



**A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 223-G, §1º, DA CLT,  
INTRODUZIDO PELA LEI Nº 13.467/2017**

Paula Schmidt Florindo<sup>1</sup>

Analice Schaefer de Moura<sup>2</sup>

**RESUMO**

Com o presente trabalho pretende-se responder ao seguinte problema de pesquisa: o artigo 223-G, §1º da CLT viola o princípio da isonomia previsto na Constituição Federal ao tarifar a indenização do dano extrapatrimonial com base no salário do ofendido? Com efeito, objetiva-se analisar se a introdução da tarificação do dano extrapatrimonial pela reforma trabalhista viola o princípio da isonomia previsto na Constituição da República Federativa do Brasil. Para tanto, foram eleitos três objetivos específicos. Inicialmente pretende-se compreender a responsabilidade civil e a caracterização do dano extrapatrimonial na esfera trabalhista. Após aborda-se o artigo 223-G, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho à luz do princípio da isonomia previsto na Constituição Federal. Por fim, discute-se a constitucionalidade da tarificação do dano extrapatrimonial a partir da análise da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.069. Como método de abordagem, adotou-se o dedutivo. Por sua vez, as técnicas de pesquisa adotadas foram a bibliográfica e a documental. Conclui-se que o dispositivo mencionado acaba infringindo o princípio da isonomia, sendo possível observar a inconstitucionalidade na medida em que limita a proteção à dignidade do trabalhador, passando a limitar e calcular o dano extrapatrimonial de acordo com o último salário do ofendido.

**Palavras-chave:** Princípio da isonomia; reforma trabalhista; tarificação do dano extrapatrimonial.

---

<sup>1</sup>Graduanda do Curso de Direito Faculdade Dom Alberto-FDA.

<sup>2</sup> Professora orientadora. Mestre em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, com taxa PROSUC - Capes. Especialista em Aprendizagem Ativa pela Universidade do Vale do Taquari. Graduada em Direito pela UNISC. Advogada, inscrita na OAB/RS 103.034.



## **ABSTRACT**

With the present work, we intend to answer the following research problem: does article 223-G, §1 of the CLT violate the principle of isonomy provided for in the Federal Constitution by charging the indemnity for off-balance sheet damage based on the victim's salary? Indeed, the objective is to analyze whether the introduction of off-balance sheet damage pricing by the labor reform violates the principle of isonomy provided for in the Constitution of the Federative Republic of Brazil. For this purpose, three specific objectives were chosen. Initially, it is intended to understand civil liability and the characterization of off-balance sheet damage in the labor sphere. Afterwards, the principle of isonomy provided for in the Federal Constitution is addressed in light of the dignity of the human person. Finally, the constitutionality of charging for off-balance-sheet damage is discussed based on the analysis of Direct Unconstitutionality Action No. 6.069. As an approach method, the deductive method was adopted. In turn, the research techniques adopted were bibliographic and documentary. It is concluded that the mentioned device ends up violating the aforementioned constitutional principles, and it is possible to observe the unconstitutionality in that it limits the protection of the worker's dignity, starting to limit and calculate the off-balance sheet damage according to the victim's last salary.

**Key-words:** Principle of isonomy, labor reform; damage charging off-balance sheet.

## **1 INTRODUÇÃO**

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) alterou diversos institutos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inclusive, incluiu temáticas que não existiam anteriormente. É o caso dos artigos 223-A ao 223-G, que passaram a dispor sobre o dano extrapatrimonial na esfera trabalhista.

O § 1º do artigo 223-G da CLT se refere à tarifação do dano extrapatrimonial, estabelecendo limites máximos à indenização, conforme o nível de gravidade em que o dano se insere, prevendo como parâmetro para cálculo, o último salário do ofendido. Diante disso, tem-se como problema de pesquisa: o artigo 223-G, §1º da CLT viola o princípio da isonomia previsto na Constituição Federal ao tarifar a indenização do dano extrapatrimonial com base no salário do ofendido?

A pesquisa possui relevância para contribuir no âmbito das relações



trabalhistas, em que existe a constante desigualdade entre empregador e empregado. Os princípios da isonomia e da dignidade da pessoa humana visam garantir uma igualdade das partes no processo trabalhista, e nesse contexto nasce a importância de se analisar a constitucionalidade da tarifação prevista no artigo 223-G, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que vítimas de um mesmo dano receberão de forma desigual pelo mesmo prejuízo sofrido. Diante disso, o presente artigo aborda argumentos da doutrina, da jurisprudência e de outros artigos acerca da tarifação do dano extrapatrimonial.

Com efeito, no presente trabalho tem-se como o objetivo geral analisar se a introdução da tarifação do dano extrapatrimonial pela reforma trabalhista viola o princípio da isonomia previsto na Constituição da República Federativa do Brasil, sendo (in)constitucional. Com o intuito de compreender a problemática, o presente artigo estrutura-se em três objetivos específicos: (1) compreender a responsabilidade civil e a caracterização do dano extrapatrimonial na esfera trabalhista; (2) abordar o artigo 223-G, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho à luz do princípio da isonomia previsto na Constituição Federal e; (3) discutir a constitucionalidade da tarifação do dano extrapatrimonial a partir da análise da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6069.

O tema foi escolhido tendo em vista decisões de Tribunais Superiores, de que a tarifação é incompatível com a Constituição da República Federativa do Brasil e, mesmo assim, a Lei nº 13.467/17 inseriu tal critério na Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do art. 223-G, §1º, estabelecendo limites para a fixação do dano extrapatrimonial, de acordo com a natureza da ofensa (leve, média, grave e gravíssima) e o último salário contratual do ofendido (três, cinco, vinte e cinquenta vezes).

Na pesquisa apresentada, foi utilizado como método de abordagem o dedutivo. Inicialmente, aborda-se a responsabilidade civil no direito do trabalho, para, em seguida, buscar o referencial mais específico no que tange à tarifação do dano extrapatrimonial e a sua (in)constitucionalidade. A técnica de pesquisa utilizada foi a bibliográfica (artigos e livros) e a documental. As fontes utilizadas permitiram um



melhor suporte e justificação no artigo desenvolvido, bem como, na variação da abordagem, para constituir os objetivos estabelecidos.

A pesquisa bibliográfica foi realizada junto à biblioteca da Faculdade Dom Alberto, incluindo a Minha Biblioteca e Biblioteca Virtual, Portal Periódicos da CAPES, e Artigos da Revista da Faculdade Dom Alberto.

## **2 A RESPONSABILIDADE CIVIL E A CARACTERIZAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL NA ESFERA TRABALHISTA**

Para analisar se a introdução da tarifação do dano extrapatrimonial pela reforma trabalhista, através do artigo 223-G, §1º, viola o princípio da isonomia previsto na Constituição da República Federativa do Brasil, sendo (in)constitucional, primeiro se faz necessário compreender a responsabilidade civil e a caracterização do dano extrapatrimonial na esfera trabalhista. Conforme explica Nader (2015, p. 6):

O vocábulo responsabilidade provém do verbo latino *respondere*, de *spondeo*, que significa garantir, responder por alguém, prometer. Assim, responsável é aquele que se sujeita às consequências pelo descumprimento do dever, e que deve garantir eventuais indenizações.

A responsabilidade civil busca restaurar um equilíbrio patrimonial e moral violado, tendo em vista que um prejuízo ou dano que não seja reparado, é uma aflição social (VENOSA, 2021). Nesse sentido, a responsabilidade civil não deixa de ser um método de entendimento social, pois delimita a autonomia das pessoas até o ponto que sua conduta não cause algum prejuízo a terceiros.

A responsabilidade civil eventualmente pode ensejar na indenização dos danos sofridos, inclusive os de ordem moral. A indenização por danos morais é prevista na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no rol dos direitos fundamentais do artigo 5º, no inciso X<sup>3</sup>. A indenização do dano moral, portanto, tem previsão constitucional. É direito de todo indivíduo que sofra alguma violação de direito da personalidade a indenização pelo dano extrapatrimonial sofrido, cabendo-lhe a



possibilidade de propor ação e, receber “reparação, caso seja constatada pelo juízo a violação de direito fundamental” (BRITO, 2020, p. 42).

Os direitos da personalidade encontram-se ligados aos direitos fundamentais, que constituem uma proteção necessária para que as pessoas possam se expressar com dignidade, sendo indispensáveis e necessários para assegurar a todos uma existência livre, digna e igualitária.

Ainda, quanto à responsabilidade civil no ordenamento jurídico, conceitua Nader (2015, p. 13):

---

A responsabilidade civil visa, precipuamente, ao ressarcimento da lesão sofrida pelo ofendido; se possível, com o retorno ao *statu quo ante*, seguindo-se o princípio da *restitutio in integrum*. A indenização pecuniária se justifica quando o tipo de dano causado não comporta aquela reparação, como se verifica nos danos de natureza moral ou quando a coisa é destruída. O valor a ser estipulado deve ser o suficiente para compensar a lesão; o dever de reparar independe do nível maior ou menor de culpa, pois, tratando-se de responsabilidade subjetiva, basta que seja leve; entretanto, o grau de culpa pode influenciar o *quantum* da indenização ou compensação.

Também, pode-se distinguir em responsabilidade contratual e extracontratual, conforme Nader (2015, p. 9) “ao violar o dever jurídico o agente pratica ilícito extracontratual ou contratual. Haverá a responsabilidade, ou seja, dever de reparação, em caso de dano ou conforme condições previstas em ato negocial”. Então, se entende por responsabilidade contratual aquela presente em um contrato existente entre as partes envolvidas, com aquele que gera o dano e a vítima, e por responsabilidade extracontratual a violação de um dever fundamentado em algum princípio do direito.

Atualmente, a responsabilidade civil no ordenamento jurídico brasileiro é regida pelo Código Civil de 2002, conforme os artigos 186, 187 e 927, sendo adotada a teoria subjetiva, inovando no momento em que abrange a responsabilidade não só para os danos materiais, mas também morais. Conforme destaca Venosa (2021, p. 360) “na realidade, o que se avalia geralmente em matéria de responsabilidade é uma conduta do agente, qual seja, um encadeamento ou série de atos ou fatos, o que não impede que um único ato gere por si o dever de indenizar”.



Após conceituar a responsabilidade civil no ordenamento jurídico brasileiro, faz-se importante uma análise acerca da competência da Justiça do Trabalho para julgar casos de dano extrapatrimonial. Até meados de 2004, a jurisprudência era majoritária no sentido de que, ainda que o dano de ordem moral ocorresse em uma relação de emprego, a competência seria da Justiça Estadual, tendo em vista a natureza civil da reparação, não sendo o dano moral, disposto na Consolidação das Leis do Trabalho.

Porém, com a Emenda Constitucional nº 45/04, a divergência acabou sendo superada, pois trouxe alterações significativas para o artigo 114 da Constituição Federal<sup>3</sup>, estabelecendo a competência da Justiça do Trabalho para julgar casos de dano moral em relações de trabalho (BRASIL, 2004). A emenda constitucional nº 45/04, gerou uma alteração de extrema relevância para a Justiça do Trabalho, considerando que oportunizou o processamento e o julgamento de controvérsias originadas a partir das relações de trabalho, e não somente daquelas decorrentes do vínculo de caráter empregatício. Com isso, provocou a ampliação em termos de competência, permitindo que a justiça trabalhista julgasse inúmeras situações, visto que a justiça especializada é a adequada para a resolução do conflito.

Em concordância com o citado por Mendes (2015, p. 1.003), “decidiu-se que dano moral ou patrimonial sofrido pelo empregado e causado pelo empregador, por dolo ou culpa, consubstancia direito trabalhista, a ser apreciado pela justiça especializada”. Ainda, o Supremo Tribunal Federal editou a súmula vinculante nº. 22<sup>5</sup>, na qual deixa claro a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações de dano moral decorrente de relação de trabalho.

Com a introdução da Lei nº 13.467/2017, no Título II – A, em um rol taxativo<sup>6</sup>, foi disposto quais são os bens jurídicos protegidos que podem ensejar danos de natureza extrapatrimonial, decorrentes da relação de trabalho que serão reparados, para os quais a indenização passou a ser tarifada.

---

<sup>3</sup>“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...]V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; [...]” (BRASIL, 1988).



Portanto, restou evidente que a Justiça do Trabalho é competente para julgar os danos de ordem extrapatrimoniais, advindos da relação de emprego. Ainda, Belmonte (2020, p. 82) refere que:

Os contratos de trabalho ensejam obrigações a cargo das partes, quer os de natureza civil (de empreitada, corretagem, comissão, prestação de serviços etc.), quer os de natureza tipicamente trabalhista (de emprego, trabalho temporário da Lei nº 6.019/74, trabalho avulso), nas duas hipóteses, por força dos incisos I, VI e IX do art. 114, VI, da CF, reparáveis na Justiça do Trabalho quanto aos danos patrimoniais e morais decorrentes do respectivo descumprimento.

Diante do exposto, a Justiça do Trabalho é plenamente apta para julgar casos de dano extrapatrimonial, sendo matéria superada. Em suma, a finalidade do Direito do Trabalho é manter a honra, a harmonia e o respeito entre o empregado e o empregador, bem como objetivando manter o direito daqueles hipossuficientes na relação de trabalho e emprego. Assim, justifica-se para competência do dano moral à sua esfera, uma vez que a proteção do trabalhador faz parte do conceito necessário do contrato de trabalho, sendo somente a Justiça do Trabalho adequada para compreender as razões específicas do direito moral atribuídas ao trabalhador.

Reconhecida a competência da Justiça do Trabalho para julgar casos envolvendo a responsabilidade civil do empregador, é de se reconhecer que com a reforma trabalhista passou-se a prever na CLT disposições regulando o dano extrapatrimonial. Com o intuito de esclarecer a nomenclatura utilizada, diante do entendimento de alguns autores de que o dano extrapatrimonial seria o gênero, e o dano moral, uma espécie. Então, tem-se como principais tipos de dano extrapatrimonial: o dano moral, o dano estético e o dano existencial.

Belmonte (2021, p. 123) dispõe que “o dano causado a outrem, ainda que exclusivamente moral, é caracterizado como ato ilícito e se o ofendido não puder provar prejuízo material, caberá ao juiz fixar, equitativamente, o valor da indenização”. Ou seja, em conformidade com as circunstâncias do caso, o juiz fixará o valor da indenização, de acordo com base nas provas produzidas no processo e a relação de direito discutida. Ainda, o artigo 186<sup>7</sup> do Código Civil especifica os elementos da responsabilidade civil, quais são: a conduta humana, dano ou prejuízo, e o nexo de



causalidade. Nas palavras de Cavalieri Filho (2020, p. 11):

A violação de um dever jurídico configura o ilícito, que, quase sempre, acarreta dano para outrem, gerando um novo dever jurídico, qual seja, o de reparar o dano. Há assim, um dever jurídico originário, chamado por alguns de primário, cuja violação gera um dever jurídico sucessivo, também chamado de secundário, que é o de indenizar o prejuízo. A título de exemplo, lembramos que todos têm o dever de respeitar a integridade física do ser humano. Tem-se, aí, um dever jurídico originário, correspondente a um direito absoluto. Para aquele que descumprir esse dever surgirá um outro dever jurídico: o da reparação do dano.

Como aponta Venosa (2021, p. 613), danos extrapatrimoniais são “aqueles cuja valoração não tem uma base de equivalência que caracteriza os danos patrimoniais. Por isso mesmo, são danos de difícil avaliação pecuniária”. Por este motivo, não podem ser danos generalizados, pois são de natureza própria:

Contudo, como já acentuado, não se dá exatamente um preço exclusivamente à dor, pois o dano patrimonial se materializa de várias formas de insatisfação, não chegando sempre ao valor extremo da dor da alma. De qualquer modo, deve ser levada em conta a essência da questão: dano, ainda que moral, implica alguma parcela de perda e, por isso, deve ser indenizado (VENOSA, 2021, p. 613).

O dano extrapatrimonial atinge o íntimo de cada pessoa, sendo um dano impalpável, o que causa uma grande dificuldade para julgamento, pois se trata do sentimento do outro, algo que ninguém conseguirá sentir. Nader (2015, p. 90) evidencia que “a indenização por danos morais não visa à reparação, pois não há como a vítima se tornar indene; condena-se com dupla finalidade: a de proporcionar à vítima uma compensação e para se desestimular condutas desta natureza”.

Já o dano moral, existem várias relações de trabalho que o empregador, por exemplo, desqualifica o empregado na frente dos demais colegas, gerando violação de um direito fundamental do indivíduo e ocasionando o dano moral perante a Justiça do Trabalho, o que antes não era possível, pois somente o juiz da esfera cível era competente para julgar esse dano.

O dano moral na relação de trabalho pode caracterizar-se em várias hipóteses, sendo que por vezes a atitude de um empregador com seu empregado, pode ser visto





como algo aceitável, enquanto que para outro empregado a mesma atitude pode lhe causar algum dano, visto que cada indivíduo tem sua personalidade diferente, e depende do quanto o íntimo de cada um sente-se lesado.

Stolze e Pamplona Filho (2019, p. 973) ressaltam que “na reparação do dano moral, o dinheiro não desempenha função de equivalência, como no dano material, mas sim, função satisfatória”, em outras palavras, é o dever de tentar reparar os danos emocionais causados, como uma forma de amenizar a frustração ocasionada.

Nesta linha de pensamento, enfatiza-se Belmonte (2021, p. 116):

Afinal, se a ordem jurídica tem preocupação com a reparação dos prejuízos patrimoniais, deve igualmente procurar compensar os danos sentimentais, como revolta, frustrações, mágoas, indignações, complexos decorrentes de humilhações, constrangimentos, injustiças, desrespeito, desonra, vexame, redução ou supressão da capacidade laborativa, bem como os danos existenciais provenientes dos impedimentos ou privações de vida pessoal e de relações.

Então, a reparação do dano, além de servir como um meio de compensar o sofrimento da vítima, o qual é imensurável, tem como função punir o agente que causou o dano, com o intuito de controlar a reincidência da conduta, com a prevenção para que não ocorram novos atos ofensivos.

A atual legislação determina como competente a Justiça do Trabalho para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive aquelas provenientes de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, conforme enunciado da súmula 392<sup>8</sup> do Tribunal Superior do Trabalho. Conforme exposto, é plenamente justificável que a Justiça do Trabalho seja apta para o julgamento de ações por indenização extrapatrimonial decorrentes de relação de trabalho ou emprego.

### **3 O ARTIGO 223-G, §1º DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO À LUZ DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA**



Após a análise da responsabilidade civil na esfera trabalhista com o conceito de dano extrapatrimonial e a competência da Justiça do Trabalho, é necessário abordar o princípio da isonomia previsto na Constituição Federal à luz da dignidade da pessoa humana. O princípio da isonomia é essencial no ordenamento jurídico brasileiro, pois é um princípio basilar previsto na Constituição Federal, visto que busca o tratamento justo para todos os cidadãos, garantindo uma abordagem igualitária.

Para que a legislação seja eficiente e realmente garanta os direitos dos cidadãos, é necessário criar mecanismos que garantam que as particularidades de cada indivíduo serão respeitadas, e no ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da isonomia é o que garante isso. Citando Abreu (2013, p. 16), “A exigência de igualdade perante a lei, assim, resumiu-se à obrigação de aplicar a lei para todos, indistintamente”.

A isonomia tem como objetivo a adequação dos meios para atender as diferenças e desigualdades entre os cidadãos, com o propósito de proporcionar a aplicação das normas para todos de forma igual e justa. Conforme Brito (2020, p. 51), embora alguns defendam que a fixação pelo salário individualiza o ajuste do valor do dano, na prática implica tratamento desigual entre os trabalhadores.

O texto constitucional, portanto, prevê amparo ao indivíduo que se entender lesado em seu direito intangível, constituindo-lhe o direito de ação, e consequente reparação, caso seja constatada pelo juízo a violação de direito fundamental (BRITO, 2020, p. 42).

A Constituição Federal de 1988 fixou em vários dos seus artigos a ideia da igualdade, como exemplo, em seu artigo 3º, inciso III, tendo como objetivos fundamentais, a redução das desigualdades sociais e regionais. Ainda, em seu inciso IV, a busca do bem de todos, sem haver diferenciações e preconceitos em decorrência da origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminações.

Conforme Ramos (2016, p. 502), a igualdade é um “atributo de comparação do tratamento dado a todos os seres humanos, visando assegurar uma vida digna a todos, sem privilégios odiosos”. Conclui o autor que é a “exigência de um tratamento sem discriminação odiosa, que assegure a fruição adequada de uma vida digna”



(RAMOS, 2016, p. 502).

Pode-se distinguir o princípio da isonomia como material e formal. Sendo aquela que compreende que as normas e legislações vigentes se aplicam a todas as pessoas possíveis, não levando em conta suas diferenças, no artigo 5º da Constituição Federal/88 há um exemplo de isonomia formal, quando determina o direito de igualdade de todos perante a lei, sejam brasileiros ou estrangeiros, garantindo-lhes também a inviolabilidade do direito.

Já a isonomia material, tem como objetivo apresentar maneiras práticas, com o intuito de minimizar as diferenças entre a sociedade, diversificando possibilidades e aplicando uma lei mais justa para a população. Como exemplo, pode-se citar a criação de vagas exclusivas para Pessoas com Deficiência (PcD) em empresas e em concursos públicos, sendo uma forma de garantir igualdade e oportunidades iguais para pessoas que tem algum tipo de deficiência, que historicamente sofrem preconceitos e dificuldades para ingressar no mercado de trabalho.

De acordo com o destacado por Soares (2009, p. 166) “conforme se depreende do art. 125, I, do Código de Processo Civil, a igualdade de tratamento das partes é um dever do juiz e não uma faculdade”. Como exemplos de igualdade na esfera trabalhista, cita-se os institutos da equiparação salarial, artigo 461 da Lei nº 13.467/17, salário equitativo, art. 12, alínea “a”, da Lei nº 6.019/74 e aprendizes, art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho. Porém, no momento em que a Consolidação das Leis do Trabalho arbitra um valor para o dano extrapatrimonial, desiguala aqueles ofendidos que recebem valor inferior aquele que sofreu o mesmo dano, porém, tem um salário mais alto.

O próprio Direito do Trabalho, cuja origem historicamente remonta ao Século XVIII, com a Revolução Industrial, surgiu de prestação positiva e intervencionista do Estado, com o intuito de tentar, através da legislação mínima, igualar materialmente os desiguais de uma relação de trabalho e emprego, o que se concebeu como a segunda dimensão de direitos fundamentais, culminando, posteriormente, na criação da Justiça do Trabalho.

Alexandre de Moraes (2021, p. 66) identifica os dois planos distintos em que se



opera o princípio da isonomia, sendo “na edição, respectivamente, de leis, atos normativos e medidas provisórias, impedindo que possam criar tratamentos abusivamente diferenciados a pessoas que encontram-se em situações idênticas”. E também, em outro plano, na aplicação da lei de maneira igualitária, não devendo haver diferenças em razão de classe social, sexo, religião, raça ou convicção política.

A indenização pelo dano extrapatrimonial não deve ser entendida como atribuição de valores ao ser humano, mas a reparação por eventual prejuízo causado, ainda que não seja mensurável. É necessário que seja aplicada a igualdade de forma justa, diante da realidade de cada ser humano, proporcionando oportunidades iguais às partes do processo. Ressalta-se Soares (2009, p. 166):

A noção de tratamento isonômico às partes significa, entretanto, tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades. Busca-se, assim, a denominada igualdade real ou substancial, de molde a proporcionar as mesmas oportunidades às partes processuais. Isso se manifesta porque a igualdade jurídica não pode eliminar a desigualdade socioeconômica.

Ainda, internacionalmente, tem-se como exemplo o Pacto de San José da Costa Rica, sendo um tratado internacional entre os países-membros da Organização dos Estados Americanos, assinado durante a Conferência Especializada Interamericana de Direitos Humanos, em 22 de novembro de 1969, que prevê a garantia à dignidade da pessoa humana, conforme explica Barroso (2019, p. 247):

O valor comunitário constitui o elemento social da dignidade humana, o indivíduo em relação ao grupo. Aqui, a dignidade é moldada pelos valores compartilhados pela comunidade, seus padrões civilizatórios, seu ideal de vida boa. O que está em questão não são escolhas individuais, mas responsabilidades e deveres a elas associados. A autonomia individual desfruta de grande importância, mas não é ilimitada, devendo ceder em certas circunstâncias.

A dignidade da pessoa humana constitui um valor universal e independe das diferenças de cada um, Moraes (2021, p. 47) assevera que “O direito à vida privada, à intimidade, à honra, à imagem, dentre outros, aparece como consequência imediata da consagração da dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil”.



Sendo um princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana trata-se de um conjunto de valores que visam garantir que cada cidadão possua os direitos respeitados pelo Estado, para garantir o bem estar de toda a comunidade. Moraes (2021, p. 47) dispõe sobre o princípio da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, explicando que “é através do trabalho que o homem garante sua subsistência e o crescimento do país, prevendo a Constituição, em diversas passagens, a liberdade, o respeito e a dignidade ao trabalhador (por exemplo: CF, arts. 5º, XIII; 6º; 7º; 8º; 194-204)”.

O direito do trabalho tem a característica marcante das constantes lutas contra a desigualdade entre empregadores e empregados. Dessa forma, os princípios da dignidade da pessoa humana e isonomia nas relações de trabalho visam garantir a igualdade jurídica entre as partes, com o intuito de minimizar a desigualdade existente, no qual o lado hipossuficiente da relação, é o trabalhador.

Não é apenas pela vulnerabilidade econômica, mas também pela situação de dependência e subordinação ao empregador, as pessoas dependem do emprego para a própria sobrevivência e de sua família, pois o principal objetivo do direito do trabalho é justamente assegurar um equilíbrio econômico e social entre os interesses do empregador e do empregado.

Na esfera processual, pode-se concluir que o princípio da proteção do trabalhador, é uma variante do princípio da isonomia. Assim afirma Mauro Schiavi (2021, p. 128) “o Processo do Trabalho tem característica protetiva ao litigante mais fraco, que é o trabalhador”. Ou seja, diante das dificuldades que o trabalhador encontra para provar suas alegações, pois, via de regra a documentação fica com o empregador, justamente por ser a parte hipossuficiente da relação de trabalho, tem-se a característica protetiva.

Modernamente, poderíamos chamar esse protecionismo do processo trabalhista de princípio da igualdade substancial nas partes no processo trabalhista, que tem esteio constitucional (art. 5º, caput, e inciso XXXV, da CF), pois o Juiz do Trabalho deve tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais. A correção do desequilíbrio é eminentemente processual e deve ser efetivada pelo julgador, considerando não só as regras do procedimento, mas também os princípios constitucionais e infraconstitucionais do processo



do trabalho, as circunstâncias do caso concreto e o devido processo legal justo e efetivo (SHIAMI, 2021, p. 129).

Mauro Schiavi (2021, p. 96) ensina que, “em razão desse princípio, no processo, as partes devem ter as mesmas oportunidades, ou seja, a paridade de armas, cumprindo ao juiz zelar para que isso seja observado”. Dessa forma, o princípio da proteção do trabalhador é uma forma de igualar as partes que estão em situações diferentes.

Conforme a Constituição da República Federativa, e os esclarecimentos feitos acima, tem-se que o objetivo do princípio da isonomia, foi de evitar as desigualdades, sem privilegiar, beneficiar ou prejudicar alguma das partes. Nota-se que o ramo trabalhista está profundamente ligado ao direito constitucional, pela série de direitos aos trabalhadores que a Constituição da República garante, especificamente em seu art. 7º. Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 47) destaca que:

Não se pode olvidar que em nosso sistema jurídico os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa são princípios fundamentais da República Federativa do Brasil (CF, art. 1º, IV), o que amplia sobremaneira o objeto do direito do trabalho, uma vez que tais princípios irradiam uma nova hermenêutica jurídica consentânea com o fenômeno da constitucionalização deste ramo especializado da árvore jurídica.

Então, o direito do trabalho protege os direitos fundamentais, e com o tabelamento da indenização por danos extrapatrimoniais, como previsto nas disposições da novel legislação, de pronto manifesta-se a violação ao princípio constitucional da igualdade, insculpido no art. 5º, caput, da Constituição da República. A limitação trazida pelo artigo 223-G com a reforma trabalhista, tendo como parâmetros a remuneração do ofendido, gera o pensamento de que, de acordo com Silva (2017, p. 40) “[...] a dor do pobre seja menor do que a dor do rico, independentemente da lesão”.

A isonomia é fundamental para a justiça, pois constitui valor supremo do Estado Democrático de Direito, diante de tantas lutas para chegar à conquista da igualdade, e conforme Linhares (2016, p. 518):



No tocante à denominada 'igualdade na lei', exerce controle de validade do conteúdo da norma sob o ângulo do tratamento, em abstrato, discriminatório ou injustificadamente discriminatório dos destinatários. Quanto à "igualdade perante a lei", verifica se o processo de aplicação da norma revela-se discriminatório ou injustificadamente discriminatório.

Diante disso, fica nítida a incompatibilidade do artigo 223-G, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho com o preceito igualitário, uma vez que a Constituição da República não traz limitação ao valor da indenização por danos extrapatrimoniais, sendo que a igualdade e a dignidade da pessoa humana amparam de maneira igual todo ser humano, independentemente de sua remuneração.

Como demonstrado acima, não há fundamentação específica para a tarifação do dano extrapatrimonial predominar unicamente na Justiça do Trabalho, seja por acabar impedindo a reparação integral do dano e as finalidade da indenização, ou por violar o princípio da isonomia, uma vez que o fato de tarifar os bens como personalidade e da dignidade da pessoa humana a partir do último valor recebido como salário, não é critério constitucionalmente válido para mensurar a dor decorrente do dano, estando, até mesmo, em regresso à discriminação social, o que se desenvolverá a seguir.

#### **4 ANÁLISE DA (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 223-G, §1º DA LEI Nº 13.467/2017 A LUZ DA ADI 6.069**

Com base no acima exposto, identifica-se que a dignidade da pessoa humana, e do trabalhador por consequência, e a isonomia são princípios importantes para o Direito do Trabalho. Diante disso, pretende-se discutir a constitucionalidade da tarifação do dano extrapatrimonial a partir da análise da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6069. A referida ação foi apresentada pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB), e está ainda pendente de julgamento pelo Supremo Tribunal Federal<sup>9</sup> (BRASIL, 2021).



**REVISTA DE DIREITO  
FACULDADE DOM ALBERTO**

ISSN 2179-1155-L  
E-ISSN 2179-1503

A tarificação do dano extrapatrimonial foi objeto de diversas ações questionando sua constitucionalidade, no controle difuso e concentrado. Streck (2019, p. 155) explica sobre o controle difuso de constitucionalidade que:

Pelo controle difuso de constitucionalidade, permite-se que, no curso de qualquer ação, seja arguida/suscitada a inconstitucionalidade da lei ou de ato

---

<sup>9</sup> Consulta do último andamento em 22 de outubro de 2021.





normativo, em âmbito municipal, estadual ou federal. Qualquer das partes pode levantar a questão da inconstitucionalidade, assim como também o Ministério Público e, de ofício, o juiz da causa. Afinal, não há questão de ordem pública mais relevante que a inconstitucionalidade de um texto normativo.

Como exemplo, cita-se o Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região (PA/AP), o qual declarou a inconstitucionalidade do Art. 223-G, parágrafo 1º, I a IV, da CLT, com a tese de que o dispositivo viola os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e isonomia, com afronta aos incisos V e X do Art. 5º da Constituição da República, ao passo que impedem a sua reparação integral:

CONTROLE DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDADE. ART. 223- G, § 1º, I A IV, DA CLT. LIMITAÇÃO PARA O ARBITRAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. INCONSTITUCIONALIDADE. O sistema de tarifação do dano moral nas relações de trabalho estabelecido no §1º, I a IV, do art. 223-G da CLT é inconstitucional ao impor limites injustificados à fixação judicial da indenização por dano moral àquele que sofreu o dano, impedindo a sua reparação integral, gerando ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, bem como aos princípios da isonomia e da reparação integral dos danos garantidos na Carta Magna em vigor, em patente ofensa ao art. 5º, V e X, da CR /88 (BRASIL, 2020).

Os Tribunais Regionais (TRTs), podem declarar a inconstitucionalidade do artigo 223-G, §1º da CLT, conforme o controle difuso. Já o controle concentrado de constitucionalidade busca verificar a constitucionalidade de uma lei ou ato normativo por meio de ações específicas, como a ADI 6.069. Quanto à forma concentrada de constitucionalidade, Streck (2019, p. 314) elucida que:

O controle concentrado de constitucionalidade é relativamente novo em nosso País. Como já referido, até novembro de 1965 vigorava no Brasil o controle difuso de constitucionalidade, sendo que somente pela EC 16 é que foi introduzida essa novidade (sempre ressalvando a ação direta interventiva, como já foi visto na parte concernente ao desenvolvimento histórico). Até então, mantínhamo-nos fiéis à matriz norte-americana, de controle eminentemente jurisdicional e difuso (judicial review).

A Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.069, com pedido de medida cautelar, foi proposta pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB), em face dos artigos 223-A e 223-G, §§1º e 2º, incluídos pela Lei nº



13.467/17. Defende a CFOAB (2019, p. 3) que “trata-se de prática incompatível com os princípios encartados na Constituição da República, bem como dissonante à jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal Federal”.

Percebe-se que esse dispositivo tem sido muito questionado, aumentando a expectativa quanto ao julgamento da ADI 6.069, para que seja reconhecida a inconstitucionalidade do artigo, e conhecer qual o posicionamento do STF a respeito do tema. A responsabilidade civil sempre auxiliou para a efetiva reparação da vítima quanto ao dano sofrido, com o intuito de punir e educar o ofensor, para que o dano ocasionado não mais se repita.

Determinar o grau das ofensas e limitar valores acaba sendo incompatível com tudo que é disposto no ordenamento jurídico brasileiro, ferindo princípios e normas fundamentais. O dispositivo trará desigualdades para os trabalhadores, como citado por Delgado (2017, p. 147):

a) admitir que a ordem jurídica diferencie as afrontas morais em função da renda das pessoas envolvidas (art. 223-G, §1º, I, II, III e IV); b) admitir que a indenização devida por uma pessoa humana a uma empresa (e vice-versa) se mede pelos mesmos parâmetros monetários do cálculo de uma indenização devida por uma empresa (independentemente de ser líder mundial ou continental de mercado, ou não) a uma pessoa humana (art. 223-G, §2º); c) admitir que a reincidência cometida por certa empresa (que é um ser coletivo, relembre-se) somente se computa se for perpetrada contra a mesma pessoa física (§3º do art. 223-G).

Inclusive, a CFOAB (2019, p. 4) defende o argumento de que “[...] as normas em vigor são deveras prejudiciais ao trabalhador e não sintetizam o dever constitucional de reparação integral do dano, consubstanciado no art. 5º, incisos V e X [...]”. Destacando, também, a violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e a independência dos magistrados.

Ou seja, a tarifação limitada ao dano extrapatrimonial, a dar-se pelo último salário do ofendido, fere o bem essencial protegido pela reparação civil, e a dignidade da pessoa humana, protegida pelo artigo 1º, III, da Constituição da República. Fere, ainda, o princípio da isonomia, previsto no artigo 5º, caput, da Constituição da República.



A Lei nº 13.467/2017 alterou a Consolidação das Leis do Trabalho criando novas disposições a fim de regular o dano extrapatrimonial nas relações de trabalho, com a tarifação. Ou seja, o objetivo do legislador foi de limitar a aplicação do dano extrapatrimonial decorrente das relações de trabalho. A dignidade da pessoa humana é um dos principais fundamentos da Constituição (art. 1º, III), e tendo em vista esse quadro constitucional, a indenização se dá pela extensão do dano, conforme caput do artigo 944 do Código Civil, com a proteção dos direitos da personalidade. Nesse sentido, Delgado (2017, p. 146) elucida que:

Mas, obviamente, a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica da regra examinada deixa claro que se trata de elenco meramente exemplificativo. Afinal, a Constituição da República combate “quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, IV, in fine, CF), ao invés de apenas aquelas escolhidas pela Lei da Reforma Trabalhista. Ademais, o rol incluído no art. 223-C deixa de fora alguns aspectos acentuados pelo próprio art. 3º, IV, da Constituição da República (etnia, cor, origem, idade, por exemplo), além de se omitir sobre outros listados pelo art. 1º, caput, da Lei n. 9.029/1995, em sua redação conferida pela Lei n. 13.146/2015 (por exemplo, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, etc.).

Ainda, o dispositivo legal analisado, apresenta um retrocesso na legislação trabalhista na medida em que veda a cumulação de indenizações por dano moral. Enfatiza Delgado (2017, p. 145) que: “Segundo a nova Lei, não cabe mais falar em dano moral, dano estético e correlatos: simplesmente despontam os danos extrapatrimoniais [...]”.

No momento em que é vedada a acumulação de indenizações por dano extrapatrimonial decorrentes da mesma situação, todos os objetivos da responsabilidade civil são infringidos, pois segue a premissa de que deve ser reparado todo dano causado a outrem, e não somente um deles, como apresentado na legislação trabalhista atual. Nesta mesma linha de pensamento, Cassar e Borges (2017, p. 41) elucidam o quão infundada é essa proibição:

Em outras palavras, se o empregado sofre a dor do acidente de trabalho que levou à amputação de sua perna (dor e estética), ambos por culpa do patrão, só poderá pedir a indenização pela violação de um desses bens não materiais. Essa determinação é injusta, seja porque contraria regras da reparação civil (se para todo dano causado por outrem que age de forma



ilícita), seja porque enseja o enriquecimento sem causa e também não inibe o agressor a não reincidir na prática.

O dispositivo viola também o disposto no artigo 5º, V, da Constituição Federal, que prevê o direito de indenização por dano moral de forma proporcional aos danos, e a Súmula 387 do STJ<sup>7</sup>, que esclarece ser lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral. Com isso, fica clara a afronta da reforma trabalhista a Constituição, reduzindo a proteção do princípio da isonomia e da dignidade humana.

Não é justo que haja essa distinção entre os trabalhadores, pois a essência do Direito do Trabalho é justamente garantir igualdade entre as partes, pois trata-se de um ramo do direito que sempre lutou pela classe trabalhadora e condições dignas de trabalho. É importante ressaltar o argumento da CFOAB (2019, p. 6) na petição inicial da ADI 6.069:

O direito ao trabalho está intrinsicamente relacionado à dignidade da pessoa humana, cabendo ao legislador instituir normas que possibilitem o desempenho da atividade profissional de forma a assegurar condições minimamente dignas, tais como a segurança, jornada de trabalho compatível, remuneração adequada, igualdade, liberdade de expressão e saúde. E é nesse contexto que se insere a Consolidação das Leis do Trabalho, cujo normativo é pautado pelos princípios da proteção, da primazia da realidade, da continuidade, da inalterabilidade contratual lesiva, da intangibilidade salarial, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, entre outros.

Tarifar as indenizações não reduz a prática de novas ofensas e acaba por estimular e dar continuidade a novas situações geradoras de dano extrapatrimonial. Tarifar o dano e declarar o artigo 223-G constitucional, iria de encontro com o já decidido anteriormente, na tentativa de editar a Lei de Imprensa (Lei nº 5.250/1967). Porém, o Supremo Tribunal Federal por meio da ADPF 130/09 declarou a não recepção pela Constituição Federal da referida lei. Ainda, a redação da Súmula 281 do STJ refere que: “A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa” (BRASIL, 2004). Leite (2017, p. 63) dispõe que:

O novo art. 223-G da CLT revela a intenção do legislador ao impor verdadeira *capitis diminutio* na competência dos magistrados do trabalho em fixar o valor dos danos morais. Além disso, o dispositivo em causa é flagrantemente inconstitucional, porquanto a fixação do dano moral é tipicamente um julgamento por equidade e com equidade, ou seja, o magistrado deve adotar



a técnica da ponderação com base nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Nesse sentido, aliás, o STF afastou do ordenamento jurídico brasileiro a possibilidade de “tarifação” legal do dano moral (ADPF 130/DF), tal como estava previsto na chamada Lei de Imprensa (que, segundo o STF, não foi recepcionada pela CF), sob o fundamento de que a Constituição Federal não permite que a lei possa, a priori, estabelecer o valor tarifado dos danos morais.

Cabe ressaltar que o dispositivo estudado não fere somente os princípios constitucionais destacados no artigo apresentado, mas toda a essência do Direito do Trabalho, pois é um ramo do direito estruturado através do princípio da proteção do trabalhador e da norma mais favorável aquele hipossuficiente da relação do contrato. Diante disso, não é cabível que haja normas com tamanha injustiça em relação a reparação dos danos extrapatrimoniais.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Através do presente artigo, pode-se observar que a introdução do artigo 223-G, §1º, pela Reforma Trabalhista, foi um grande retrocesso para a legislação trabalhista brasileira. A Consolidação das Leis do Trabalho sempre visou a proteção do trabalhador, por ser a parte hipossuficiente da relação de trabalho, e com a nova redação, a desigualdade entre os trabalhadores ficou nítida, além do favorecimento para a parte empregadora.

Ainda, a Constituição da República tem como um de seus pilares o princípio da dignidade da pessoa humana e da Isonomia, visando um tratamento igualitário para todos os brasileiros e residentes no país. Porém, na realidade o que se vê é um regramento favorecendo a parte empresária em detrimento dos valores e dignidade da classe trabalhadora.

Nesse sentido, é evidente que o artigo 223-G, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe sobre os danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho, acaba infringindo os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da isonomia, sendo possível observar a inconstitucionalidade do dispositivo na medida em que limita a proteção à dignidade do trabalhador, passando ser limitada



e calculada de acordo com o último salário do ofendido.

A tarificação do dano extrapatrimonial fere o disposto no artigo 5º, V e X, e no artigo 7º, XXVIII, ambos da Constituição da República, visto que determinam que a reparação deve ser proporcional ao dano causado pelo ofensor, indo de encontro com o princípio da isonomia, e fazendo com que o ofendido não receba integralmente a reparação do dano, pois mesmo que o dano seja o mesmo sofrido por duas pessoas, aquele com o maior salário terá uma indenização superior do que aquele com menor salário.

Ainda, está em tramitação a ADI nº 6.069, na qual a CFOAB sustenta os motivos pelos quais o artigo 223-G, §1º, deve ser declarado inconstitucional. Não é cabível que os direitos dos trabalhadores sejam reduzidos, como é o intuito da Lei nº 13.467/2017. Resta clara a inconstitucionalidade da tarificação do dano extrapatrimonial.

## REFERÊNCIAS

ABREU, Rafael Sirangelo Belmonte de. **Igualdade pelo processo: igualdade perante o direito mediante respeito aos precedentes**. Revista de Direito, v. 4, n. 4, p. 15-39, 1 jan. 2014.

BARROSO, Luís R. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho**. 2ª ed. Salvador: JusPodvim. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/constituicao/constituicao.htm>>. Acesso em: 16 maio. 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Súmula vinculante n. 22**. Brasília, 11 de dezembro de 2009. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1259>>. Acesso em: 16 maio. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 392**. Brasília, 4 de novembro de 2015. Disponível em: <[https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-392](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-392)>. Acesso em: 16 maio. 2023.



## REVISTA DE DIREITO FACULDADE DOM ALBERTO

ISSN 2179-1155-L  
E-ISSN 2179-1503

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.406 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm)>. Acesso em: 16 maio. 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF: Senado Federal, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 16/05/2023.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula 387**. Disponível em:<[https://www.stj.jus.br/docs\\_internet/revista/electronica/stj-revista-sumulas-2013\\_35\\_capSumula387.pdf](https://www.stj.jus.br/docs_internet/revista/electronica/stj-revista-sumulas-2013_35_capSumula387.pdf)>. Acesso em 16 de maio de 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. (2 Turma). Incidente De Arguição de Inconstitucionalidade Cível 0000514-08.2020.5.08.0000. Relator: Luis José de Jesus Ribeiro. Belém, PA, 14 de setembro de 2020. Disponível em: <[https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/assessoria-de-comunicacao/acordao\\_arginc\\_0000514-08.2020.5.08.000.pdf](https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/assessoria-de-comunicacao/acordao_arginc_0000514-08.2020.5.08.000.pdf)>. Acesso em: 16 de maio.2023.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; PEREIRA, Sarah Gabay. A tarifação do dano moral na Justiça do Trabalho: uma análise da (in)constitucionalidade diante dos parâmetros fixados pela reforma trabalhista. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 65, n. 1, p. 39-58, jan./abr. 2020. ISSN 2236-7284. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/67193>>. Acesso em: 16 maio. 2023.



CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 14ª ed. São Paulo: Grupo GEN, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

DELGADO. Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MENDES, Gilmar Ferreira e Paulo Gustavo Gonet Branco. **Curso de Direito Constitucional**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MORAES, Alexandre de, **Direito Constitucional**. 37ª ed. Cidade: São Paulo: Grupo GEN, 2021.

NADER, Paulo. **Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 6 ed. Cidade: Editora, 2015.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Editora: Jus Podvim, 2021.

SILVA, Homero Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Livro Eletrônico. 1. ed. São Paulo: Editora Revista Dos Tribunais, 2017.

SOARES, Ricardo Mauricio. F. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

STOLZE, Pablo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de direito civil**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Obrigações e Responsabilidade Civil**. 21ª ed. São Paulo: Atlas, 2021.