



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMIÁRIDO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS**

SAMUEL LIBANIO CASTRO DE OLIVEIRA

**LIMITAÇÃO DO *QUANTUM* INDENIZATÓRIO DECORRENTE DE DANO
EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO TRABALHISTA APÓS A LEI Nº 13.467/17**

**MOSSORÓ/RN
2018**

SAMUEL LIBANIO CASTRO DE OLIVEIRA

**LIMITAÇÃO DO *QUANTUM* INDENIZATÓRIO DECORRENTE DE DANO
EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO TRABALHISTA APÓS A LEI Nº 13.467/17**

Artigo apresentado ao Centro de Ciências Sociais e Humanas como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, no curso de Direito da UFERSA.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Eddla Karina Gomes Pereira.

MOSSORÓ/RN
2018

SAMUEL LIBANIO CASTRO DE OLIVEIRA

**LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO DECORRENTE DE DANO
EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO TRABALHISTA APÓS
A LEI Nº 13.467/17**

Artigo apresentado ao Centro de Ciências Sociais e Humanas como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, no curso de Direito da UFERSA.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Eddla Karina Gomes Pereira.

APROVADO EM: 06 / 04 / 18

BANCA EXAMINADORA

Eddla Karina Gomes Pereira

Profa. Dra. Eddla Karina Gomes Pereira (UFERSA)
Presidente

Lizziane Souza Queiroz Franco de Oliveira

Profa. Ms. Lizziane Souza Queiroz Franco de Oliveira (UFERSA)

Primeiro Membro

Albenes Bezerra Júnior

Prof. Ms. José Albenes Bezerra Júnior (UFERSA)

Segundo Membro

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades.

À Professora Dra. Eddla Karina Gomes Pereira, pela orientação e confiança, além do grande desprendimento em ajudar.

À UFERSA, pelo ambiente criativo e amigável que proporciona.

Aos amigos, pelo incentivo a minha formação e crescimento profissional e pessoal.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, responsável pelo meu destino, meu guia, socorro presente nas horas de angústia.

Ao meu Pai Giancarlo, minha Mãe Jovenilde e a minha irmã Samila.

Ao Curso de Direito da UFERSA e às pessoas com quem convivi nesses espaços ao longo desses anos, pelos melhores momentos da minha formação acadêmica.

EPÍGRAFE

Que todos os nossos esforços estejam sempre focados no desafio à impossibilidade. Todas as grandes conquistas humanas vieram daquilo que parecia impossível (Charles Chaplin).

LIMITAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO DECORRENTE DE DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO TRABALHISTA APÓS A LEI Nº 13.467/17

Resumo

Na intenção de proteger os direitos imateriais dos indivíduos, a Constituição Federal reconhece o grande valor dos bens extrapatrimoniais, permitindo a sua proteção na seara trabalhista. Tal instituto é gênero, englobando os danos moral, estético e o existencial. A quantificação das indenizações decorrentes de danos desta natureza era arbitrada de acordo com o entendimento dos magistrados frente ao caso concreto, ou seja, de acordo com a gravidade do dano e a dimensão dos prejuízos sofridos. A Lei 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe uma série de modificações à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Entre elas, a que provocou mais polêmicas na doutrina e jurisprudência é a estipulação de um teto dos valores indenizatórios para danos extrapatrimoniais, sendo posteriormente revisado pela Medida Provisória (MP) 808/17. O Supremo Tribunal Federal ao declarar inconstitucional a antiga lei de imprensa, criou jurisprudência no sentido de não ser possível tal limitação. Nesse sentido, busca-se analisar a constitucionalidade da imposição legal de um teto para as condenações por danos extrapatrimoniais de origem laboral. Quanto ao aspecto metodológico, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, realizada a partir de dados qualitativos, que analisará o objeto de estudo a partir do método comparativo, avaliando as alterações trazidas pela Lei 13.467/17. Em sede de conclusão, entende-se que a reforma trabalhista neste ponto, mesmo após a revisão feita pela MP 808/17, possui evidente vício de inconstitucionalidade, pois não cabe ao legislativo criar limites à atuação do judiciário na aplicação de penalidades de danos extrapatrimoniais.

Palavras-chave: Reforma trabalhista; Dano extrapatrimonial; limitação legal; Constitucionalidade.

LIMITATION OF THE INDEMNIFYING QUANTUM ARISING FROM EXTRAPATRIMONIAL DAMAGE IN LABOR LAW AFTER LAW No. 13.467 / 17

Abstract

In the intention of protect the individuals immaterial rights, the Federal Constitution recognizes the great value of immaterial goods, closing the doubts as to their applicability in the labor court. Such an institute is gender, encompassing moral, aesthetic and existential damages. The quantification of damages resulting from damages of this nature was arbitrated according to the magistrate's understanding of the specific case, that is, according to the severity of the damage and the extent of the damages suffered. Law 13.467/17, known as Labor Reform, brought a series of modifications to the Consolidation of Labor Laws (CLT). Among them, the one that provoked more controversies in the doctrine and jurisprudence is the stipulation of a ceiling of the indemnifying values for off-balance damages, being later revised by Provisional Measure 808/17. The Federal Supreme Court, in declaring the old press law unconstitutional, created jurisprudence in the sense that such a limitation is not possible. In this sense, seeks out to analyze the constitutionality of the legal imposition of a ceiling for convictions for off-balance-sheet damages of work origin. As for the methodological aspect, it is a bibliographical research, based on qualitative data, that will analyze the object of study from the comparative method, evaluating the changes brought by Law 13.467/17. In conclusion, it is understood that the labor reform on this point, even after the revision made by MP 808/17, has a clear defect of unconstitutionality, since it is not for the legislature to create limits to the judiciary's performance in the application of penalties of immaterial goods damages.

Key-words: Labor reform; Non patrimonial damage; Legal limitation; Constitutionality

1. INTRODUÇÃO

O ordenamento jurídico pátrio atualmente provê proteção aos chamados bens imateriais da pessoa, sendo evidenciado logo no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988 ser a dignidade da humana, que abarca os direitos da personalidade, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito.

O dano divide-se em patrimonial e extrapatrimonial. Este último por sua vez pode ser subdividido em dano moral, estético e existencial, sendo objeto deste estudo a ameaça ou lesão destas violações no âmbito do direito do trabalho.

Os danos extrapatrimoniais buscam dar proteção à honra, à dignidade, à intimidade, à privacidade etc., e devido à magnitude deste patrimônio imaterial humano, estes bens jurídicos obtêm proteção constitucional e, como decorrência, a jurisprudência nacional reconhece a possibilidade jurídica de indenização por dano extrapatrimonial.

O tema é de grande relevância na seara trabalhista, em que as relações são naturalmente desiguais entre os empregados, hipossuficientes, e os empregadores, detentores do poder econômico. Porém, é certo que o dano moral trabalhista se estabelece em uma via de mão dupla: a responsabilidade pelo dano pode ser originada pelo empregador como, também, pelo empregado, sendo a primeira hipótese substancialmente mais recorrente.

Nesse sentido, os contratos de trabalho, sendo um ato jurídico de conteúdo complexo que gera uma larga gama de direitos e obrigações para ambas as partes, devem fixar critérios referentes à proteção de direitos extrapatrimoniais, prevendo, em caso de agressão a esses direitos, à rescisão contratual, a qual pode ser cumulada com uma indenização.

Dessa forma, este trabalho visa analisar as principais consequências dos danos extrapatrimoniais no âmbito do direito do trabalho, após a reforma trabalhista (Lei 13.467/17) e a Medida Provisória (MP) 808/2017.

A reforma trabalhista, instituída pela Lei 13.467/17, aprovada em 13/07/2017 e vigente em 11/11/2017, traz mudanças profundas em 115 artigos da Consolidação das leis do trabalho (CLT), as quais afetam a vida de milhões de trabalhadores e empregadores, tratando de pontos de grande repercussão social. Uma das mudanças implementadas é a que trata da estipulação de um teto para as condenações por dano de natureza extrapatrimonial decorrente de relação de emprego. Antes da reforma, a CLT não elencava critérios objetivos para a formulação de indenizações de danos dessa ordem, cabendo ao julgador utilizar-se da Constituição Federal (art. 5º, V e X, art. 7º, IV e XXVIII, CF/88), e do Código Civil (artigos 186, 927 e 944) para fixar, subjetivamente, os valores pecuniários a serem auferidos pela

vítima do dano, seja o empregador ou o empregado.

O art. 223-G, incluído na CLT, estabelece um critério objetivo para a indenização, através de um tabelamento, a princípio baseado no salário do empregado, e após a MP 808/2017, com base no teto do Regime Geral da Previdência Social. O novo artigo limita a interpretação do juiz em sua análise do caso concreto, pois este passa a ter como base seus incisos, ou seja, a margem de averiguação de outros requisitos pelo juiz, tal como a capacidade econômica do ofensor, está limitada por imposição legal. Assim, a situação concreta deverá ser encaixada em um dos parâmetros disciplinados pelo art. 223-G, §1º da CLT.

A nova regra trabalhista, no também recém-criado art. 223-A da CLT, indica ainda que apenas os dispositivos desse título servem como parâmetros para definição do dano extrapatrimonial na justiça do trabalho. Excluiu-se assim, a aplicação do Código Civil e a e demais legislações ordinárias, pois não se trata mais de matéria omissa na CLT. Ademais, a reforma trabalhista vedou, inclusive, que o TST sumule entendimento não correspondente em texto de lei.

Nos termos trazidos pela nova norma, pode ocorrer a situação de empregados acometidos do mesmo dano, ter respostas jurisdicionais distintas, recebendo valores indenizatórios desproporcionais, atentando contra os princípios da razoabilidade. Com isso, verifica-se que a justiça trabalhista, de inegável cunho social, passa a ser o único ramo do direito a possuir um teto para indenizações de danos extrapatrimoniais, no âmbito do judiciário brasileiro.

Este artigo foi desenvolvido a partir de uma metodologia bibliográfica, adotando-se o método de procedimento comparativo. Assim, serão colhidos dados doutrinários e jurisprudenciais acerca do tema, bem como será realizado uma análise comparativa da legislação vigente no Brasil sobre dos danos extrapatrimoniais antes e após a reforma trabalhista decorrente da edição da lei 13.467/17.

Neste sentido, para analisar os reflexos da referida reforma trabalhista em relação aos danos extrapatrimoniais decorrentes de relação de emprego, o presente trabalho iniciará abordando aspectos conceituais do dano, sua caracterização na área trabalhista, bem como sua mensuração e, finalmente, será realizada uma análise da constitucionalidade das novas normas.

2. CONCEITO DE DANO E DE DANO EXTRAPATRIMONIAL

O dano pode ser definido como um prejuízo resultante de uma ação ou omissão contrária às normas legais vigentes, englobando tanto a esfera patrimonial, de conteúdo econômico e tutela de bens materialmente auferíveis e fungíveis, quanto a extrapatrimonial, que envolve bens imateriais, de difícil valoração pecuniária.

Os danos materiais, de acordo com o Código Civil, geram prejuízos ao indivíduo em duas dimensões: aquilo que efetivamente se perdeu (dano emergente: despesas efetivadas, por exemplo) e aquilo que razoavelmente se deixou ganhar (lucro cessante: por exemplo, redução ou perda da capacidade laborativa).¹

Além dos danos patrimoniais, o direito pátrio tutela os danos que afetam os indivíduos subjetivamente, ou seja, que afetam seu psicológico. Clayton Reis² acertadamente mostra que não existe dano material sem um subsequente dano imaterial, pois

Todo dano possui um resultado psicológico, ou seja, sempre haverá de repercutir na intimidade das pessoas, na medida em que fere princípios valorativos das vítimas, proporcionando-lhes mal-estar, desgostos, aflições, preocupações de toda ordem, de forma a interromper o equilíbrio psíquico e social do ser humano. O resultado imediato é o dano extrapatrimonial, suscetível de gerar obrigação de indenizar, em face da violação aos direitos da personalidade ou da dignidade inerentes à pessoa.

A possibilidade de indenização em dano extrapatrimonial ganhou força após a Constituição de 1988, caracterizando-se como a ofensa ou violação dos bens de ordem moral de uma pessoa, ou seja, os que se referem à sua liberdade, à honra, à saúde (mental ou física), à imagem. Cabe destacar que dano extrapatrimonial é o gênero, tendo como espécies o dano moral, o dano estético e o dano existencial.

Para Vólia Bomfim³ dano moral:

É o resultado de uma ação, omissão ou decorrente de uma atividade de risco que causa lesão ou magoa bens ou direitos da pessoa, ligados à esfera jurídica do sujeito de direito (pessoa física, pessoa jurídica, coletividade etc.). É o que atinge o patrimônio ideal da pessoa ou do sujeito de direito.

Percebe-se que a autora inclui além das pessoas naturais a pessoa jurídica como possível vítima do dano extrapatrimonial. Porém, com a devida venia, deve-se analisar com

¹ Art. 1.059, CCB/1916; art. 402, CCB/2002.

² REIS, Clayton. **A quantificação dos danos morais em face dos direitos da personalidade**. In: Seminário Sobre Direitos da Personalidade, Escola Judicial do TRT - 9.a Região. Curitiba, 15/04/2011.

³ BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 13. ° ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017, p. 914.

ressalvas a expressão “atividade de risco” trazida pela referida autora, pois o dano pode decorrer de qualquer atividade, seja ela de risco ou não.

Maria Helena Diniz⁴ segue na mesma esteira de pensamento ao também considerar viável estender a noção de dano moral também à pessoa jurídica. A referida autora conceitua o dano moral como “a ofensa de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica provocada pelo fato lesivo”. Esse conceito, no entanto, é rejeitado por parte da doutrina por entender que não se justifica a apropriação de bens e valores inerentes ao ser humano por organizações econômicas, já que elas já desfrutam de proteções jurídicas específicas.

Adotando uma forma negativa para denominar o dano moral, Pontes de Miranda⁵ preconiza que dano patrimonial é aquele que atinge o patrimônio do ofendido e dano não patrimonial é o que, só atingindo o devedor como ser humano, não lhe atinge o patrimônio.

Conforme ensina Clayton Reis⁶, “o dano moral se configura quando há ofensa direta aos direitos da personalidade, seja no tocante à integridade física, moral ou intelectual; é aquele que afeta alguém em seus sentimentos, em sua honra, em sua consideração social ou laborativa.”. Para o autor, a indenização é cabível quando da confirmação de três pressupostos: o ato ilícito, o dano e o nexo de causalidade.

A segunda espécie possível de dano extrapatrimonial é o estético. Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira⁷, este dano configura-se no caso de a lesão comprometer a harmonia física da vítima.

A jurisprudência pátria pacificou o entendimento (Súmula 387, do STJ) sobre a possibilidade de cumulação de indenizações por dano moral e dano estético, ainda que a lesão acidentária tenha sido a mesma. O fundamental é que as perdas a serem ressarcidas tenham sido, de fato, diferentes (perda moral e, além dessa, perda estética). Oliveira⁸ afirma que a doutrina e a jurisprudência, inclusive do STJ, vem evoluído no sentido de entender ser possível a cumulação de dano moral e estético, “quando esses danos forem passíveis de apuração em separado, com causas inconfundíveis”.

Sobre a cumulatividade de danos moral e estético, destaca-se o seguinte julgado:

Os valores de indenização, fixados em R\$ 15.000,00 para os danos estéticos, e em

⁴ DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. V. 2. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 5.

⁵ MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**. 1959. Tomo XXVI. p. 30.

⁶ REIS, Clayton. **A quantificação dos danos morais em face dos direitos da personalidade**. In: Seminário Sobre Direitos da Personalidade, Escola Judicial do TRT - 9.a Região. Curitiba, 15/04/2011.

⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 267-68.

⁸ OLIVEIRA, S. G. de. Ibid., p. 268-71.

R\$ 35.000,00 para os danos morais, não são exorbitantes nem desproporcionais aos danos sofridos pela parte agravada, decorrentes de acidente de trânsito. Ressalte-se que o acidente causou uma cicatriz cirúrgica de aproximadamente 40 cm, em face lateral da raiz da coxa direita do autor, dor física resultante das lesões e do procedimento cirúrgico e susto pela gravidade do acidente”. (AgInt no AREsp 979.520/SP, Rel. Ministro RAUL ARAÚJO, QUARTA TURMA, julgado em 22/08/2017, DJe 13/09/2017)

Sobre o dano estético, Maria Helena Diniz⁹ o define como "toda alteração morfológica do indivíduo, que, além do aleijão, abrange as deformidades ou deformações, marcas e defeitos, ainda que mínimos, e que impliquem sob qualquer aspecto um afeiamento da vítima”. Seria, dessa forma, as consequências físicas visíveis resultantes de acidentes, que geram constrangimento ao indivíduo, deixando com a sensação de inferioridade perante os demais da sociedade.

Godinho¹⁰ ao abordar sobre a quantia indenizatória por dano estético entende que o *quantum* deveria resultar de um juízo de equidade. Complementa ainda que:

É bem verdade que o antigo Código Civil buscava estabelecer certa objetivação nesse cálculo, fixando sua correspondência ao mesmo montante instituído como reparação por danos materiais (o art. 1.538, § 1º, do CCB/1916, dispunha que a soma fixada a título de danos materiais seria “duplicada, se do ferimento resultar aleijão ou deformidade”).

Porém, o referido autor sinaliza que tal dispositivo não possui regra equivalente no CCB/2002, já que a limitação do *quantum* indenizatório é rejeitada pela ordem constitucional.

Tal dano já é bastante reconhecido pelos tribunais brasileiros, possuindo como base jurisprudencial a já mencionada Súmula 387 do STJ, a qual expõe ser “lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral.” Assim, o dano estético não deve ser confundido com o dano moral, sendo dois institutos diferentes e independentes, pois o primeiro afeta o indivíduo fisicamente, sendo visível perante os demais com quem convive, já o segundo, atinge o seu psicológico.

Nesse sentido, destacamos os seguintes julgados:

RECURSO ORDINÁRIO. DANO ESTÉTICO E MORAL. PEDIDOS CUMULADOS. LESÃO GERADA POR ACIDENTE DO TRABALHO. Embora o dano estético seja uma especialização do dano moral, é possível a cumulação de pedidos de indenização quando possuem causas diferentes. O dano estético (art. 949 do Código Civil) decorre da anomalia permanente de qualquer parte do corpo gerada por acidente de trabalho. A cicatriz gerada pelo acidente causa um evidente dano estético, eis que representa um abalo na harmonia física da

⁹ DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1995, p. 61/62

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p 707.

vítima. Do mesmo fato também surge o dano moral, causado pela dor psicológica, constrangimento e dor física consequentes da deformidade no corpo do empregado. (TRT-2 - RO: 00013091320125020242 SP 00013091320125020242 A28, Relator: RICARDO APOSTÓLICO SILVA, Data de Julgamento: 07/04/2015, 6ª TURMA, Data de Publicação: 13/04/2015).

ACIDENTE DE TRABALHO. DANO MORAL E DANO ESTÉTICO. O acidente de trabalho que resulta em deformação morfológica permanente produz tanto o dano moral quanto o estético, que podem ser cumulados e calculados separadamente, pois têm causas distintas e inconfundíveis. (TRT-2 - RO: 92200642102004 SP 00092-2006-421-02-00-4, Relator: MARCELO FREIRE GONÇALVES, Data de Julgamento: 19/11/2009, 12ª TURMA, Data de Publicação: 18/12/2009).

Finalmente, o dano existencial se configura quando há uma lesão ao conjunto de relações humanas que não favorecem uma adequada e satisfatória convivência no seio familiar e social (vida de relações) ou quando há ofensa a projetos de vida da vítima. A respeito do dano existencial Godinho¹¹ o define como a

lesão ao tempo razoável e proporcional de disponibilidade pessoal, familiar e social inerente a toda pessoa humana, inclusive o empregado, resultante da exacerbada e ilegal duração do trabalho no contrato empregatício, em limites gravemente acima dos permitidos pela ordem jurídica, praticada de maneira repetida, contínua e por longo período.

Soares¹² ao diferenciar o dano existencial do dano moral, mostra que o primeiro “não se restringe a uma amargura, a uma aflição, caracterizando-se pela renúncia a uma atividade concreta. Enquanto que o segundo afeta negativamente o ânimo da pessoa, estando relacionado ao sentimento, ou seja, é um sentir”.

Nesse sentido, segundo a jurisprudência, o desrespeito aos limites legais gera dano existencial.

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRA EXCEDENTE DO LIMITE LEGAL DE TOLERÂNCIA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. O dano existencial é uma espécie de dano imaterial, mediante o qual, no caso das relações de trabalho, o trabalhador sofre danos/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo tomador do trabalho. Havendo a prestação habitual de trabalho em jornadas extras excedentes do limite legal relativo à quantidade de horas extras, resta configurado dano à existência, dada a violação de direitos fundamentais do trabalho que traduzem decisão jurídico-objetiva de valor de nossa Constituição. Do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, do qual constitui projeção o direito ao desenvolvimento profissional, situação que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais também pelos empregadores (eficácia horizontal dos direitos

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p 744.

¹² SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade Civil por Dano Existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

fundamentais). Recurso provido. (TRT-4 - RO: 11379320105040013 RS 0001137-93.2010.5.04.0013, Relator: JOSÉ FELIPE LEDUR, Data de Julgamento: 16/05/2012, 13ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)

Para fins de se quantificar a indenização para essa espécie de dano, Ledur¹³ aduz que “Para surtir um efeito pedagógico e econômico, o valor fixado deve representar um acréscimo considerável nas despesas da empresa, desestimulando a reincidência, mas que preserve a sua saúde econômica”. Para isso, deve-se levar em consideração a capacidade econômica do ofensor e os danos sofridos pela vítima, cabendo ao magistrado a aferição do valor através das provas juntadas ao processo.

Percebe-se que dano à existência do trabalhador, uma vez caracterizado, gera grandes ofensas ao mesmo e aos que com ele convivem, sendo plenamente aceitável pelo nosso atual ordenamento jurídico a sua indenização.

2.1. Dano extrapatrimonial na legislação brasileira e competência da justiça do trabalho

Antes da atual Constituição Federal, inexistiam regramentos sobre a possibilidade de indenização de danos extrapatrimoniais, prevalecendo o entendimento da sua irreparabilidade se não existisse uma legislação específica que tratasse do tema, como era o caso, por exemplo, da antiga Lei de Imprensa e pelo Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei n. 4.117/62).

A Carta Magna vigente extinguiu as possíveis dúvidas sobre a possibilidade de indenização dos danos morais, na medida em que estabeleceu expressamente em seu art. 5º, V que além da indenização pelos danos materiais, é cabível também a reparação pelas ofensas à moral e a imagem. Como mostra Maurício Godinho Delgado,

O Texto Máximo de 1988 firma a direção principal para a aferição do dano moral, estético ou à imagem e para a fixação do montante da indenização. Estabelece seu art. 5º, V, que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem” (grifos acrescidos). Já o art. 5º, X, determina que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”¹⁴

O texto maior assegura, dessa forma, a todo indivíduo a possibilidade de se ver reparado por um dano sofrido um dano moral por ele sofrido, pois toda pessoa, ao longo de sua vida, constrói, além de um patrimônio material, um patrimônio moral, existencial e

¹³ Rio Grande do Sul, TRT, RO 105-14.2011.5.04.0241. Relator Des. José Felipe Ledur, 1ª Turma, Diário eletrônico da Justiça do Trabalho, Porto Alegre, 3 jun. 2011.

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p 713.

estético, os quais merecem tutela jurisdicional. Fontoura¹⁵, ao falar sobre patrimônio moral, indica que:

O patrimônio moral não é quantificado economicamente como patrimônio em sentido técnico, mas como patrimônio psíquico, como o sentimento característico do ser humano. O patrimônio moral não é necessariamente atingido por perda pecuniária, mas abrange toda a integridade da pessoa, lesando seus sentimentos. Não é mero dissabor ou contrariedade aos sentimentos do homem que atingirão seu patrimônio moral, mas o que lesione sua dignidade, sua integridade como ser humano.

Posteriormente, o Código Civil de 2002 determinou em seu artigo 186 que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Complementando a ideia, o artigo 927 e seguintes, dispõe que “Aquele que, por ato ilícito causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”, caracterizando o elemento “dano” central para reparação.

Para Delgado, é evidente que o patrimônio moral da pessoa humana não se circunscreve ao rol mencionado no inciso X, do art. 5º da Constituição (intimidade, vida privada, honra e imagem). Outros bens e valores inerentes ao ser humano integram esse patrimônio moral, cujo desrespeito enseja a proporcional reparação (art. 5º, V, CF/88)¹⁶.

A CLT, antes da Emenda Constitucional 45/04, limitou as indenizações devidas no âmbito do Direito do Trabalho em seus artigos 373-A e 483, porém, não tinha ainda previsão acerca do dano moral, citando apenas em seu art. 8º, na antiga redação do parágrafo único, que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Desse modo, na ausência de previsão na CLT, poder-se-ia recorrer ao direito comum, ou seja, ao direito civil, penal, entre outros, como prevê o próprio art. 15 do novo CPC, pelo qual, na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente, evitando, com isso, possíveis lacunas legislativas.

Antes da referida Emenda, havia também divergência doutrinária acerca do ramo judiciário competente para julgar as ações de danos extrapatrimoniais e a jurisprudência negava a compensação pecuniária do Dano Moral, exceto nos casos em que viesse a ocorrer repercussão patrimonial.

¹⁵ FONTOURA, Mariella Therezinha de Athayde Cunha da. **O dano moral nas relações de trabalho**. 2011. p 16.

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p 704.

Nas palavras de Jorge Pinheiro Castelo,

O direito civil e a Justiça Comum não têm condições de apreciar o dano moral trabalhista, visto que inadequados a dar conta e compreender a estrutura da relação jurídica trabalhista, bem como um dano moral que é agravado pelo estado de subordinação de uma das partes, já que estruturados na concepção da igualdade das partes na relação jurídica. O dano moral trabalhista tem como característica uma situação que o distingue absolutamente do dano moral civil, e que inclusive o agrava, qual seja, uma das partes encontra-se em estado de subordinação. Só o direito do trabalho e a Justiça do Trabalho se mostram adequados a dar conta e compreender as razões específicas da tutela do direito moral atribuídas ao trabalhador subordinado.¹⁷

Contudo, após a redação da Emenda Constitucional 45/2004, houve uma sensível ampliação da competência da justiça do trabalho para julgar litígios oriundos da relação de trabalho e não apenas aqueles decorrentes das relações de emprego regidas pela CLT. Assim, a competência da justiça do trabalho engloba a indenização por dano moral e patrimonial resultantes da relação de trabalho, passando o art. 114, VI da CF a prever competir à Justiça do Trabalho processar e julgar demandas dessa natureza.

Rodolfo Pamplona Filho¹⁸, também avaliando os constantes casos de danos extrapatrimoniais na área trabalhista, defende que “as relações sociais, normalmente já conflituosas quando as partes estão em pé de igualdade, tendem a se tornarem mais tensas quando o próprio Direito reconhece a desigualdade fática entre os contratantes, como é o caso do vínculo trabalhista”.

O TST, através da Súmula nº 392, respeitando o entendimento do Supremo Tribunal Federal acerca da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material decorrentes de acidente de trabalho, pacificou o entendimento:

DANO MORAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. (Conversão da Orientação Jurisprudencial 327 da SDI -1) Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.

¹⁷ CASTELO, Jorge Pinheiro. Dano Moral Trabalhista. Competência. In: "**Trabalho & Doutrina**", nº 10, São Paulo, Editora Saraiva, setembro/1996, p. 39.

¹⁸ PAMPLONA Filho, Rodolfo. **O Dano Moral na Relação de Emprego**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 92

Assim, não restam mais dúvidas acerca da competência da justiça trabalhista para processar e julgar as demandas decorrentes de danos extrapatrimoniais ocorridas durante a vigência da relação de trabalho.

Além disso, a responsabilidade do empregador existe na fase ante e pós contratual, ou seja, aquela que compreende desde a fase pré-contratual, o contrato de trabalho e sua execução, e a fase pós-contratual, pois os danos extrapatrimoniais podem ocorrer no início, no curso ou após a relação de trabalho.

Neste sentido, há vasta jurisprudências:

TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00001059720145020262 SP 00001059720145020262 A28 (TRT-2)

Data de publicação: 13/04/2015

Ementa: DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE PRÉ-CONTRATUAL. É certo que o poder diretivo permite à empresa escolher a pessoa que lhe convier para trabalhar no seu estabelecimento. Contudo, tal faculdade não autoriza ao empregador agir de maneira a contrariar o princípio da boa-fé objetiva inerente às relações de emprego. A reclamada, ao enviar documento solicitando a abertura de conta bancária para recebimento de salário e determinar que o autor se submetesse a exame admissional, gerou no reclamante uma real expectativa de que seria contratado. Assim, ao deixar de efetivar a contratação, impingiu no autor angústia, aflição e dor moral, os quais resultam da experiência do homem comum, que depende do seu trabalho para sobreviver e manter a sua família. Tal atitude viola o fundamento da dignidade da pessoa humana e não se coaduna com o modelo de conduta social esperado nestas ocasiões.

TRT-9 - Recurso Ordinário RO 13950201300309007 PR 13950-2013-003-09-00-7 (TRT-9) Data de publicação: 25/09/2015

Ementa: DANOS MORAIS. INFORMAÇÕES DESABONADORAS SOBRE EX-EMPREGADO. RESPONSABILIDADE PÓS-CONTRATUAL. INDENIZAÇÃO. Os deveres anexos de conduta, pautados na cláusula geral de boa-fé objetiva que normatiza e vincula todo o sistema jurídico, especialmente o obrigacional, persistem na fase pós-contratual e obrigam as partes envolvidas no contrato. A conduta das partes deve se fundar em valores como confiança, colaboração, honestidade, lealdade e legalidade. Se depois de encerrado o contrato de trabalho o ex-empregador presta informações desabonadoras sobre ex-empregado, ao ser questionado sobre a sua conduta por potencial empregador, atenta contra a honra, dignidade e boa fama do trabalhador, além de dificultar a sua reinserção no mercado de trabalho. A conduta tem o potencial de acarretar danos morais e materiais, o que autoriza a responsabilização civil do causador dos danos e a fixação de indenização capaz de compensar pela ofensa, além de imprimir caráter pedagógico à indenização. Recurso do autor a que se dá provimento parcial para majorar o valor da indenização por danos morais.

Assim, resta demonstrado que a responsabilização por danos de ordem extrapatrimonial na seara trabalhista não está adstrita à vigência de um corrente contrato, sendo ultrapassado os limites temporários da relação.

2.2. A caracterização do dano extrapatrimonial trabalhista

Nas relações trabalhistas existem diversas situações e conflitos sociais que podem levar ao cometimento de danos extrapatrimoniais. Para Enoque Ribeiro dos Santos¹⁹, no Direito de Trabalho, as relações entre empregado e empregador são perenes, particulares, sucessivas, contínuas, diuturnas e, portanto, favoráveis a violações.

Em qualquer relação habitual e cotidiana há uma tendência de desgaste e o consequente aparecimento de conflitos. Nesse sentido, a lei trabalhista busca dar tutela aos desgastes que fogem dos padrões esperados dentro de uma relação abrangida por um contrato de trabalho, ofendendo significativamente o bem estar íntimo do ofendido. Conforme Teixeira Filho,

Se, na constância do vínculo de trabalho ou de emprego, o nexo de causalidade da lesão perpetrada é de fácil constatação, na cessação do vínculo, o dano moral há de estar correlacionado com o contrato que uniu as partes e ter sido praticado na sua vigência. Esse suporte contratual é imprescindível para determinar a competência da justiça do trabalho.²⁰

A lesão aos direitos de personalidade do indivíduo na relação trabalhista pode ter como sujeito passivo tanto o empregado, como o empregador, sendo, porém, mais comum ser o empregado a vítima, pois sendo subordinado, representa o polo mais fraco da relação.

Nesse sentido, Sanches nos mostra que:

No cotidiano laboral, empregado e empregador, como tais, podem ser agentes ativos ou passivos de ilícitos dos quais derive a obrigação de reparar o dano. Há, em tese, uma potencial igualdade dos sujeitos das relações de trabalho em causar lesões com repercussão, inclusive, na esfera moral, embora o mais comum seja o empregado figurar no polo passivo da conduta danosa²¹.

Assim, após a Constituição Federal trazer a possibilidade de reparação de danos extrapatrimoniais ao direito pátrio, passou-se a vislumbrar diversas ocasiões na relação empregatícia que ensejam esses danos. Por atingir principalmente os direitos de personalidade, é mais comum que os danos extrapatrimoniais atinjam tão somente a esfera

¹⁹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Dano Moral na Dispensa do Empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

²⁰ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Dano moral**. In: SUSSEKIND, Arnaldo. Instituições de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1996. p. 1179.

²¹ SANCHES, Gislene A. Apud PESSÔA, Marcelo. **Prescrição do dano moral trabalhista**. Disponível em: <http://www.apriori.com.br/artigos/prescricao_dano_moral_trabalhista.shtml>. 2004, p. 2. Acesso em: 17/11/2015.

jurídica de apenas um indivíduo, porém, as lesões ao patrimônio imaterial podem atingir também uma coletividade, pontos esses a serem explorados nos próximos subtópicos.

2.2.1. Dano extrapatrimonial Individual

O dano moral individual configura-se quando este fica restrito à esfera íntima de um único indivíduo. Delgado²² seleciona diversas situações fáticas que exemplificam a ocorrência de danos aos direitos de personalidade do trabalhador, dividindo-as em danos individuais e coletivos.

Entre os exemplos de dano moral individual, são elencadas pelo referido autor situações que vão desde a fase pré-contratual, como no caso de ocorrência de utilização de meios abusivos de seleção, como no caso de testes psicológicos agressivos e desrespeitosos, forte expectativa injustamente frustradas, bem como em face da perda de uma efetiva chance, na dinâmica da seleção e da não contratação de empregado por discriminação. É vedado pela Constituição Federal vigente nos termos do art 7º, incisos XXX e XXXI qualquer tipo de discriminação em processos admissionais, inclusive quanto a aspectos salariais.

Além disso, o referido autor elenca ainda exemplos de situações causadoras de dano extrapatrimonial na vigência do contrato de trabalho, como: ofensas físicas e morais, assédio sexual, revistas íntimas, revistas em pertences obreiros, limitação de uso de banheiros no ambiente laborativo, divulgação de nomes e dados contratuais de empregados, especialmente salários, câmaras televisivas de segurança em banheiros, dinâmica de metas de desempenho e respectivas cobranças, uso de técnicas motivacionais abusivas e desrespeitosas, assédio moral, controle de correspondências e telefonemas no ambiente laborativo, controle de correspondências eletrônicas (e-mails), controle de uso de equipamentos eletrônicos e de informática, inclusive acesso à internet, quebra de sigilo bancário de empregado, danos derivados de acidentes do trabalho, condições degradantes no ambiente de trabalho, atrasos reiterados de salários etc.

Percebe-se que o rol elenca situações bastante diversificadas, porem muito comum no ambiente laboral. Além disso, existem outras incontáveis situações que ofendem os direitos de personalidade em uma relação trabalhista, não só atingindo uma vítima de forma individualizada, mas extrapolando o indivíduo e atingindo uma coletividade.

2.2.2. Dano extrapatrimonial Coletivo

²² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.p. 728.

Por sua vez, o dano extrapatrimonial coletivo configura-se quando ocorre violação a direitos difusos, coletivos e/ou individuais homogêneos dos trabalhadores assumindo, portanto, um viés metaindividual, ou seja, transcendendo a esfera individual. Assim, a diferença entre o dano moral individual e o coletivo está na abrangência da lesão.

Seguindo na esteira de pensamento de Delgado entende:

O dano moral coletivo configura-se em vista da lesividade que tais afrontas trazem à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à segurança e bem-estar dos indivíduos, ao exercício dos direitos sociais e individuais, à ideia de uma sociedade livre, justa e solidária, à noção e realidade de justiça social. Em suma, trata-se de desrespeito a toda uma miríade de bens, valores, regras, princípios e direitos de exponencial importância ao Estado Democrático de Direito que a Constituição quer ver cumprido no Brasil, em benefício de toda a sua população.²³

No ambiente de trabalho, as lesões ao patrimônio imaterial podem ultrapassar a esfera individual, abrangendo todo um grupo de indivíduos. Esses danos são resultantes de condutas repetitivas de sujeitos atuantes na seara trabalhista, como empresas, gestores de contratação mão-de-obra, sindicatos etc.

São exemplos de situações ensejadoras de dano extrapatrimonial coletivo a terceirização ilícita envolvendo toda uma empresa ou algum importante segmento seu; as situações em que há atividades perigosas ou fortemente insalubres, quando não adotadas medidas profiláticas na ambientação dos locais de trabalho; a utilização de força de trabalho em condições degradantes ou análogas à de escravo; o *dumping* social (profundo, generalizado e diversificado descumprimento contínuo da legislação trabalhista, traduzindo-se em estratégia de barateamento forçado do valor trabalho, como mecanismo de atuação na realidade social e econômica, com nítido prejuízo à comunidade circundante)²⁴ etc.

Porém, como destaca Vólia Bomfim²⁵, deve-se perceber que “o mero descumprimento de obrigações legais e contratuais não causa dano moral”. Assim, em casos de inadimplemento de salário, horas extras, depósito do FGTS, por exemplo, configuram tão somente dano patrimonial. Também não se verifica a ocorrência de dano extrapatrimonial quando da revista pessoal com critérios e feitas por pessoas do mesmo sexo ou mesmo na despedida sem justa causa, por ser direito potestativo do empregador.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p 745.

²⁴ Ibid. p. 747.

²⁵ BOMFIM, Volia. **Direito do Trabalho**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017, p. 916.

A jurisprudência, nesse sentido, entende que mesmo a despedida por justa causa não gera dano moral, exceto se a justa causa é divulgada.

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. O fato do reclamado ter imputado ao autor a prática de ato de improbidade, com o objetivo de autorizar a justa causa, não justifica a indenização a título de dano moral, principalmente porque não há com provação de que a reclamada tenha concorrido de alguma forma para a publicidade dos fatos. TRT, 1ª Reg.8ª T., Proc. Proc.01245-2003-023-01-00-3 (RO), Rel. Vólia Bomfim Cassar, Sessão do dia 25/05/05.

Assim, resta claro que para haver configuração do dano deve-se demonstrar sua efetiva repercussão danosa na esfera íntima do empregado. Além disso, a possibilidade de reparação de danos a direitos coletivos representa uma evolução da legislação a fim de oferecer uma resposta aos que ofendem aos interesses metaindividuais e aos valores amparados por toda sociedade.

3. MENSURAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL TRABALHISTA

Quando se trata de danos extrapatrimoniais, como já citado, estão envolvidos os direitos de personalidade, de cunho psicológico e emocional, ou seja, possuem um maior subjetivismo, não sendo uma tarefa simples a sua mensuração. A respeito desse fato, assevera Delgado que:

A teor da Lei Maior, a diretriz da proporcionalidade é que preside a aferição do dano e, especialmente, o estabelecimento da respectiva indenização. Perderam validade, desse modo, regras existentes no período pré-constitucional, fossem especiais ou não, que fixavam critérios distintos de aferição do dano e de definição indenizatória.²⁶

Sílvio de Salvo Venosa nos mostra que os danos dessa natureza possuem uma maior dificuldade de calcular a lesão, pois “a dor psíquica, o vitupério da alma, o achincalhe social, terão pesos e valores diversos, dependendo do tempo e do local onde os danos foram produzidos”.²⁷ Assim, confirmada a ocorrência do dano extrapatrimonial (moral, estético ou dano à imagem), é preciso fixar, a partir de critério de arbitramento pelo próprio juiz, um montante pecuniário a ser pago como forma de compensar o sujeito passivo.

Antes da denominada “reforma trabalhista”, o magistrado, ao analisar o caso concreto, deveria valer-se de um senso de equidade e ponderação de valores para se chegar a um

²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p 713.

²⁷ VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**. 5.ed. 4. vol. São Paulo: Atlas, 2005. p. 35.

montante capaz de compensar o sofrimento da vítima, punir o sujeito agressor e, da mesma, forma prevenir a ocorrência de novos casos.

Neste sentido, a Carta Magna representa um norte aos julgadores, estabelecendo em seu art. 5º, V que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem” e no mesmo artigo, inciso X, que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”.

Vólia Bomfim²⁸, manifestando-se sobre o tema antes da reforma trabalhista, entende que existem quatro correntes que abordam a questão da valoração do dano moral. A primeira delas indica a aplicação por analogia do art. 478 da CLT, que trata da indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado. Vólia mostra que “apesar de esta corrente ser adotada pela parte da jurisprudência trabalhista, a doutrina a despreza com muita razão, pois a intensidade do sofrimento causado pelo patrão independe do tempo que o trabalhador tenha de serviço.”

A segunda corrente indica a adoção da fórmula da corrente anterior mais a aplicação de forma analógica da penalidade prevista no art. 953²⁹, *caput*, do Código Civil c/c art. 49 do Código Penal.

A terceira corrente apontada pela autora é a que aplica os moldes da Lei de Imprensa (Lei n.º 5.250/67), usando o salário mínimo como parâmetro para quantificação da indenização. Porém, como veremos adiante, a referida lei foi declarada inconstitucional

A quarta corrente elencada diz respeito a aplicação analógica do art. 1.694, § 1º, do Código Civil, fixando a indenização de acordo com a capacidade econômica do empregador e as características do ato praticado. Vólia Bomfim se filia a essa última corrente, pois entende que a indenização não tem por fim o enriquecimento da vítima, e sim a “punição educativa ao agressor, de forma a inibir a repetição do mesmo ato no futuro”. Por esta razão, deve-se levar em consideração a intensidade do ato, os antecedentes do autor do dano e a capacidade econômica do ofensor para se chegar a um valor que cumpra as finalidades elencadas.

Para a Constituição Federal, o principal critério para se chegar ao valor indenizatório é o da proporcionalidade, já que não é trazido pela mesma nenhum modelo de limitação para

²⁸ BOMFIM, Volia. **Direito do Trabalho**. 13 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017, p. 921.

²⁹ O art. 953, *caput*, do Código Civil preceitua que ‘a indenização por injúria ou calúnia consistirá na reparação do dano que delas resulte ao ofendido. Parágrafo único: Se o ofendido não puder provar prejuízo material, caberá ao juiz fixar, equitativamente, o valor da indenização, na conformidade das circunstâncias do caso’.

essa finalidade. Assevera Delgado³⁰ que a jurisprudência construiu ao longo dos anos que sucederam a atual Constituição e após inúmeros julgados um critério para fixação de valores de indenização por danos morais, composto basicamente por três elementos: os referentes ao fato deflagrador do dano e ao próprio dano (elementos objetivos); os referentes aos sujeitos envolvidos (elementos subjetivos); e os referentes à própria indenização (elementos circunstanciais).

Os elementos objetivos são aqueles que dizem respeito aos fatos, devendo-se levar em consideração a gravidade da lesão provocada, sua permanência no tempo (quanto mais duradoura mais grave), a natureza e a gravidade do bem jurídico atingido (imagem, privacidade) etc.

Nos elementos subjetivos, ou seja, em relação aos sujeitos envolvidos, tem-se de um lado o ofendido, mais comumente o empregado, devendo-se levar em consideração aspectos pessoais das partes, como a posição socioeconômica do ofensor, a presença de agravantes, como ser a vítima menor de idade ou idoso, por exemplo, ou atenuantes, como nos casos em que a vítima contribuiu para o ocorrido, se houve dolo ou culpa etc.

Em relação à indenização (elementos circunstanciais) deve-se destacar que a pena possui a função de reparar e compensar o máximo possível o dano sofrido. Além disso, tem a função de prevenção contra futuros atos de semelhante natureza pelo ofensor. Assim, sendo fixado o valor para indenização muito baixo ou demasiadamente alto não se estará observando os princípios da proporcionalidade, razoabilidade e equidade, que são a base para a apuração do valor indenizatório dos danos extrapatrimoniais.

Sebastião Geraldo de Oliveira³¹ assevera que a indenização por danos morais no âmbito do direito do trabalho deve ser alcançada a partir de pressupostos já adotados na doutrina e jurisprudência, sendo eles:

- a) a fixação do valor obedece a duas finalidades básicas que devem ser ponderadas conforme as peculiaridades do acidente; compensar a dor, o constrangimento ou o sofrimento da vítima e, pedagogicamente, combater a impunidade;
- b) é imprescindível considerar o grau de culpa do empregador e a gravidade dos efeitos do acidente ou doença ocupacional;
- c) o valor arbitrado não deve servir para enriquecimento da vítima, nem de ruína para o empregador;
- d) o arbitramento deve ser feito com a devida prudência, mas temperada com a necessária coragem, fugindo dos extremos dos valores irrisórios ou dos montantes exagerados, que podem colocar em descrédito o Poder Judiciário e esse avançado instituto da ciência jurídica;

³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 714.

³¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 218

- e) deve-se ter em conta a situação econômica das partes, especialmente para que a penalidade tenha efeito prático e repercussão na política administrativa patronal;
- f) ainda que a vítima tenha suportado bem a ofensa, permanece a necessidade da condenação, pois a indenização pelo dano moral tem por objetivo também uma finalidade pedagógica, já que demonstra para o infrator e a sociedade a punição exemplar para aquele que desrespeitou as regras básicas da convivência humana.

Observando os pressupostos acima, nota-se que o teto imposto pela novel legislação pode prejudicar alguns dos objetivos da pena, principalmente a sua função pedagógica. Além disso, com as novas regras, pode acontecer de a mesma situação obterem respostas diferentes poder judiciário quando, por exemplo, os atingidos forem um empregado e um indivíduo sem ligação contratual com o ofensor, o qual será protegido pelo código civil, sem nenhum tipo de limitação ou tarifação do dano extrapatrimonial.

Assim, igualmente como os magistrados dos demais ramos jurídicos, não há motivos plausíveis para a atuação dos julgadores da seara trabalhista se restringir a critérios fixados em lei de forma limitativa, pois se o seu convencimento para verificação de ocorrência do dano deve ser livre, assim também deve ser no momento de fixação da pena imposta ao ofensor. Não se pode esquecer ainda do valioso trabalho da doutrina e jurisprudência ao buscar demonstrar a partir de numerosas discussões os melhores parâmetros para oferecer as respostas mais adequadas aos atos ilícitos.

3.1. As alterações relativas ao dano extrapatrimonial na lei n. 13.467/17

Como destacado em linhas anteriores, houve nas últimas décadas uma valorização doutrinária, jurisprudencial e legal do instituto do dano extrapatrimonial no direito trabalhista brasileiro, com base constitucional, principalmente em respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana e em razão do progressivo respeito auferido aos direitos de personalidade.

A nova Lei n. 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, trouxe novas regras a diversos institutos. No que tange ao dano extrapatrimonial, as mudanças seguem a partir do Art. 223-A da CLT:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Assim, o legislador começa a tratar o assunto limitando seu campo de incidência apenas às hipóteses trazidas no novo Título II-A (Do Dano Extrapatrimonial, da CLT). Portanto, com essa nova realidade jurídica, extinguiu-se a lacuna antes existente sobre danos dessa natureza dentro da realidade trabalhista, estando afastada a incidência da legislação

ordinária de forma supletiva que antes servia de base para aferição de prejuízos não patrimoniais, ou seja, a partir da recém criada legislação houve um destacamento para aplicação do instituto do dano extrapatrimonial em relação aos demais ramos do direito.

O artigo 223-G, cujo conteúdo é o foco central deste trabalho, é o que gera mais controversas entre os aplicadores de direito. Pelo referido dispositivo legal, ao apreciar o pedido, o juízo considerará: (I) a natureza do bem jurídico tutelado; (II) a intensidade do sofrimento ou da humilhação; (III) a possibilidade de superação física ou psicológica; (IV) os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; (V) a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; (VI) as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; (VII) o grau de dolo ou culpa; (VIII) a ocorrência de retratação espontânea; (IX) o esforço efetivo para minimizar a ofensa; (X) o perdão, tácito ou expresso; (XI) a situação social e econômica das partes envolvidas; (XII) o grau de publicidade da ofensa. Dessa forma, em seu *Caput*, o referido artigo determina ao julgador uma verdadeira análise do fato para entender se houve ou não dano de natureza extrapatrimonial.

No entanto, em seu §1º, há uma verdadeira incongruência, visto que, em sua redação original, antes da MP 808/17, os magistrados, ao julgarem procedente o pedido, deveriam fixar o valor indenizatório em um dos seguintes parâmetros, sendo vedada a acumulação:

- I. ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II. ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III. ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV. ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Percebe-se que o legislador inovou ao criar limitações, ou como parte da doutrina chama, “tarifações” para se chegar ao valor indenizatório usando como parâmetro o último salário contratual recebido pelo ofendido. Seguindo esse modelo, os julgadores deveriam se limitar a atuar dentro de uma margem decisória restrita, o que impacta na sua margem interpretativa. O salário, por sua natureza alimentar, não deve servir de parâmetro para tutela de direitos de natureza subjetiva.

Assim, a indenização seria definida sem levar em consideração fatos importantes, como a análise das causas que deram ensejo ao dano e sua extensão na vida do ofendido, a situação econômica e social das partes envolvidas etc. Além disso, caberia ao julgador classificar o dano extrapatrimonial em leve, médio, grave ou gravíssimo, mas não foi estabelecido nenhum critério para se enquadrar o caso concreto em uma dessas definições, ficando esse papel para a doutrina e jurisprudência.

É bem verdade que a criação de critérios objetivos, como os propostos pela reforma trabalhista, proporciona limites dentro dos quais os juízes poderiam usar como base, gerando resultados mais previsíveis e até mesmo uma sensação de maior segurança jurídica, porém, para manutenção desse equilíbrio, pode haver o sacrifício de direitos humanos essenciais.

O instinto do dano extrapatrimonial visa resguardar bens subjetivos inerentes ao ser humano, não passíveis de inclusão em parâmetros objetivos para sua quantificação, devendo a sua reparação pecuniária ter como critérios a avaliação do magistrado perante o caso concreto. Para isso, deve-se ter em consideração os precedentes, a doutrina, a jurisprudência e os princípios da dignidade da pessoa humana e isonomia, os quais possuem um valor que não pode ser estimado ou baseado em sua função ou salário, principalmente em um país onde são verificadas gigantescas discrepâncias de renda.

3.2. Revisão do art. 223-G da Lei 13.467/17 pela Medida Provisória (MP) 808/17

A partir do parâmetro de aferição para cálculo do valor das indenizações por dano extrapatrimonial imposto pela reforma trabalhista, ou seja, o valor do último salário contratual do ofendido, vislumbra-se que, quanto maior o salário de uma pessoa, maior seria o valor a ser recebido a título de indenização por dano extrapatrimonial, fato este que gerou muitas discussões na doutrina e possivelmente iria gerar também controvérsias na jurisprudência na medida em que fossem aplicadas às novas lides.

Em resposta aos questionamentos e críticas pela sociedade e parte da doutrina especializada na área trabalhista sobre esse ponto da reforma, o Executivo editou em 14/11/2017 a MP 808/2017, que alterou pontos da recém-criada Lei 13.467/17. A base de cálculo revista pela mencionada MP no art. 223-G, §1º, incisos I à IV foi modificada, usando agora como critério o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) e não mais o salário. Estabeleceu, ainda, como exceção a condenação por danos extrapatrimoniais decorrentes de morte, hipótese em que os valores serão fixados pelo juiz. Além disso, o referido dispositivo manteve a divisão dos danos em natureza leve, média, grave e gravíssima.

Porém, mesmo com a modificação da base de cálculo, manteve-se a existência de mácula à Constituição, pois o inciso XXVIII do artigo 7º, o qual garante ao trabalhador a indenização aos danos, entre eles o dano extrapatrimonial, decorrente da relação de trabalho, não estabelece limites para indenizações relativas a danos trabalhistas. Além disso, os já mencionados arts. 5º, V e X da CF/88 e arts. 12, 186, 187 e 944, do Código Civil Brasileiro,

prezam pelo princípio da proporcionalidade e o sentido educativo da pena, com texto que foi desconsiderado pelo legislador na seara trabalhista. Nos casos em que o ofendido na relação trabalhista seja o empregador, ficou mantida a redação do §2º, ou seja, a base de cálculo para definição do valor indenizatório será o salário do empregado.

Outro tema objeto de controvérsia foi em relação à reincidência. A referida Medida Provisória anulou a necessidade de que as partes sejam idênticas para elevação da quantia da indenização, pois caso o empregador voltar a cometer o mesmo dano com um empregado distinto, poderá ser condenado ao pagamento em dobro.

A MP 808/17 também ampliou o rol de bens jurídicos a serem protegidos. O art. 223 em elencados no art. 223-C, já trazia em sua redação original (antes da MP/808/17) a proteção à honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física. Além desses, foram incluídos pela MP 808/2017 a etnia, a idade e a nacionalidade, alterando também a expressão “pessoa física” por “pessoa natural”, além de mudar o termo “sexualidade” para as expressões “gênero” e “orientação sexual”. Porém, verifica-se que o referido artigo deve ser visto como um rol exemplificativo, pois não é capaz de englobar todos os direitos de personalidade que o ser humano possui.

Cabe destacar ainda que, apesar da MP estar em vigor, para ser convertida em lei é necessário a apreciação pelo Congresso Nacional, podendo a mesma ser rejeitada, perder sua eficácia, caso não seja aprovada dentro do prazo constitucional de 60 dias (prorrogável por mais 60 dias), ou mesmo ser aprovada com novas mudanças.

4. CONSTITUCIONALIDADE DA INSTITUIÇÃO DE LIMITAÇÕES QUANTITATIVAS PARA CONDENAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL EM VIRTUDE DO PRINCÍPIO DA SIMETRIA

A Constituição Federal é a base para a criação de novas leis bem como para interpretação de todo ordenamento jurídico pátrio. A denominada reforma trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/17, trouxe como novidade a inclusão de uma tabela objetiva, que embora possa de certa forma facilitar o trabalho do julgador, por oferecer uma base legal para chegar a valores de indenização, pode “em contrapartida” criar cenários de graves injustiças sociais, ou seja, justamente o oposto do esperado das leis e da atuação do poder judiciário.

Pelo novo art. 223-G, § 1º, o legislador limitou e classificou as ofensas de natureza extrapatrimonial que as vítimas da relação de trabalho podem sofrer em: natureza leve, média, grave e gravíssima, devendo os juízes trabalhistas, aplicar o novo dispositivo, conforme o

limite máximo dos benefícios do RGPS. Além disso, o art. 223-A impõe que se aplicam à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título (Título II-A: Do Dano Extrapatrimonial). Dessa forma, o referido artigo excluiu o uso da legislação ordinária para aferição do *quantum* indenizatório de danos dessa natureza na seara trabalhista. Ainda, o legislador impediu a edição de súmulas e orientações jurisprudências que não tenham respaldo em lei.

No entanto, a Constituição, nos incisos V e X do art. 5º, elege a proporcionalidade, a ser aferido pelo julgador, por meio de um juízo de equidade, para a aferição do dano e, especialmente, o estabelecimento da respectiva indenização, não podendo uma norma infraconstitucional estabelecer novas linhas que contrariem texto. Para além disso, o mesmo art. 5º garante que "Todos são iguais perante a lei". Cabe ressaltar que nem mesmo no código civil, onde as partes estão em patamares parecidos dentro de uma relação jurídica, não há estipulação desse tipo de limitação, diferente da CLT em que há uma desigualdade evidente entre os envolvidos em uma relação de subordinação.

Além disso, a Carta Maior valoriza em seu art. 2º a independência entre os poderes. Verifica-se que ao criar uma janela interpretativa restrita, o legislativo diminuiu a independência dos magistrados em interpretar e julgar com seu livre convencimento bem como em definir os valores indenizatórios de acordo com o arcabouço probatório lhe fora apresentado, devendo se manter dentro de parâmetros fechados, o que não condiz com um Estado democrático de direito e com as suas conquistas duramente conquistadas.

Para Delgado, “a quantia indenizatória por dano moral, mesmo o derivado de lesão à saúde do trabalhador, não tem como ser fixada com a objetividade inerente à indenização por danos materiais. Prevalecerá, em tais casos, inegável juízo de equidade pelo julgador.”³²

O referido autor nos mostra ainda que entre os “critérios constitucionalmente repelidos” para aferição do dano moral e fixação da indenização é o que ele nomeia de tarifamento. Para o referido doutrinador, “A indenização, para o Texto Máximo de 1988 (art. 5º, V), há de ser proporcional ao agravo, ao dano — o que repele a noção de prévio e rigoroso tarifamento da indenização.”³³

Como exemplos claros acerca da inconstitucionalidade da limitação objetiva do dano extrapatrimonial, se pode mencionar duas leis especiais: A primeira é a antiga Lei de Imprensa n. 5.250/67 que, em seus arts. 51 e 52, limitava o valor devido pelo jornalista responsável pela “publicação ou transmissão de notícia falsa, ou divulgação de fato

³² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso **de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p 706.

³³ DELGADO, Op. Cit. p. 716.

verdadeiro truncado ou deturpado” a indenizar até 2 salários mínimos; e a condenação em até 5 salários mínimos, em virtude de “publicação ou transmissão que ofenda a dignidade ou decoro de alguém”; em 10 salários mínimos, “nos casos de imputação de fato ofensivo à reputação de alguém”; em 20 salários mínimos, “nos casos de falsa imputação de crime a alguém, ou de imputação de crime verdadeiro, nos casos em que a Lei não admite exceção da verdade”. Um segundo exemplo é o do antigo art. 84 do Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei n. 4.117/1962), o qual elegeu o tarifamento do valor indenizatório com base no salário mínimo, revogada pelo Decreto-Lei nº 236/1967.

Assim, o STF, ao declarar ser inconstitucional a antiga Lei de Imprensa, no julgamento da ADPF 130, gerou a jurisprudência de que o dano decorrente de ofensa pela imprensa não poderia ser limitado em uma tabela pré-fixada pela lei. Percebe-se que há semelhanças entre a nova lei trabalhista e a antiga lei de imprensa, pois ambas contêm vícios de constitucionalidade ao limitar o exercício da jurisdição em definir o valor indenizatório em virtude de danos extrapatrimoniais.

Outro critério constitucionalmente repellido para aferição do dano extrapatrimonial e fixação da indenização evidenciado pelo referido doutrinador é a “indexação ao salário mínimo do montante indenizatório a título de danos morais”³⁴, pois como salienta, o próprio Texto Maior, em seu art. 7º, IV, *in fine*,³⁵ veda esse modo de aferição. Sobre este ponto, a MP 808/17, já traz alterações à recém criada reforma, ao estabelecer a indexação ao teto dos benefícios do INSS, demonstrando que o tema a ser abordado no presente trabalho ainda será alvo de muitas controvérsias legais, jurisprudenciais e doutrinárias.

A limitação à aferição da ocorrência e quantificação dos valores indenizatórios imposta pela nova lei trabalhista aos casos de dano extrapatrimonial na área laboral possui inegável vício de constitucionalidade que precisa ser extirpado do nosso ordenamento jurídico.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude da natural complexidade existente nas relações trabalhistas, a possibilidade de indenização por dano extrapatrimonial surge como um instituto protegido pela Constituição Federal e amplamente ratificado pela doutrina e jurisprudência. Tal instituto

³⁴ DELGADO, Op. Cit. p 718.

³⁵ “...sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.”

engloba a tutela da etnia, idade, nacionalidade, honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, gênero, orientação sexual, saúde, lazer e integridade física, entre outros.

Por tutelar direitos imateriais, ou seja, aqueles que visam a proteção de direitos intrínsecos ao indivíduo ou mesmo à uma coletividade, a jurisprudência fixava subjetivamente os valores pecuniários a serem auferidos pela vítima do dano, seja o empregador ou o empregado, servindo-se da ponderação entre princípios com o objetivo de uma justa reparação ao ofendido, bem como uma punição educativa ao ofensor.

A Lei 13.467/2017, chamada popularmente de reforma trabalhista, estabeleceu inicialmente uma tarifação dos valores indenizatórios, utilizando como base de cálculo o último salário recebido pela vítima. A nova lei retira do magistrado o poder de arbitrar o valor da indenização com base nas peculiaridades do caso concreto apresentado, limitando o judiciário trabalhista a impor um valor de indenização por dano extrapatrimonial maior que o fixado, sendo tal fato não visualizado em nenhuma outra área do direito pátrio, podendo haver desproporção em relação a casos de mesma natureza julgados por juízes não trabalhistas.

As duras críticas recebidas por vários setores da sociedade, inclusive pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), levaram a uma revisão da reforma trabalhista através da MP 808/2017, na qual ficou estabelecido como novo parâmetro para aferição do valor de danos extrapatrimoniais faixas sobre o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Além disso, a MP 808/17 incluiu o § 5º, dispondo que “Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte”. Com isso, no caso de morte do ofendido, o valor indenizatório será estipulado conforme entendimento do magistrado frente ao caso concreto.

Porém, entendemos que mesmo com a nova forma inserida pela MP 808/2017, a referida limitação continua sendo inconstitucional, por limitar a liberdade decisão dos magistrados trabalhistas em aplicar uma justa condenação frente ao caso e às provas que se lhe apresentam, além de violar diversos dispositivos constitucionais como a razoabilidade e o inciso XXVIII do art. 7º da CF. Além disso, a tarifação vai de encontro com a legislação infraconstitucional e a jurisprudência do STF.

Resta também evidente o rápido processo de elaboração da reforma trabalhista bem como da edição da referida MP 808/2017 como um acordo entre Legislativo e Executivo para que pudesse ser aprovada com maior celeridade. Não houve oportunidade de debates sobre o tema pela sociedade civil sobre temas que geram impactos há milhões de pessoas.

Verifica-se que o tema abordado no presente trabalho é bastante recente e repleto de polêmicas a serem debatidas pela doutrina, sociedade e jurisprudência, sendo inclusive alvo da ADI 5.870, proposta pela ANAMATRA, que aguarda julgamento no Supremo Tribunal Federal e que visa a decretação inconstitucionalidade do disposto no art. 223-G, questionando principalmente a violação ao princípio constitucional da isonomia e a liberdade dos magistrados em chegar ao valor de indenização que entender razoável sem nenhum tipo de limitação. Assim, ver-se que o tema abordado ainda poderá sofrer uma série de modificações ao longo dos próximos anos.

6. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. São Paulo-SP; Saraiva; 2017.

BOMFIM, Volia. **Direito do Trabalho**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017,

CASTELO, Jorge Pinheiro. **Dano Moral Trabalhista. Competência**. In "Trabalho & Doutrina", nº 10, São Paulo, Editora Saraiva, 1996.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 10. Ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017

FONTOURA, Mariella Therezinha de Athayde Cunha da. **O dano moral nas relações de trabalho**. 2011.

FROTA, Hidemberg Alves da. **Noções fundamentais sobre o dano existencial**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 16, n. 3046, 3 nov. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/20349>>. Acesso em: 21 fev. 2018.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**. 1959. Tomo XXVI.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional** – 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

PAMPLONA Filho, Rodolfo. **O Dano Moral na Relação de Emprego**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

REIS, Clayton. **A quantificação dos danos morais em face dos direitos da personalidade**. In: SEMINÁRIO SOBRE DIREITOS DA PERSONALIDADE, Escola Judicial do TRT - 9.a Região. Curitiba, 15/04/2011.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral na dispensa do empregado**. 5. ed. São Paulo: Editora Ltr, 2016, p. 268-269. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/08/22/o-dano-extrapatrimonial-na-lei-13-4672017-da-reforma-trabalhista/>. Visto em: 10/01/2018.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade Civil por Dano Existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora Ltda, 2009.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Dano moral**. In: SUSSEKIND, Arnaldo. Instituições de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1996. p. 1179.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**. 5. ed. 4. vol. São Paulo: Atlas, 2005.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS
CURSO DE DIREITO**

ATA DE DEFESA TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Aos seis (06) dias do mês de abril de dois mil e dezoito (2018), às Catorze Horas (14:00), na sala seis (06) do bloco de aulas de direito da UFERSA, a professora Dra. Eddla Karina Gomes Pereira (orientadora) instalou a Banca Examinadora responsável pela avaliação da defesa do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: **LIMITAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO DECORRENTE DE DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO TRABALHISTA APÓS A LEI Nº 13.467/17**, trabalho final apresentado pelo discente Samuel Libanio Castro de Oliveira ao Curso de Direito, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Direito. A banca examinadora, composta por três membros, foi presidida pela Profa. Dra. Eddla Karina Gomes Pereira, na qualidade de orientadora, e contou com a participação dos professores Ms. José Albenes Bezerra Júnior e Ms. Lizziane Souza Queiroz Franco de Oliveira. Após a apresentação do trabalho pelo discente, sucederam-se as arguições pelos professores examinadores. Concluída a defesa, procedeu-se o julgamento pelos membros da banca examinadora, tendo o discente obtido a nota: 9,0. Apurada a nota, verificou-se que o discente foi (X) Aprovado / () Reprovado(a). Nada mais havendo, eu, Dra. Eddla Karina Gomes Pereira, lavrei a presente Ata assinada por mim e pelos demais membros da banca examinadora.

Mossoró/RN, 06 de abril de 2018.

Eddla Karina Gomes Pereira

Dra. Eddla Karina Gomes Pereira (Presidente)

Lizziane Souza Queiroz Franco de Oliveira

Ms. Lizziane Souza Queiroz Franco de Oliveira (Membro)

MS

Ms. José Albenes Bezerra Júnior (Membro)