalhista nos mais diversos pontos. A parametrização da vida, lesão e sofrimento do trabalhador ainda continua sendo baseadas em preceitos economicamente limitadores, de modo que a MP alterou apenas o valor que se terá por base para o cálculo do dano extrapatrimonial. A Reforma Trabalhista em diversos pontos se mostra prejudicial ao trabalhador, quando este constitui o alvo de proteção jurídica do Direito do Trabalho. Tal situação nos mostra que a luta pelos direitos dos trabalhadores afetados pela Reforma Trabalhista está, pois, longe de ver o seu fim.

Conclusão

O trabalho dignifica o homem (WEBER, 2004, p.120). Mesmo estando o autor influenciado por um contexto histórico que se distancia do vivenciado hodiernamente, interpreta-se tal pensamento como uma profunda interligação entre homem e dignidade, os quais

são interdependentes. Trazendo à baila o tema estudado, torna-se difícil relacionar trabalho e dignidade frente a situações como as descritas pelo artigo 223 da CLT.

Outrossim, em conformidade com a análise realizada ao longo do presente trabalho, extrai-se o quão prejudicial aos trabalhadores se mostra o dispositivo de reforma estudado, visto que fere profundamente os princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia, tão duramente conquistados pelas gerações anteriores. Devendo, portanto, tal tema ser melhor analisado pelos poderes em exercício, a fim de evitar a diminuição dos direitos conferidos ao homem em um Estado Democrático de Direito.

Diante de tal análise, a medida provisória de nº 808 de 14 de novembro de 2017 enfrentou a polêmica levantada pelos dispositivos tratados ao longo do presente artigo, ao alterar os critérios para auferir o valor da indenização para 50 (cinquenta) vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, que atualmente corresponde ao valor de R\$5.531,31 (cinco mil, quinhentos e trinta e um reais e trinta e um centavos).

Contudo, por ser uma medida que apenas remedia a situação polêmica que surgiu com a reforma trabalhista, faz-se necessária uma decisão permanente acerca de tais dispositivos deturpadores de princípios constitucionais, visto que os primeiros medem o valor da vida e da integridade física com alarmante utilitarismo. Assim, apenas com a retirada do artigo tratado no presente trabalho é que teremos a garantia da igualdade, da isonomia e da humanidade dos trabalhadores.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTR, 1997.

BASTOS, Marcelo Baltar; LEMOS, Miriam Carla. *A reforma trabalhista e o dano extrapatrimonial*. Disponível em: <<http://domtotal.com/noticia/1157271/2017/05/a-reforma-trabalhista-e-o-dano-extrapatrimonial/>>. Acesso em: 17 nov. 2017.

BENHAME, Maria Lúcia. *Reforma trabalhista: indenização por dano moral será limitada e baseada no salário da vítima*. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/07/reforma-trabalhista-indenizacao-por-dano-moral-sera-limitada-e-baseada-no-salario-da-vitima.html>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

BRASIL. Constituição (1998). *Constituição*: República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. Decreto n. 5 548, de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943.

BRASIL. Lei nº 5.250, de 9 de fevereiro de 1967. Regula a liberdade de manifestação do pensamento e de informação. *Diário Oficial da União*. Brasília, 10 de fevereiro de 1967.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*. Brasília, 13 de julho de 2017.

BRASIL. *Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017*. Portal da Legislação: Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 18 nov. 2017.

BRASIL. *Supremo Tribunal Federal*. Arguição por Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF nº 130.

BRASIL. *Supremo Tribunal de Justiça*. *Súmula nº 281*. A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa. In: https://ww2.stj.jus.br/docs_internet/revista/electronica/stj-revista-sumulas-2011_21_capSumula281.pdf. Brasília: Conteúdo Jurídico, 1916.

COUTO, Rafael. *Do princípio da isonomia e da igualdade*. Disponível em: <<https://rafaghovatto.jusbrasil.com.br/artigos/325917477/do-principio-da-isonomia-e-da-igualdade>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

GOMIERO, Paulo Henrique. *Regime de dano moral da reforma trabalhista não traz segurança jurídica*. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jul-26/opinia0-regime-dano-moral-reforma-trabalhista-nao-traz-seguranca>>. Acesso em: 19 nov. 2017.

HISS, Tamara. *Juíza do trabalho destacou oito pontos polêmicos da reforma trabalhista*. Disponível em: <http://www.huffpost-brasil.com/2017/04/28/uma-juiza-do-trabalho-destacou-8-pontos-polemicos-da-reforma-tra_a_22060117/>. Acesso em: 18 nov. 2017.

HONÓRIO, Cláudia; OLIVEIRA, Fabrício Gonçalves de. *Retrocesso sem precedentes: a reforma trabalhista e os danos extrapatrimoniais*. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/08/14/retrocesso-sem-precedentes-reforma-trabalhista-e-os-danos-extrapatrimoniais/>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Impactos do golpe trabalhista (a Lei n. 13.467/17)*. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/impactos-do-golpe-trabalhista-a-lei-n-1346717>>. Acesso em: 19 nov. 2017.

NADER, Paulo. *Introdução ao estudo do direito*. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

NAHAS, Thereza; PEREIRA, Leone; MIZIARA, Rafael. *CLT comparada urgente*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SANTANA, Danilo Rodrigues. *Inconstitucionalidade da indenização tarifada de dano moral prevista na Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): análise à luz da Constituição e da jurisprudência*. Disponível em: <<https://danilorodrigues.jusbrasil.com.br/artigos/496915428/inconstitucionalidade-da-indenizacao-tarifada-de-dano-moral-prevista-na-lei-13467-2017-reforma-trabalhista-analise-a-luz-da-constituicao-e-da-jurisprudencia>>. Acesso em: 19 nov. 2017.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O Dano extrapatrimonial na lei 13.467/2017, da reforma trabalhista*. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/08/22/o-dano-extrapatrimonial-na-lei-13-4672017-da-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 17 nov. 2017.

WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Companhia das letras, 2004.